

BAB V

PENUTUP

5.1 Bahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan gambaran dimensi *work engagement* tampak pada ketiga partisipan penelitian. Dimensi yang tampak antara lain *vigor*, yang tercermin pada ketahanan mental yang ditunjukkan oleh masing-masing partisipan penelitian. Partisipan I menyatakan bahwa siap menerima segala resiko yang harus ditanggungnya sebagai GPK sebagai perwujudan dari ketahanan mentalnya. Hal ini diungkapkan partisipan dalam wawancara ke tiga kepada peneliti dan jawaban ini berbeda dengan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan. Pada wawancara awal, partisipan sempat mengungkapkan adanya kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain selain menjadi GPK. Setelah enam tahun mengajar, partisipan mengungkapkan bahwa pola pikir dan *mindset*nya juga berubah terhadap profesi GPK. Hal ini yang mempengaruhi partisipan tetap mempertahankan komitmennya dan membentuk ketahanan mentalnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asfiah (2014) mengungkapkan bahwa ada hubungan antara lama mengajar dengan kemampuan GPK beradaptasi secara positif terhadap tantangan mengajar yang dihadapinya. Kemampuan beradaptasi secara positif inilah yang akhirnya menghasilkan *personal resources* yang mendukung timbulnya *work engagement*. Hal yang sama peneliti temui pada partisipan I, dimana setelah menjalani profesi GPK selama 6 tahun, pandangan partisipan tentang profesi GPKpun banyak berubah.

Pada partisipan II, ketahanan mental ditunjukkan dengan peran gandanya sebagai seorang ibu dan wanita yang bekerja tidak mempengaruhi

performa kerjanya di sekolah. Partisipan mengungkapkan sekalipun harus terjaga semalaman karena harus mengasuh anak, saat partisipan harus mengajar, partisipan tetap mengajar dengan penuh semangat dan antusias. Apollo dan Cahyadi (2012) mengungkapkan bahwa peran ganda memberikan konsekuensi yang berat bagi perempuan karena di satu sisi, perempuan harus bekerja membantu suami mencari nafkah, dan sisi lain perempuan juga harus mengasuh anak. Hal ini juga dialami oleh partisipan II. Partisipan II mengungkapkan bahwa ia harus membagi waktu antara mengasuh anak dan bekerja. Beban partisipan terasa lebih berat karena pekerjaan suami partisipan sebagai anggota TNI yang bertugas di Bandung, jauh dari partisipan. Pada awal pernikahan adanya konflik yang muncul akibat dari pendapatan partisipan yang jauh dibawah UMR mengakibatkan adanya permintaan dari suami agar partisipan berhenti menjadi GPK, namun setelah partisipan memiliki anak dan adanya peningkatan pendapatan, permintaan tersebut berkurang dan suami partisipan mulai memberikan dukungannya kepada partisipan untuk tetap menjalani profesinya sebagai GPK. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Apollo dan Cahyadi (2012) tingkat konflik peran yang dialami wanita bekerja dapat dikurangi dengan adanya dukungan sosial yang cukup dari keluarga, dalam hal ini partisipan penelitian ini mendapatkan dukungan yang cukup dari suami.

Dimensi *dedication* dapat terlihat dari adanya kebanggaan sebagai GPK yang diungkapkan oleh ketiga partisipan. Partisipan III mengungkapkan kebanggaannya bisa menjadi bagian dari ABK dan menjadi fasilitator mereka. Reddy, Jayaprabha, dan Sujathamallini (2005) mengungkapkan bahwa ada tiga peran dan tanggungjawab yang harus diemban guru pendidikan khusus, salah satunya adalah *teaching and training role* (Peran pengajar dan pelatih). Dalam peran mengajar dan

