

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan juru kunci keberhasilan pendidikan seorang murid. Bagaimana tidak, tugas seorang guru jelas tertuang dalam UU No 14 Tahun 2005 yang dijabarkan sebagai tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik peserta didik pada setiap jalur pendidikan formal mulai dari pendidikan usia dini, dasar, hingga menengah. Dalam UU tersebut jelas tertuang tugas yang harus diemban seorang guru dalam proses belajar-mengajar di kelas. Semua hal yang dilakukan oleh guru dalam proses belajar-mengajar berujung pada keberhasilan siswa dalam belajarnya. Hal ini bukanlah tugas yang mudah, mengingat tantangan yang dihadapi guru pun beragam. Mulai dari perkembangan teknologi yang begitu pesat sehingga mau tidak mau guru harus mengimbangi kemajuan teknologi agar dapat mengaplikasikannya dalam proses belajar-mengajar, sampai pada tantangan klasik yang harus dihadapi guru dari waktu ke waktu, yaitu keberagaman keadaan siswa baik keberagaman karakter, latar belakang, dan kondisi siswa termasuk juga dengan siswa dengan kebutuhan khusus.

Pada akhir 2011, Pemerintah Republik Indonesia menandatangani konvensi hak penyandang disabilitas dimana anak-anak berkebutuhan khusus mendapatkan hak layanan fasilitas umum termasuk pendidikan tanpa diskriminasi yang berujung pada terbentuknya pendidikan inklusif (Pujaningsih, 2012). Semangat pendidikan inklusif mengusung konsep pendidikan untuk semua dan menciptakan kehidupan sekolah yang ramah tanpa diskriminatif (Konsorsium pendidikan guru, 2013).

Keberhasilan penyelenggaraan konsep inklusi sendiri tidak dapat dilepaskan dari peran banyak pihak. Pendidikan inklusif membutuhkan partisipasi banyak pihak untuk tetap hidup, seperti masyarakat, orangtua, guru, organisasi non pemerintah, pejabat pemerintah, pemimpin masyarakat, profesional di bidang pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial dan sektor tenaga kerja (Sutisna, 2012:1). Dalam penelitian tentang profil implementasi pendidikan inklusif Sekolah Dasar di Bandung oleh Sunanto (2010) guru khusus yang berada di kelas reguler memiliki peran penting dalam membantu siswa berkebutuhan khusus mengikuti pelajaran di kelas. Pada kelas yang hanya diajar oleh guru kelas saja, indeks inklusinya lebih rendah dibandingkan dengan kelas yang diajar oleh guru kelas yang dibantu dengan guru khusus (Sunanto 2010:8).

Guru khusus atau guru pendidikan khusus disini yang dimaksud adalah seorang guru lulusan pendidikan luar biasa yang menjadi pendamping guru kelas atau sebagai konsultan bagi guru kelas dalam penanganan ABK (Sunanto 2010:7). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prastiyono (2013) tentang Penelitian tentang implementasi kebijakan pendidikan inklusif menjabarkan bahwa proses pembelajaran di sekolah Galuh Handayani Surabaya belum sepenuhnya menunjukkan karakteristik proses pembelajaran yang inklusif, hal ini dapat terlihat belum semuanya guru di sekolah pendidikan inklusif menggunakan kurikulum bagi siswa yang berkebutuhan khusus, dengan demikian guru belum sepenuhnya memberikan layanan maksimal terhadap anak-anak berkebutuhan khusus (Prastiyono 2013:123). Prastiyono mengungkapkan bahwa guru harus memiliki wawasan dan pemahaman yang cukup tentang anti diskriminasi untuk penyandang difabel. Dengan demikian guru dapat menjadi motor penggerak utama yang akan membangun kesadaran siswa untuk tidak

melakukan tindakan yang diskriminatif terhadap siswa difabel dan yang normal (Prastiyono 2013:123). Hasil dari dua penelitian di atas menunjukkan bahwa keberadaan guru pendidikan khusus di sekolah inklusif memiliki peranan yang penting, yaitu membantu terciptanya pendidikan inklusif yang diharapkan (Sunanto, 2010) dan sebagai motor penggerak siswa tidak hanya dalam bidang akademik, namun juga layanan lainnya yang berkaitan dengan kebutuhan siswanya (Prastiyono, 2013).

