



HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN JOB CRAFTING PADA GURU DI SLBN SRI SOEDEWI KOTA JAMBI

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND JOB CRAFTING AMONG TEACHERS AT SLBN SRI SOEDEWI JAMBI

Aulia Rahmah Rifai¹, Rion Nofrianda², Beny Rahim³, Marlita Andhika Rahman⁴

¹²³⁴/Jurusan Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu,
Kesehatan, Universitas Jambi

Email Korespondensi: ¹auliaarr2332@gmail.com

²ronnofrianda@unja.ac.id ³beny.rahim@unja.ac.id

⁴marlita.rahman@unja.ac.id

How to Cite :

Rifai, A.R., Nofrianda, R., Rahim B., Rahman m.A., (2026) HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN JOB CRAFTING PADA GURU DI SLBN SRI SOEDEWI KOTA JAMBI. *SENGKUNI Journal –Social Sciences and Humanities*. 7(1). DOI: <https://doi.org/10.37638/sengkuni.7.1.39-46>

ARTICLE HISTORY

Received 14 April 2026]

Revised [20 May 2026]

Accepted [10 June 2026]

Published [30 June 2026]

KEYWORDS

Adlerian Group
Counseling, Self-
Awareness, Orphanage
Children, Behavioral
Improvement,
Psychosocial
Development

**This is an open access
article under the [CC-
BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self-efficacy dengan job crafting pada guru di SLBN Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan S.H. Kota Jambi. Guru SLB menghadapi tuntutan kerja yang kompleks sehingga memerlukan keyakinan diri yang kuat untuk mendorong perilaku kerja proaktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik purposive sampling. Subjek penelitian adalah seluruh guru aktif di SLBN Sri Soedewi dengan masa kerja minimal satu tahun. Instrumen yang digunakan adalah Teacher's Sense of Efficacy Scale (TSES) oleh Tschannen-Moran & Hoy (2001) yang diadaptasi Rachmahana et al. (2025) untuk mengukur self-efficacy (12 aitem, 3 dimensi), dan Job Crafting Scale (JCS) oleh Tims, Bakker, & Derks (2012) yang diadaptasi Amira & Wicaksono (2023) untuk mengukur job crafting (21 aitem), keduanya menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi Pearson Product Moment atau Spearman Rank. Penelitian ini diharapkan memperkaya literatur psikologi kerja dan psikologi pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan khusus di Indonesia.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between self-efficacy and job crafting among teachers at SLBN Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan S.H. Jambi City. SLB teachers face complex work demands, necessitating strong self-belief to drive proactive work behavior. This study employs a correlational quantitative approach using purposive sampling. Research subjects were all active teachers at SLBN Sri Soedewi with at least one year of experience teaching students with special needs. The instruments used were the Teacher's Sense of Efficacy Scale (TSES) by Tschannen-Moran & Hoy (2001), adapted by Rachmahana et al. (2025), to measure self-efficacy (12 items, 3 dimensions), and the Job Crafting Scale (JCS) by Tims, Bakker, & Derks (2012), adapted by Amira & Wicaksono (2023), to measure job crafting (21 items), both using a 5-point Likert scale. Data analysis used Pearson Product Moment or Spearman Rank correlation. This study is expected to enrich the work and educational psychology literature, particularly in the context of special education in Indonesia.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Dalam kerangka sistem pendidikan nasional, hak atas pendidikan berlaku untuk seluruh warga negara, termasuk mereka yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial. Hak ini diwujudkan melalui keberadaan Sekolah Luar Biasa (SLB) sebagai lembaga pendidikan khusus yang melayani Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dengan berbagai jenis ketunaan (Syahri, 2024; Arifin, 2025).

Data DAPODIK tahun ajaran 2024/2025 mencatat hanya terdapat 2.431 SLB di seluruh Indonesia, dengan 26 di antaranya berada di Provinsi Jambi. Setiap SLB umumnya menerima siswa dengan beragam ketunaan, sehingga guru dituntut mampu menangani kebutuhan yang sangat beragam dalam satu lingkungan belajar (Arifin, 2025). Guru SLB adalah tenaga pendidik profesional dengan kualifikasi khusus menangani ABK (Permendiknas No. 32 Tahun 2008). Tugas pokoknya meliputi merencanakan, melaksanakan, menilai pembelajaran, serta membimbing dan melatih peserta didik (PP No. 74 Tahun 2008).