melatih, sudah menjadi tugas seorang guru pendidikan khusus untuk melihat potensi yang dimiliki oleh anak berkebutuhan khusus dan membuat program berdasarkan potensinya (Reddy, dkk, 2005:9). Dalam hal ini partisipan III menemukan kebanggaan dalam menjalankan perannya sebagai pengajar dan pelatih. Partisipan mengungkapkan bahwa adanya kebanggaan tersendiri bila bisa melakukan pendampingan kepada anak berkebutuhan khusus. Adanya keikhlasan dalam mengajar juga menjadi indikasi *dedication* dimana partisipan menunjukkan keikhlasannya dalam mengajar tanpa mengejar materi semata. Partisipan menyediakan waktu luang dan tenaga untuk memberi pelajaran tambahan tanpa menetapkan tarif tertentu untuk biaya pelajaran tambahan. Keikhlasan ini muncul karena adanya empati yang timbul dari diri partisipan terhadap anak didiknya. Seperti yang diungkapkan oleh partisipan I bahwa ia termotivasi untuk tetap memberikan yang terbaik untuk anak didiknya karena melihat perjuangan yang dilakukan oleh orangtua murid dan semangat belajar yang dimiliki oleh anak. Raharjaningtyas dan Masykur (2013) mengungkapkan adanya hubungan positif antara empati dengan komitmen profesi pada guru SLB dimana guru yang mampu memahami apa yang muridnya rasakan serta melihat dari perspektif anak didik lebih mampu untuk mempertahankan komitmennya sebagai guru SLB. Dalam hal ini, karena adanya empati yang dirasakan oleh partisipan I maka mempengaruhi dedikasi partisipan sebagai seorang GPK.

Dimensi ketiga yang tampak dalam diri partisipan adalah *absorption* yang tercermin dari kebanggaan partisipan menjadi GPK dan ingin tetap mempertahankan profesi sebagai GPK sampai akhir. Partisipan I dan III mengungkapkan bahwa ingin mempertahankan profesi GPK sampai partisipan menikah nantinya dan jika suaminya kelak meminta partisipan untuk berhenti mengajar. Hal ini juga ditemukan pada Partisipan III dimana

partisipan tetap ingin mempertahankan profesi sebagai GPK sekalipun pada awalnya timbul konflik dengan suami terkait pendapatan partisipan yang berada di bawah rata-rata. Ketiga partisipan mengungkapkan tetap ingin menjadi GPK karena merasa menjadi GPK adalah panggilan jiwanya.

Munculnya ketiga dimensi *work engagement* pada partisipan tersebut tidak lepas dari faktor-faktor yang pencetusnya, yaitu *job resources* dan *personal resources*. Seperti yang diungkapkan oleh Schaufeli&Demerouti (dalam Konermann, 2011) bahwa *work engagement* sendiri adalah fungsi dari ketiga komponen tersebut dimana ketiganya berhubungan untuk membentuk *work engagement* tersebut muncul dalam diri seseorang. Konermann (2011:10) mengungkapkan bahwa keadaan yang menantang dalam pekerjaan seseorang mungkin muncul karena persepsi mereka tentang *job demand* atau tuntutan kerja mereka. Hakanen & Roodt (dalam Konermann 2011:10) mengungkapkan bahwa *job demand* sendiri sebenarnya tidak membahayakan seseorang, namun jika keberadaan *job demand* tidak diimbangi dengan *job resources* yang cukup pada diri seseorang, maka *job demand* tersebut berpotensi menjadi *job stressor* dan berujung pada *burnout* pada diri seseorang. Hal-hal yang biasa dikategorikan dalam *job demand* pada pekerjaan guru antara lain tekanan kerja dan waktu, tuntutan emosional dari klien, lingkungan kerja yang buruk, konflik peran, dan peran yang berlebihan (*role overload*) (Hakanen & Roodt dalam Konermann, 2011:10). *Job demand* yang sama muncul dalam diri partisipan penelitian ini. Beberapa hal yang partisipan alami adalah permasalahan administrasi, karakteristik murid yang beragam, rasio antara guru-murid yang tidak seimbang, fasilitas yang kurang memadai, dan beberapa guru reguler yang tidak kooperatif dalam menjalankan tugas. Jika *job demand* ini tidak diimbangi dengan *job resources*, maka partisipan akan mengalami *burnout* dalam pekerjaannya. Namun, dalam penelitian ini,