Di Surabaya sendiri khususnya pada tingkat sekolah dasar sebenarnya sudah banyak sekolah reguler yang menerapkan sistem inklusi. Menurut data yang dihimpun dari PPDB Surabaya sampai tahun 2015 tercatat ada 50 Sekolah Dasar Negeri inklusif. Diantara 50 Sekolah Dasar Negeri yang termasuk dalam daftar sekolah yang berbasis inklusi, SDN "X" Surabaya adalah salah satunya. SDN "X" Surabaya merupakan sekolah inklusi yang menerapkan sistem inklusi kelas penuh dengan bimbingan khusus yaitu model kelas dimana ABK akan belajar di satu kelas terpisah dengan pembimbingan khusus dan pada jam-jam tertentu seperti olahraga, istirahat, upacara, dan pertemuan lainnya, ABK akan mengikuti kegiatan bersama dengan siswa reguler.

Di SDN "X" Surabaya ini sendiri ada empat orang guru pendidikan khusus yang mengajar dalam satu kelas dengan jumlah murid ABK mencapai lebih dari 40 siswa. Sekalipun adanya pembagian jam mengajar setiap harinya, namun bagi guru pendidikan khusus di SDN "X" Surabaya bukanlah hal yang mudah untuk berhadapan dengan beragam ABK dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing. Selain kebutuhan dan karakteristik siswa, hal-hal yang harus dihadapi oleh GPK antara lain konflik dengan guru reguler, wali murid yang tidak kooperatif dengan GPK, sampai permasalahan fasilitas yang kurang memadai. Dari hasil observasi

yang peneliti lakukan, kurangnya SDM juga menjadi salah satu hambatan yang harus di hadapi oleh GPK di SDN X Surabaya. Namun tantangan yang harus dihadapi setiap hari tidak membuat GPK menyerah dan ingin berhenti menjadi GPK seperti yang diungkapkan oleh partisipan I dan M. Ketika peneliti menanyakan apakah partisipan ingin berhenti menjadi GPK setelah melihat resiko yang harus dihadapi, partisipan mengatakan tidak ingin berhenti menjadi GPK sekalipun sudah mengetahui resiko yang harus dihadapi seperti yang diungkapkan oleh partisipan I dalam kutipan wawancara berikut ini:

*“ya karena itu sudah pekerjaan saya.. saya berani mengambil resiko sebagai guru berkebutuhan khusus berarti kan harus ee berani memanggong segala macam peraturan baru meskipun ada yang ndak sesuai dengan keinginan saya.”*

Dengan adanya kesulitan yang dihadapi sehari-hari tidak membuat partisipan menyerah namun sebaliknya, partisipan tetap mau mempertahankan profesinya sebagai GPK seperti yang diungkapkan oleh partisipan M dalam kutipan wawancara berikut ini:

**R:** *“ terus bu sebelum ngajar dan sesudah ngajar kan sudah lihat resikonya kan bu.. udah lihat resikonya itu kan tetep.. gak ada kepikiran untuk berubah atau gimana.. atau mungkin lihat resikonya..?”*

**I:** *“resiko.. ya kita tu takutnya.. apa ya.. gak ada pikiran ya kayak tadi ya mbak ya.. gak ada pikiran kayak gitu”*

Pernyataan kedua partisipan di atas menunjukkan indikasi ketahanan mental yang dimiliki partisipan penelitian. Dengan adanya pernyataan partisipan tersebut, peneliti menduga bahwa partisipan menunjukkan gambaran dimensi *vigor* dalam dirinya yang diindikasikan dengan energi tingkat tinggi dan ketahanan mental seseorang (Bakker, dkk, 2008)