Tidak hanya secara pedagogis, beban kerja guru SLB juga berdimensi emosional. Mendidik ABK memerlukan kesabaran ekstra dan kemampuan mengelola tekanan kerja dari berbagai arah (Arifin, 2025). Fenomena ini mengarahkan perhatian peneliti pada konsep psikologi kerja yang dikenal sebagai *job crafting*.

Tims dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa *job crafting* merupakan upaya individu untuk secara proaktif mengubah atau menyesuaikan tuntutan serta sumber daya pekerjaannya atas inisiatif sendiri guna mencapai tujuan pribadi dalam bekerja. Wrzesniewski dan Dutton (2001) mendefinisikannya sebagai perubahan fisik maupun kognitif terhadap batas tugas dan hubungan kerja agar pekerjaan lebih sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

Berdasarkan hasil Praktik Kerja Lapangan (PKL) peneliti di SLBN Sri Soedewi, guru-guru secara aktif melampaui tugas formal mereka: subjek MH melakukan asesmen menyeluruh sebelum merancang pembelajaran; subjek TY memanfaatkan forum KKG bulanan sebagai ruang berbagi strategi mengajar; dan subjek AP memilih menuntaskan satu mata pelajaran secara mendalam daripada berpindah materi yang belum tuntas. Ketiga temuan ini sejalan dengan penelitian Huang et al. (2022) yang menunjukkan guru aktif *job crafting* memiliki efektivitas mengajar lebih tinggi.

Di antara faktor-faktor yang memengaruhi *job crafting*, *self-efficacy* berperan penting dalam mendorong individu mengambil inisiatif. Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan. Penelitian Pahlaweni et al. (2025) dan Rodam & Husna (2022) secara konsisten menunjukkan hubungan positif signifikan antara *self-efficacy* dan *job crafting*, terutama pada konteks guru.

Kajian literatur mengungkap bahwa penelitian *job crafting* pada guru di Indonesia masih terfokus di sekolah umum, sementara penelitian pada guru SLB sangat terbatas. Padahal, guru SLB menghadapi karakteristik pekerjaan yang jauh lebih kompleks secara emosional dan adaptif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *job crafting* pada guru di SLBN Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan S.H. Kota Jambi.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode survei, di mana subjek dalam kondisi alami tidak diberikan perlakuan apapun kemudian diminta untuk mengisi serangkaian instrumen alat ukur dalam bentuk kuesioner fisik untuk mengetahui keadaan yang menggambarkan subjek saat ini atau berdasarkan pengalaman subjek di masa lalu. Variabel independen pada penelitian ini adalah *self-efficacy* (X) dan variabel dependen yaitu *job crafting* (Y). Populasi penelitian melibatkan guru yang aktif mengajar di SLBN Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan S.H. Kota Jambi. Sampel penelitian berjumlah 86 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, kemudian dianalisis dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* melalui software SPSS versi 29. Kriteria pada penelitian ini berupa guru aktif dengan masa kerja minimal satu tahun dalam mengajar Anak Berkebutuhan Khusus (ABK). Penelitian ini dilaksanakan pada November 2025 hingga Juni 2026.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dalam bentuk media Kuesioner Fisik. Kuesioner terdiri dari tiga bagian, yaitu data demografi yang berisi nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, bidang pengajaran, masa kerja, dan domisili. Kemudian, instrumen penelitian terdiri dari dua skala, yaitu *Teacher's Sense of Efficacy Scale* (TSES) versi pendek yang dikembangkan dan diadaptasi oleh Rachmahana et al. (2025) berdasarkan teori Tschannen-Moran & Hoy (2001) untuk mengukur tingkat *self-efficacy* pada guru yang mengajar ABK. Alat ukur TSES telah diuji validitas menggunakan CFA yang menghasilkan nilai fit yang baik ($GFI=0,997$; $CFI=0,930$). Kemudian reliabilitas alat ukur ini menghasilkan nilai McDonald's Tau sebesar 0,902.