tampak *job resources* dan *personal resources* pada partisipan yang mendukung terbentuknya *work engagement* dalam diri partisipan. *Job resources* yang muncul antara lain adanya kedekatan dengan murid dan wali murid. Ikatan yang terjalin menguatkan partisipan untuk tetap bertahan karena melihat adanya hubungan kekeluargaan yang terjalin antara partisipan sebagai guru dan wali murid. Adanya kepercayaan yang diberikan oleh wali murid kepada guru juga mendorong tumbuhnya kedekatan antara guru dan wali murid. Selain itu, *job resources* berupa adanya *feedback* dari rekan kerja untuk hasil kerja partisipan juga menunjang partisipan untuk berkembang juga mempengaruhi terbentuknya *work engagement* pada partisipan. Selain adanya *feedback* dan hubungan baik, *job resources* lain yang muncul pada partisipan III adalah adanya rasa nyaman karena lingkungan sekolah yang bersih dan jarak tempuh dengan tempat tinggal yang terjangkau sehingga partisipan merasa nyaman bekerja di SDN X Surabaya. Sedangkan *personal resources* yang mempengaruhi adalah adanya inisiatif dari partisipan dalam menunjang keberhasilan proses belajar-mengajar di dalam kelas. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, salah satu partisipan penelitian yaitu partisipan I membawa alat peraga sendiri berupa setrika listrik dan alas setrika untuk pelajaran bina diri karena alat tersebut tidak tersedia di sekolah. Bahkan partisipan I sengaja memilih tempat tinggal yang berdekatan dengan salah satu rekan GPK agar memudahkan mereka untuk membawa peralatan yang dibutuhkan untuk menunjang proses belajar-mengajar. Selain inisiatif, adanya kemawasdirian partisipan juga menjadi salah satu indikator *personal resources* pada partisipan. Partisipan memiliki kemawasdirian akan kemampuan anak sehingga tidak terlalu memaksa anak memiliki kemampuan yang sama dengan siswa lainnya. Dengan adanya *personal resources* ini, partisipan memiliki kemampuan untuk mengatur dirinya sehingga dapat menguasai

setiap situasi yang dihadapinya dan tidak berpengaruh terhadap performa kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi timbulnya *work engagement* yang muncul dalam diri partisipan antara lain dukungan sosial yang diterima oleh partisipan. Menurut Sarafino (2000) dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterima individu dari orang lain maupun kelompok. Pada partisipan III, dukungan sosial yang diterima berupa dukungan secara emosional dari keluarga partisipan berupa diberikannya kebebasan pilihan sejak partisipan memilih jurusan kuliah hingga memilih pekerjaan sebagai GPK, dan latar belakang ibu partisipan yang merupakan seorang guru mempengaruhi keyakinan partisipan untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai GPK sampai partisipan menikah nanti, sehingga partisipan tidak akan berganti profesi sampai kapanpun. Selain dari keluarga, dukungan sosial yang diterima dari rekan kerjanya yang selalu mendorong partisipan untuk mengembangkan kemampuan mengajarnya dan mendukung saat partisipan mengalami konflik dengan rekan kerja reguler juga menguatkan partisipan untuk bertahan menjadi GPK. Selain dukungan sosial emosional, dukungan sosial yang diterima oleh partisipan III adalah dukungan informasi. Karena adanya dukungan informasi tentang guru pendidikan khusus membuat partisipan mantap memilih guru pendidikan khusus sebagai profesinya. Faktor lain yang muncul adalah pertimbangan kesehatan orangtua. Pada partisipan II, faktor lain yang menguatkan partisipan untuk bertahan adalah kondisi ayah yang saat itu sakit, sampai ayah partisipan meninggal dan menjadi *single parent*.