Ketika individu bersikap antusias terhadap pekerjaannya, tidak hanya sekedar *going extra mile* atau perilaku yang menunjukkan lebih dari apa yang diharapkan bagi organisasinya, tetapi Ia menikmati pekerjaannya, bekerja dengan penuh semangat sekalipun banyak tuntutan, serta tidak mudah putus asa dalam pekerjaannya maka dapat dikatakan individu tersebut memiliki keterikatan kerja atau yang disebut dengan *work engagement*. *Work engagement* sendiri pertama kali muncul dalam penelitian yang dilakukan oleh Kahn (1990). Dalam penelitiannya, Kahn membahas tentang *personal engagement* dan *disengagement* serta kaitannya dengan pekerjaan individu tersebut. Kahn mengungkapkan keterlibatan sebagai ekspresi pilihan pribadi seseorang dalam perilaku kerjanya yang berhubungan dengan pekerjaan, eksistensi personal (fisik, kognitif, dan emosional) secara aktif dan performa secara utuh (Kahn, 1990:9). Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Bakker. *Work engagement* diartikan sebagai kondisi kesejahteraan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan secara positif, terpenuhi, sebagai motivasi afektif yang dapat dilihat sebagai lawan dari *job burnout* (Leiter&Bakker, 2010: 1). Bakker, dkk (2008) mengungkapkan bahwa karyawan atau pekerja yang memiliki keterlibatan atau memiliki perasaan keterikatan memiliki tingkat energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya. Seorang individu dikatakan memiliki keterikatan kerja ketika ia memenuhi tiga dimensi di dalamnya yaitu *vigor* (energi tingkat tinggi dan memiliki ketahanan mental dalam bekerja), *dedication* (terlibat secara kuat dalam pekerjaan), dan *absorption* (perilaku konsentrasi penuh dan keterikatan penuh dengan satu pekerjaan) (Schafeuli&Bakker, 2010:13).

Penelitian yang dilakukan oleh Nick (2012) tentang *work engagement* pada guru taman kanak-kanak (TK) memberikan penjabaran

tiga dimensi *work engagement* dari lima guru TK yang menjadi partisipan penelitiannya. Dalam penelitian ini dimensi *vigor* tergambar dalam perilaku guru TK dimana mereka menyadari apa yang menjadi kelemahan mereka dan memiliki kemauan untuk terus belajar mengembangkan kemampuannya sehingga mereka tetap antusias dalam pekerjaannya. Dimensi *dedication* dalam penelitian ini tampak dari pernyataan partisipan penelitian yang menyatakan bahwa pekerjaan mereka penuh makna dan tujuan, bekerja dengan anak merupakan hal yang penting dan menjadi kepuasan tersendiri bila melihat anak tumbuh. Dan yang terakhir, gambaran dimensi *absorption* dalam penelitian ini dapat terlihat ketika mereka merasa waktu begitu cepat saat bekerja karena mereka sibuk mengerahkan tenaga dan konsentrasinya sehingga jam bekerja tidak terasa lama.

Penjabaran tiga dimensi *work engagement* tersebut juga terlihat pada ketiga partisipan penelitian ini. Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan, partisipan memperlihatkan perilaku yang menggambarkan dimensi *work engagement*. Dimensi *dedication* terlihat saat partisipan I dan M berinisiatif sendiri membawa beberapa peralatan yang dibutuhkan untuk pelajaran bina diri, seperti setrika dan mesin *juicer* dari rumah. Partisipan tidak menunggu fasilitas dari sekolah namun berinisiatif untuk menyediakan demi kelancaran proses belajar-mengajar. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan partisipan I yang tertuang dalam cuplikan wawancara berikut ini:

*“Ndak ndak masalah.. tapi masalah kalo ada gas.. gasnya itu.. kan bawa wajan dari rumah.. blender dari rumah... belajar membuat jus yang sehat.. ya itu bawa.. saya sama bu R eteng-eteng dari rumah.. saya kost itu ndeketi bu R.. biar enak.. ya bawa dari rumah.. bawa dari rumah..”*

Selain itu, dimensi *dedication* juga tampak dari pernyataan ketiga partisipan yang mengungkapkan bahwa mereka bangga menjadi GPK dan melihat anak tumbuh adalah sebuah kebanggaan tersendiri seperti yang diungkapkan oleh partisipan M dalam cuplikan wawancara berikut ini:

*M:Ya iya mbak..haduh..Kok bisa membaca mbak, bisa pegang pensil itu lho seneng sekali.. Haduh...Anugerah rasanya bisa nyalin itu..*