Selanjutnya, alat ukur *Job Crafting Scale* (JCS) oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012), kemudian diadaptasi ke dalam versi Bahasa Indonesia oleh Amira dan Wicaksono (2023) untuk mengukur kecenderungan perilaku *job crafting* pada guru. Alat ukur ini telah dilakukan uji validitas oleh peneliti sebelumnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dengan model fit yang baik serta dilakukan uji reliabilitas yang menghasilkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,90 dan reliabilitas item sebesar 0,99.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan uji asumsi, yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian dapat terdistribusi dengan normal. Pada uji linearitas, digunakan untuk melihat apakah hubungan antara kedua variabel bersifat searah atau tidak. Jika telah terpenuhinya syarat uji asumsi, maka dapat dilakukan uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara *self-efficacy* dan *job crafting*. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses pengambilan data kuesioner yang dilakukan mulai dari 27 April 2026 hingga 3 Mei 2026, total responden dalam penelitian ini berjumlah 86 guru aktif di SLBN Sri Soedewi yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (81,4%), berusia 31-40 tahun (46,5%), berpendidikan terakhir S1 (89,53%), memiliki masa kerja 1-5 tahun (40,7%), dan mengajar sebagai guru jurusan (77,91%) Distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja, bidang pengajaran, pendidikan terakhir, usia, dan jenis kelamin disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel. 1. Analisis Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	70	81,4%
Laki-Laki	16	18,6%
Usia		
20-30 Tahun	22	25,6%
31-40 Tahun	40	46,5%
41-50 Tahun	16	18,6%
51- 60 Tahun	8	9,3%
Pendidikan Terakhir		
S1	77	89,53%
S2	8	9,30%
S3	1	1,16%
Masa Kerja		
1-5 Tahun	35	40,7%
6-10 Tahun	18	20,9%
>10 Tahun	33	38,4%
Bidang Pengajaran		
Guru Jurusan	67	77,91%
Guru Mata Pelajaran	10	11,63%
Guru Keterampilan	9	10,47%

Sumber: Pengolaan Data Kuesioner

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif untuk variabel *self-efficacy*, guru di SLBN Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan S.H. Kota Jambi menunjukkan nilai skor minimum sebesar 42 dan skor tertinggi sebesar 60. Dengan nilai rata-rata sebesar 47,41 dan standar deviasi sebesar 3,562. Berdasarkan klasifikasi kategori norma, menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* pada guru di SLBN Sri Soedewi Kota Jambi berada pada kategori "**Sedang**".

Selanjutnya, pada hasil analisis deskriptif variabel *job crafting*, guru di SLBN Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan S.H. Kota Jambi menunjukkan nilai minimum berada pada skor 72, sedangkan pada nilai maksimal berada pada skor 100. Dengan memperoleh nilai rata-rata 82,81 dan standar deviasi sebesar 5,183. Berdasarkan klasifikasi kategori norma, menunjukkan bahwa perilaku *job crafting* pada guru di SLBN Sri Soedewi Kota Jambi berada pada kategori "**Sedang**".

Sebelum dilakukannya uji hipotesis, maka uji asumsi harus dilakukan terlebih dahulu yang memperoleh hasil berikut:

1. Uji normalitas dilakukan melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,155 untuk variabel *self-efficacy* dan 0,187 untuk variabel *job crafting* (keduanya $> 0,05$), sehingga hasil analisis data memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji linearitas menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,427 ($> 0,05$) yang berarti hubungan antara *self-efficacy* dengan *job crafting* bersifat searah.