5.2 Refleksi

Pembelajaran yang peneliti dapatkan selama penelitian berlangsung adalah pentingnya bagaimana menjaga hubungan baik dengan orang lain, keikhlasan, dan bagaimana tidak mudah menyerah apapun keadaan yang kita hadapi. Peneliti belajar dari partisipan penelitian bagaimana hubungan baik yang terjalin selamat bertahun-tahun dengan wali murid menjadi salah satu faktor yang menguatkan mereka dalam menjalani profesinya sebagai GPK. Selain itu, hubungan baik yang terjalin antara peneliti dengan partisipan juga berdampak sangat signifikan terhadap keberhasilan penelitian ini karena sekalipun penelitian ini sempat tertunda, ketika peneliti kembali meminta kesediaan partisipan untuk melanjutkan partisipasinya dalam penelitian ini, partisipan tetap bersedia dan dengan tulus membantu peneliti. Ketulusan partisipan dalam mengajar juga menginspirasi peneliti untuk melakukan hal yang sama ketika nanti peneliti benar-benar terjun dalam dunia pendidikan baik mengajar anak-anak normal atau anak berkebutuhan khusus. Peneliti belajar bahwa mengerjakan segala sesuatu dengan ikhlas pasti membuahkan hasil yang baik. Dari sikap ikhlas partisipan yang tetap memberikan yang terbaik untuk anak didiknya sekalipun dengan gaji awal yang minim, peneliti diingatkan tentang setia pada perkara kecil, dan jika kita dapat setia dengan hal kecil, maka hal-hal besar juga akan dapat mengikuti. Selain dari partisipan, peneliti juga belajar banyak dari anak-anak berkebutuhan khusus yang ada di sana. Bagaimana mereka dalam keterbatasan fisik, integelensi, maupun ekonomi tetap memiliki semangat yang tinggi untuk belajar. Hal ini membuat peneliti tidak patah semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan studi dan penelitian ini juga karena peneliti merasa bersyukur masih diberi fisik yang lengkap dan tanpa kekurangan apapun.

5.3 Keterbatasan penelitian

Selama penelitian berlangsung, peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Jangak waktu pengambilan data yang terlalu lama. Hal ini diakibatkan oleh karena peneliti sempat mengambil cuti studi sehingga penelitian terhenti sekitar satu tahun lamanya. Karena terhentinya penelitian untuk sementara, mengakibatkan banyak perubahan yang terjadi dalam setting sehari-hari partisipan, namun perubahan tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap hasil temuan peneliti
2. Peneliti kurang mendalami latar belakang partisipan. Pada awal penelitian sempat danya satu partisipan yang mengundurkan diri karena ternyata tidak memenuhi kriteria penelitian. Adanya *miss* komunikasi yang terjalin antara partisipan sebelumnya dengan peneliti mengakibatkan peneliti harus mencari partisipan baru dan mengulang wawancara dari awal.
3. Teknik analisis data masih menggunakan teori-led. Teknik analisis data yang seharusnya induktif tetapi karena keterbatasan peneliti dan kesalahan pada proses analisa data sehingga penelitian ini hasil pengolahannya lebih tampak seperti analisa teori-led. Hal ini dapat menjadi masukan kepada peneliti selanjutnya jika ingin meneliti topik yang sama untuk tidak terlebih dahulu menetapkan konstruk psikologi tertentu saat menganalisa data mentah.

5.4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa gambaran dimensi *work engagement* dapat terlihat dari perilaku yang ditunjukkan partisipan sebagai wujud dari *vigor*, yaitu adanya ketahanan

mental partisipan yang tetap ingin mempertahankan pekerjaannya sebagai GPK sekalipun menghadapi tantangan, *Dedication* yaitu adanya rasa bangga terhadap pekerjaannya sebagai GPK, dan *absorption* yaitu partisipan merasa terikat dengan pekerjaan sebagai GPK dan merasa bahwa GPK adalah panggilan jiwanya. Dimensi tersebut dapat terbentuk melalui *job resources* berupa rasa nyaman yang didapat karena merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan hubungan baik yang terjalin dengan rekan kerja dan komponen sekolah yang lain (kepala sekolah, karyawan, termasuk murid dan wali murid). *Personal resources* timbul dari kemampuan partisipan manajemen waktu dan emosinya. Serta faktor lain yang mendukung adanya kemauan partisipan mempertahankan pekerjaannya yaitu dukungan sosial yang diterima dan faktor orangtua.