*R:Hahaha Sueneng gitu ya bu..?*

*M:Kebanggannya luar biasa mbak, bener.. !!*

Sedangkan dimensi *Vigor* tampak dari antusiasme ketiga partisipan dalam mengajar. Dari observasi yang partisipan lakukan, saat partisipan sedang puasa pun tidak mempengaruhi keadaan partisipan dan menjadi alasan partisipan untuk tidak maksimal dalam memberikan materi pada siswa, namun partisipan tetap memberikan materi dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Basikin (2007) tentang *work engagement* pada guru Bahasa Inggris di Yogyakarta mengungkapkan penemuan bahwa 152 sampel guru bahasa inggris di Yogyakarta memiliki rata-rata skor dimensi dari *work engagement* yaitu *vigor* dan *dedication* yang tinggi lalu diikuti dengan dimensi *absorbtion* sekalipun mereka memiliki tuntutan yang tinggi dengan gaji yang minim. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan energi tersendiri bagi guru tersebut dalam menjalankan profesinya. Basikin mengungkapkan bahwa kualitas guru dipandang sebagai aset penting dalam pendidikan di Indonesia. Begitu pula dengan profesi guru pendidikan khusus. Guru pendidikan khusus memiliki *job desc* yang berbeda dari guru reguler. Guru pendidikan khusus memiliki tanggung jawab atas pendidikan akademik dan non-akademik siswa dengan kebutuhan khusus (Pedoman Penyelenggaraan

Pendidikan Inklusif, 2007). Hal ini juga selaras dengan pendapat partisipan M tentang profesinya sebagai GPK dalam cuplikan wawancara berikut ini:

*“Kalo kita kan engga mbak, kita khususnya yang GPK dari SD itu kan mengamati dari 0 dari semua aspek.... Dari bina dirinya... Dari kemandiriannya, dari pembelajarannya bagaimana..”*

Karena itu, jika guru pendidikan khusus tidak mampu memandang tuntutan pekerjaannya sebagai tantangan, maka hal ini akan berdampak pada performa kerja guru tersebut yang akan menghambat penyelenggaraan konsep inklusi yang diharapkan oleh pemerintah, selain itu dampak bagi siswa berkebutuhan khusus sendiri yaitu siswa tidak menerima pendidikan yang seharusnya mereka terima. Partisipan I berpendapat bahwa sebagai GPK tidak seharusnya guru hanya sekedar menjalankan kewajibannya saja, namun harus benar-benar dengan tulus melakukan tugasnya. Sekalipun ada titik jenuh, namun guru harus tetap melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan tidak asal seperti yang dikatakan oleh partisipan I dalam cuplikan wawancara berikut:

*“ada lah kadang-kadang titik jenuh.. tapi ya sekarang kalau lihat anaknya, kembali kalau lihat anak-anaknya lagi kasihan.. sudah seperti itu masak kita sebagai guru menelantarkan.. akhirnya semangat lagi..”*

*“kan kasian.. orangtuanya sudah berjuang berusaha.. masak kita sebagai guru gak memberi ilmu yang cukup buat si anak.. sakkarepe dewe.. kasihan..”*

Dengan memandang tuntutan pekerjaan sebagai sebuah tantangan, maka guru pendidikan khusus akan merasakan keterlibatan dalam pekerjaannya yang akan membuat dirinya menjadi efektif dan sangat menikmati pekerjaannya sehingga tugas guru pendidikan khusus yang telah tertuang dalam Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif bisa tercapai, dan

bagi guru pendidikan khusus sendiri *work engagement* akan membawa mereka menjadi sejahtera dalam menjalani profesinya.

Schaufeli&Bakker (2010) menjelaskan pendekatan yang meyakini bahwa *work engagement* adalah antithesis positif dari *burnout*. Bertentangan dengan mereka yang mengalami *burnout*, pekerja yang memiliki keterlibatan memiliki koneksi kesadaran yang efektif dengan pekerjaan mereka dan lebih melihat pekerjaan mereka sebagai sebuah tantangan daripada sebuah sumber stress dan sebuah tuntutan (Schaufeli&Bakker, 2010:13). Hal ini didukung oleh Schaufeli&Taris (2005) yang mengungkapkan dimensi dari *work engagement* adalah kebalikan dari dimensi *burnout* itu sendiri yaitu *exhaustion* (kelelahan) dan *cynisim* (sinisme). Pada *work engagement* ada dua *antecedent* yaitu *job resources* (hal yang berkaitan dengan support sosial, aspek fisik, atau organisasi) dan *personal resources* (evaluasi diri yang positif) (Bakker, 2010).