Setelah terpenuhinya uji asumsi, maka tahap selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis berupa uji korelasi *Pearson Product Moment*. Berikut hasil dari uji hipotesis antara variabel *self-efficacy* terhadap *job crafting*.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

Variabel	N	Nilai Signifikansi (P)	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	86	0,155	Normal
<i>Job Crafting</i>	86	0,187	Normal

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Linearitas

Variabel	Deviation From Linearity	Keterangan
<i>Self-Efficacy - Job Crafting</i>	0,427	Linear

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
<i>Self-Efficacy - Job Crafting</i>	0,464	<0,001	Sedang

Penelitian ini dilakukan untuk memahami hubungan antara *self-efficacy* dan *job crafting* pada guru di SLBN Sri Soedewi Kota Jambi. Untuk mengukur hubungan kedua variabel, analisis korelasi *Pearson Product Moment* diterapkan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *job crafting* ($r = 0,464$; $p < 0,001$), dengan kekuatan korelasi yang tergolong sedang. Hal ini berarti semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula perilaku *job crafting* yang ditampilkan, sehingga hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu. Rodam dan Husna (2022) dalam penelitiannya terhadap 205 guru SMA di Kota Kediri menemukan bahwa *work self-efficacy* berperan signifikan dalam mendorong *job crafting* ($F = 13,002$; $p = 0,001$), di mana guru dengan keyakinan diri yang lebih tinggi cenderung lebih proaktif dalam menyesuaikan metode mengajar dan mengelola tanggung jawab pekerjaannya. Budiani, Puspitadewi, dan Mulyana (2022) juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *job crafting* ($r = 0,412$; $p < 0,05$) pada wanita bekerja dengan sistem *work from home*, yang menunjukkan bahwa keyakinan diri individu berperan konsisten bahkan dalam kondisi kerja yang tidak konvensional, relevan mengingat guru SLB kerap menghadapi keterbatasan fasilitas dan minimnya panduan kurikulum yang dapat diterapkan secara seragam.

Secara konseptual, hubungan ini dapat dijelaskan melalui kerangka *Social Cognitive Theory Bandura* (1997), di mana individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang, mengarahkan usaha yang lebih besar, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, orientasi yang dalam konteks guru SLB termanifestasi sebagai perilaku *job crafting* yang aktif dan terarah. Perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R) model dari Bakker dan Demerouti (2007) juga memperkuat penjelasan ini, di mana *self-efficacy* berfungsi sebagai sumber daya personal yang memperkuat kapasitas individu dalam menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan.

Terdapat temuan yang tidak sepenuhnya sejalan dengan hasil penelitian ini. Febriani dan Supriyatin (2021) dalam penelitiannya pada karyawan organisasi pendidikan menemukan bahwa *self-efficacy* tidak selalu menjadi prediktor utama *job crafting* ketika variabel otonomi kerja dikendalikan, di mana otonomi justru memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam mendorong perilaku proaktif tersebut. Perbedaan ini dapat dipahami dari konteks penelitian yang berbeda; guru SLB dalam penelitian ini bekerja dalam sistem yang relatif memberikan keleluasaan dalam merancang pembelajaran individual, sehingga *self-efficacy* dan otonomi kerja kemungkinan berjalan beriringan sebagai faktor pendorong *job crafting*. Dengan demikian, ketidaksejajaran ini tidak menggugurkan temuan utama, melainkan memperkaya pemahaman bahwa hubungan antara *self-efficacy* dan *job crafting* bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional di luar penelitian ini.

Hubungan antara *self-efficacy* dan *job crafting* juga dapat dipahami melalui peran variabel psikologis yang menjadi jembatan di antara keduanya. Kendali dan Damarwulan (2024) membuktikan bahwa *self-efficacy* memicu perilaku adaptif melalui

job crafting yang berfungsi sebagai penyangga terhadap risiko *burnout*, yang menunjukkan bahwa keyakinan diri tidak hanya mendorong perilaku proaktif secara langsung, tetapi juga melalui pengelolaan tekanan kerja yang lebih efektif. Huang et al. (2022) menambahkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini bersifat dua arah, yaitu *self-efficacy* mendorong *job crafting*, dan *job crafting* yang berhasil pada gilirannya turut memperkuat *self-efficacy* guru. Siklus positif ini sangat relevan bagi guru SLB yang setiap harinya menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis.