5.5 Saran

5.1.1. Bagi Dinas Pendidikan Surabaya

Bagi Dinas terkait dapat lebih memperhatikan lagi kebutuhan yang diperlukan sebagai penunjang sarana belajar-mengajar di setiap sekolah inklusi yang ada karena setiap sekolah inklusi memiliki kebutuhan yang kompleks sesuai dengan karakteristik siswa yang berada di sekolah tersebut. Selain itu, Dinas yang terkait juga dapat menambah pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh GPK untuk menunjang keberhasilan belajar-mengajar. Dengan ditambahkan pelatihan-pelatihan bagi GPK, hal ini akan meningkatkan *job resources* yang akan semakin menguatkan *work engagement* pada GPK.

5.1.2 Bagi Instansi Terkait

Bagi instansi terkait dapat lebih memperhatikan antara GPK dan guru reguler seharusnya adalah satu komponen yang tidak dapat

terkotak-kotak, sehingga harapannya adalah tidak adanya diskriminasi yang yang didapatkan GPK dari beberapa guru regular yang tidak dapat kooperatif, dan juga lebih memperhatikan kebutuhan belajar siswa inklusi dengan tidak secara mendadak memakai ruang kelas inklusi untuk kepentingan yang tidak berhubungan dengan kegiatan belajar-mengajar inklusi pada saat jam belajar. Hal ini juga berhubungan dengan *job demand* yang dihadapi oleh GPK sehari-hari. Dengan tidak adanya diskriminasi, akan membuat GPK semakin nyaman dengan lingkungan kerja dan akan meningkatkan *job resources*nya sehingga dapat mengimbangi *job demand* yang dihadapi GPK sehari-hari.

5.1.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mendukung terbentuknya *work engagement* bagi guru pendidikan khusus.

5.1.4 Bagi Guru Pendidikan Khusus

Setelah mendapatkan gambaran tentang dimensi *work engagement* yang mereka miliki, beserta kaitannya dengan *job resources*, *personal resources*, dan *job demand* GPK dapat lebih mengantisipasi *job demand* yang dihadapi sehingga tidak menimbulkan *burnout* dikemudian hari. Selain itu, GPK juga dapat lebih mengeksplorasi dimensi *work engagement* yang masih kurang dalam dirinya untuk lebih dikembangkan lagi agar benar-benar dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri*. Jurnal Widya Warta No. 02, Hal. 255-271
- Asfiyah, Eka Yulia (2014). *Hubungan Antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru di SLB Putra Jaya Malang*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Diunduh dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/845/>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work Engagement: An Emerging concept in occupational health psychology*. *Work&Stress* volume 22, issue 3, hal 187-200
- Basikin. (2007). *Vigor, Dedication and Absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia*. Australia: Faculty of Education Monash University Victoria
- Basrowi & Sukidin. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif: Perspektif Mikro*. Surabaya: Penerbit Insan Cendekia.
- Daftar sekolah inklusi di Surabaya. Diunduh dari <http://9c0e96.sd.ppdbsurabaya.net/umum/inklusi>
- Frederickson, Norah & Cline, Tony. (2011). *Special Educational needs, inclusion, and diversity: Second edition*. New York: Mc Graw Hill
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and Work Engagement Among Teacher*. *Journal of School Psychology* vol 43 hal 495-513
- Kahn (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal* Vol. 33, No. 4, Hal. 692-724. Diunduh dari [https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+\(1990](https://engagementresearch.wikispaces.com/file/view/Kahn+(1990)

[\)_ Psychological+conditions+of+personal+engagement+and+disengagement+at+work.pdf](#)

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. Annual Review Psychology vol 52 hal 397-422

Nick, Riika. (2012). *Work Engagement of Kindergarten Teacher*. Thesis. Helsinki Metropolia University of Applied Sciences

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 70 tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif. Diunduh dari <http://dikdas.kemdiknas.go.id/application/media/file/Permendiknas%20Nomor%20%2070%20Tahun%202009.pdf>