Pada penelitian Asfiah (2014) yang berjudul Hubungan Resiliensi dengan *Work Engagement* pada guru SLB Putra Jaya Malang dijabarkan kaitan antara resiliensi sebagai bentuk dari *personal resources* individu berpengaruh positif terhadap munculnya *work engagement* pada partisipan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipan memiliki *work engagement* yang tinggi karena memiliki pekerjaan yang memberikan tantangan (Asfiah, 2014:93). Dalam penelitian ini, tampak bagaimana dengan adanya *job resources* berupa dukungan dari rekan kerja dan kesempatan dari kepala sekolah sebagai supervisor untuk partisipan dapat mengemukakan pendapatnya saat pengambilan keputusan serta *personal resources* yaitu skor resiliensi yang tinggi sehingga partisipan dapat mengontrol diri dan memberikan dampak pada lingkungannya.

Pada penelitian ini sendiri, adanya *job resources* berupa *feedback* positif dari sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan berupa bantuan administrasi yang partisipan terima dari rekan guru reguler, karyawan non-akademik, serta kepala sekolah adalah faktor-faktor *job resources* yang mendukung munculnya *work engagement* pada partisipan. Sedangkan *personal resources* sendiri muncul dari kemawasdirian partisipan akan kemampuan siswa dan kemauan partisipan untuk memiliki inisiatif mengembangkan diri untuk kelancaran proses belajar-mengajar.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah gambaran dimensi *work engagement* pada guru pendidikan khusus di SDN X Surabaya. Profesi guru pendidikan khusus ini menjadi penting keberadaannya karena semakin berkembangnya konsep pendidikan inklusi di Indonesia dan masih terbatasnya tenaga pendidik khusus juga kurang pemerataannya tenaga pendidik khusus yang berada di sekolah-sekolah. Selain itu, *work engagement* sendiri penting untuk guru pendidikan khusus karena dengan adanya keterikatan kerja, guru akan menjadi lebih *flow* dalam pekerjaannya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Peneliti ingin mengungkap gambaran dimensi *work engagement* pada guru pendidikan khusus di SDN X Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini memberikan gambaran studi untuk psikologi pendidikan tentang gambaran dimensi *work engagement* pada guru pendidikan khusus dan memberikan gambaran bahwa bidang psikologi pendidikan tidak hanya terkait dengan permasalahan pendidikan saja, tetapi juga dapat terkait dengan permasalahan yang menyentuh ranah organisasi-industri karena sebuah sekolah pada hakikatnya juga merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi dinas pendidikan kota Surabaya**

Untuk memberikan gambaran tentang profesi guru pendidikan khusus secara mendalam serta tantangan *real* yang dihadapi di lapangan terkait dengan profesi guru pendidikan khusus, baik dari eksternal maupun internal untuk peningkatan kesejahteraan guru pendidikan khusus dan perbaikan kebijakan pemerintah.

#### **2. Instansi pendidikan terkait**

Untuk memberikan gambaran tentang situasi sehari-hari yang dihadapi guru pendidikan khusus, tantangan serta hambatan, dan apa saja yang sudah dilakukan guru pendidikan khusus dalam keterlibatan kerjanya sehingga instansi terkait dapat mengambil kebijakan-kebijakan yang dapat menunjang terciptanya *work engagement* yang dapat mempengaruhi secara positif kinerja guru pendidikan khusus.

#### **3. Guru Pendidikan Khusus**

Untuk memberikan gambaran tentang *work engagement* dan pentingnya *work engagement* pada profesi GPK dengan harapan GPK dapat

mengetahui manfaat *work Engagement* yang dapat berpengaruh positif terhadap kesejahteraan GPK

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji tema *work engagement* dan melihat keterkaitannya dalam konsep psikologi pendidikan khususnya pada guru pendidikan khusus serta mengembangkan penelitian dengan tema yang sama tetapi dengan bahasan lebih mendalam.