Kekuatan hubungan antara *self-efficacy* dengan *job crafting* dalam penelitian ini tergolong sedang, yang menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi perilaku *job crafting* guru. Pahlaweni, Rahmat, dan Seswandi (2025) menemukan bahwa *job crafting* dapat dipengaruhi oleh *work engagement* sebesar yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih aktif memodifikasi aspek-aspek pekerjaannya. Selain itu, variabel seperti iklim organisasi sekolah, dukungan kepala sekolah, otonomi kerja (Wrzesniewski & Dutton, 2001), maupun grit (Nasrulloh et al., 2025) juga turut berkontribusi dalam membentuk intensitas dan kualitas perilaku *job crafting* yang dilakukan guru.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *self-efficacy* guru di SLBN Sri Soedewi berada pada kategori sedang dengan persentase terbesar (n=61, 70,9%), diikuti kategori tinggi (n=14, 16,3%), dan kategori rendah (n=11, 12,8%). Nilai rata-rata skor sebesar 47,41 dari skor maksimum teoretis 60 menunjukkan bahwa secara umum guru-guru di SLBN Sri Soedewi memiliki keyakinan yang cukup baik terhadap kemampuan mereka dalam melibatkan siswa berkebutuhan khusus secara aktif, menerapkan strategi instruksional yang beragam, serta mengelola dinamika kelas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rachmahana et al. (2025) yang menemukan bahwa guru pendidikan khusus secara umum memiliki tingkat *self-efficacy* pada rentang moderat hingga tinggi, yang dikaitkan dengan kombinasi antara pengalaman mengajar dan pelatihan profesional yang diterima. Sari dan Arisandy (2022) dalam penelitiannya terhadap tenaga pendidik di Indonesia juga menemukan bahwa *self-efficacy* guru secara umum berada pada kategori sedang, yang mencerminkan keyakinan diri yang sudah terbentuk namun terus berkembang seiring kompleksitas tuntutan kerja yang dihadapi. Dengan demikian, gambaran *self-efficacy* pada guru di SLBN Sri Soedewi mencerminkan kondisi keyakinan diri yang secara umum sudah terbentuk dengan baik, namun masih berada dalam proses penguatan yang berkelanjutan seiring dengan dinamika tuntutan pengajaran anak berkebutuhan khusus yang terus berkembang.

Sementara itu, *job crafting* guru di SLBN Sri Soedewi juga didominasi oleh kategori sedang (n=56, 65,1%), dengan 16 orang (18,6%) berada pada kategori tinggi dan 14 orang (16,3%) pada kategori rendah. Nilai rata-rata skor *job crafting* sebesar 82,81 dari skor maksimum teoretis 105 mengindikasikan bahwa secara umum guru-guru aktif melakukan penyesuaian terhadap berbagai aspek pekerjaannya, meski intensitasnya belum sepenuhnya merata di seluruh responden. Febriani dan Supriyatin (2021) menyimpulkan bahwa kategori sedang pada *job crafting* mencerminkan individu yang sudah memiliki kesadaran untuk memodifikasi pekerjaannya, namun belum secara konsisten menerapkannya pada seluruh aspek tugas dan relasi kerja. Huang et al. (2022) dalam penelitian longitudinal terhadap 998 guru menemukan bahwa *job crafting* pada level sedang pun sudah memberikan kontribusi nyata terhadap kualitas pengajaran, yang mengindikasikan bahwa perilaku proaktif yang sudah terbentuk ini memiliki dampak positif meskipun belum optimal. Dengan demikian, gambaran *job crafting* pada guru di SLBN Sri Soedewi menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah menginisiasi berbagai bentuk penyesuaian pekerjaan secara mandiri, meski potensi untuk mengoptimalkannya lebih lanjut masih terbuka lebar.

Secara keseluruhan, hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan adanya

hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan *job crafting* pada guru di SLBN Sri Soedewi Kota Jambi. Akan tetapi, kekuatan hubungan yang tergolong sedang mengisyaratkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu dari sekian faktor psikologis yang secara bersama-sama membentuk intensitas dan kualitas perilaku *job crafting* guru, sehingga pemahaman yang komprehensif tentang perilaku proaktif guru SLB membutuhkan eksplorasi yang lebih menyeluruh di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *job crafting* pada guru di SLBN Prof. Dr. Sri Soedewi Masjchun Sofwan S.H. Kota Jambi ($r = 0,464$; $p < 0,001$), meskipun kekuatannya tergolong sedang karena masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi. Tingkat *self-efficacy* dan *job crafting* mayoritas responden berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru di SLBN Sri Soedewi memiliki keyakinan diri yang cukup baik terhadap kemampuan mengajar mereka, namun belum sepenuhnya konsisten, sehingga perilaku proaktif dalam memodifikasi aspek-aspek pekerjaan juga belum diterapkan secara optimal pada seluruh dimensi tugas dan relasi kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pihak sekolah dan kepala sekolah diharapkan dapat mendorong penguatan *self-efficacy* guru melalui program mentoring terstruktur, pelatihan profesional berkelanjutan, serta pemberian ruang yang lebih luas bagi guru untuk merancang pendekatan pembelajaran secara mandiri. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan melibatkan variabel moderator atau mediator seperti otonomi kerja dan *work engagement*, menggunakan desain penelitian longitudinal atau intervensi, memperluas karakteristik responden ke sekolah luar biasa lainnya, serta mempertimbangkan metode pengumpulan data selain *self-report* agar hasil penelitian memiliki objektivitas yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2025). Tantangan guru SLB dalam mengelola heterogenitas siswa berkebutuhan khusus. *Jurnal Pendidikan Khusus*, 12(1), 1-15.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hendrianto, R., Husin, A., & Ambarwati, D. (2024). Pengaruh self-efficacy terhadap job crafting dengan person job-fit sebagai variabel moderator. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 45-61.
- Holman, D., Escaffi-Schwarz, B., Vasquez, C., Irmer, J., & Zapf, D. (2024). Does job crafting affect employee outcomes via job characteristics? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(2), 210-235.
- Huang, S., et al. (2022). Social support and job crafting in teachers: A meta-analytic review. *Educational Psychology Review*, 34(2), 843-870.
- Kendali, A., & Damarwulan, L. (2024). Job crafting mediation on self-efficacy and burnout at PT PLN Indonesia Power. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(2). doi:10.55606/ijemr.v3i2.217
- Nasrulloh, A. M., et al. (2025). Peran grit terhadap job crafting pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 14(1), 45-60.
- Nazahra, N., & Nasution, A. (2025). The effect of job crafting and self-efficacy on employee performance with work engagement as intermediate variable. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 20-34.
- Pahlaweni, R., Rahmat, A., & Seswandi, I. (2025). Peran self-efficacy terhadap job crafting dengan person job-fit sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan*

- Kewirausahaan, 17(1), 23-40.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Pendidikan Khusus.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Purwasih, R., et al. (2025). Self-efficacy dan perilaku kerja proaktif. *Jurnal Psikologi Terapan*, 13(1), 12-28.
- Rizki, F., & Prahiawan, W. (2024). The effect of job crafting and self-efficacy on employee performance with work engagement as intervening variable. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 55-72.
- Rodam, F., & Husna, N. (2022). Peran work self-efficacy terhadap job crafting pada guru SMA di Kota Kediri. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(2), 78-91.
- Signore, F., et al. (2025). Job crafting and its role in fostering personal resources and adaptation to change. *Frontiers in Organizational Psychology*. doi:10.3389/forgp.2025.1576289
- Syahri, A. (2024). Strategi pembelajaran adaptif guru kelas di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Pendidikan Luar Biasa*, 20(1), 30-45.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.
- Wahjudi, I. E., & Radikun, T. B. S. (2024). U-shaped relationship of perceived overqualification and job crafting. *Jurnal Psikologi*, 23(2), 200-212.
- Wardana, R. E., & Arafat, M. (2024). Pengaruh job autonomy dan burnout terhadap job crafting. *Psikobuletin*, 5(1), 36-48.
- Wardana, R. E., & Wahyuni, A. F. (2025). Construct validity analysis of the Job Crafting Scale in the teacher population. *Indonesian Journal of Educational Studies*, 28(2), 143-150.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Zhang, J., Cui, J., & Chai, X. (2025). Job crafting in innovative digital contexts: A configurational analysis. *Journal of Innovation & Knowledge*, 11, 100874. doi:10.1016/j.jik.2025.100874