Poerwandari, K. (2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia:Edisi ketiga cetakan kedua*. Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Prastiyono. (2013). *Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusif (Studi di Sekolah Galuh Handayani Surabaya)*. Jurnal administrasi publik Juni 2013, Vol 11, No 1 diunduh dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=253603&val=6843&title=Implementasi%20Kebijakan%20Pendidikan%20Inklusif>

Pujaningsih. (2013). *Redesain Pendidikan Guru Untuk Mendukung Pendidikan Inklusif*. Diunduh dari <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/lain-lain/pujaningsih-spd-mpd/redesain%20pendidikan%20calon%20guru%20untuk%20mendukung%20pendidikan%20inklusi.pdf>

Raharjaningtyas, Noviana., Masykur, Achmad Mujab. (2013). *Hubungan Antara Empati dengan Komitmen Profesi pada Guru SLB Negeri Semarang*. Jurnal Empati Vol. 2, No. 4, Hal. 327-336. Diunduh dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=280404&val=4725&title=HUBUNGAN%20ANTARA%20EMPATI%20DENGAN%20KOMITMEN%20PROFESI%20PADA%20GURU%20SLB%20NEGERI%20SEMARANG>

- Reddy, Lokanandha, G., Dr., Jayaprabha, R., & Sujathamalini, J., Dr. (2005). *Role Performance of Special Education Teacher: Problem and Prospects*. New Delhi: Discovery Publishing House
- Solihah, Diyah Nihayatus. (2013). *Layanan Guru Pembimbing Khusus dalam Pembelajaran Siswa Autis di SD Inklusi*. Skripsi. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya
- Strauss, Anslem & Corbin, Juliet (2003). *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Staff Pengajar Tetap Fakultas Psikologi. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi (Kualitatif)*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Sunanto, Juang dkk. (2010). *Profil implementasi Pendidikan Inklusif Sekolah Dasar di Kota Bandung*. Diunduh dari [http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR. PEND. LUAR BIASA/196105151987031-JUANG_SUNANTO/Profil-implementasi-pendidikan-inklusi.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_BIASA/196105151987031-JUANG_SUNANTO/Profil-implementasi-pendidikan-inklusi.pdf)
- Suparno,dkk. (2007). *Pendidikan Anak berkebutuhan Khusus*. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional diunduh dari [http://file.upi.edu/Direktori/FPMIPA/PRODI_ILMU KOMPUTE R/196603252001121-MUNIR/Multimedia/Multimedia Bahan Ajar PJJ/Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus/Pendidikan%2BAnak%2BKebutuhan%2BKhusus%2BUNIT%2B2.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FPMIPA/PRODI_ILMU_KOMPUTER/196603252001121-MUNIR/Multimedia/Multimedia_Bahan_Ajar_PJJ/Pendidikan_Anak_Berkebutuhan_Khusus/Pendidikan%2BAnak%2BKebutuhan%2BKhusus%2BUNIT%2B2.pdf)
- Surat Keputusan Menteri Kebudayaan dan Pendidikan RI No 002/U/1968
- Sutisna, Nia dkk. (2012). *Sikap Guru SLB Terhadap Pendidikan Inklusif*. Diunduh dari [http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR. PEND. LUAR BIASA/195701311986031-NIA_SUTISNA/jassi_lit..pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_BIASA/195701311986031-NIA_SUTISNA/jassi_lit..pdf)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diunduh dari kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Diunduh dari http://aturan.dikti.go.id/upload/uu_14_2005.pdf

Wardhani, D. T. (2012). *Burnout di kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di kota Bandung*. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro

Yusuf, Munawir dkk. (2013). *Pendidikan Kompensatoris Anak Berkebutuhan Khusus (ABK)*. Malang : Konsorsium Sertifikasi Guru dan Universitas Negeri Malang Panitia Sertifikasi Guru (PSG) Rayon 115 diunduh dari <http://psg15.um.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/Guru-Kelas-PLB-Bidang-Studi.pdf>