

**KONSEP PERTUMBUHAN PRIBADI (*PERSONAL GROWTH*) PADA GURU
ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS (ABK) DI SLB RIVER KIDS MALANG**

TESIS



Oleh:

ROHMATUL HANNANI

NIM: 220401210015

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**KONSEP PERTUMBUHAN PRIBADI (*PERSONAL GROWTH*) PADA GURU ANAK
BERKEBUTUHAN KHUSUS (ABK) DI SLB RIVER KIDS MALANG**

TESIS

Oleh:

Rohmatul Hannani

220401210015

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Yulia Sholichatun, M. Si., Psikolog

NIP. 197007242005012003

Dosen Pembimbing II



Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog

NIP. 197207181999032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

TESIS

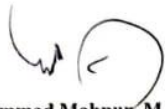
PERTUMBUHAN PRIBADI (*PERSONAL GROWTH*) PADA GURU ANAK
BERKEBUTUHAN KHUSUS (ABK) DI SLB RIVER KIDS MALANG

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 29 November 2024

Susunan Dewan Penguji

Penguji Utama



Dr. Mohammad Mahpur, M. Si

NIP. 1974605052005011003

Ketua Penguji



Dr. Elok Halimatul Sa'diyah, M. Si

NIP. 197405182005012002

Dosen Pembimbing I



Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog

NIP. 197007242005012003

Dosen Pembimbing II



Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog

NIP. 197207181999032001

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Psikologi

Tanggal, 30 Desember 2024

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. HJ Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rohmatul Hannani

NIM : 220401210015

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul **“Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di SLB River Kids Malang”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Begeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 30 Desember 2024

Peneliti,



Rohmatul Hannani

NIM. 220401210015

MOTTO

“TIDAK ADA HALANGAN BAGI ORANG BUTA, PINCANG, SAKIT, DAN
TIDAK PULA BAGI DIRIMU MAKAN BERSAMA MEREKA....

TIDAK ADA HALANGAN BAGIMU MAKAN BERSAMA MEREKA ATAU
SENDIRI-SENDIRI. APABILA KAMU MEMASUKI RUMAH, HENDAKLAH
KAMU MEMBERI SALAM DENGAN SALAM YANG PENUH BERKAH DAN
BAIK DI SISI ALLAH. DEMIKIANLAH ALLAH MENJELASKAN AYAT-
AYAT-NYA BAGIMU AGAR KAMU MENGETI.”

Q.S. AN-NUUR: 61

“SESUNGGUHNYA DALAM PENCIPTAAN LANGIT DAN BUMI,
PERGANTIAN MALAM DAN SIANG, TERDAPAT TANDA-TANDA
KEBESARAN ALLAH BAGI ORANG YANG BERAKAL,”

Q.S. ALI-‘IMRON: 190

KATA PENGANTAR

Puji syukur *alhamdulillah* senantiasa peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa peneliti haturkan atas Nabi Muhammad SAW yang senantiasa dinantikan syafaatnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si., selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dr. Yulia Sholichatun, M. Si., Psikolog, selaku Pembimbing I dalam penulisan tesis sebagai syarat menyelesaikan program Magister Psikologi
5. Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si., Psikolog, selaku pembimbing II dalam penulisan tesis sebagai syarat menyelesaikan program Magister Psikologi
6. Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si., selaku Penguji Utama Tesis
7. Dr. Mohammad Mahpur, M. Si., selaku Ketua Penguji Tesis
8. Mbak Elva selaku staff Prodi Magister Psikologi yang sangat membantu operasional dan pelaksanaan tesis peneliti
9. Semua guru, karyawan, dan manajemen SLB River Kids yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian
10. Ayah, Ibu, Adik, Abah, dan Almh. Ummi yang sangat mendukung dan memotivasi penyelesaian tesis secara material dan non-material

11. Teman-teman yang selalu mendukung dengan menghibur peneliti selama pengerjaan tesis.

Akhirnya, peneliti berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

Malang, 30 Desember 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

COVER	
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
BAB I: PENDAHULUAN	14
A. LATAR BELAKANG	15
B. RUMUSAN MASALAH	19
C. TUJUAN	19
D. MANFAAT	19
BAB II: KAJIAN TEORI	20
A. PERTUMBUHAN PRIBADI (<i>PERSONAL GROWTH</i>)	20
B. PERTUMBUHAN PRIBADI (<i>PERSONAL GROWTH</i>) PADA GURU ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS (ABK)	34
C. KERANGKA TEORITIS	37
BAB III: METODE PENELITIAN	39

A. JENIS DAN DESAIN PENELITIAN	39
B. BATASAN PENELITIAN	39
C. SETTING PENELITIAN	39
D. PARTISIPAN	40
E. ALUR PENELITIAN	40
F. PENGAMBILAN DATA	41
1. Wawancara	41
2. Catatan Lapangan (<i>Field Note</i>)	41
G. ANALISIS DATA	42
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. HASIL	43
B. PEMBAHASAN	64
1. Dinamika Pertumbuhan Pribadi Guru ABK SLB River Kids ...	64
a. Motivasi	68
b. Hasil yang Didapat	73
c. Proses Adaptasi dan Pencapaian Hasil	74
d. Resiliensi	75
2. Konsep Pertumbuhan Pribadi Guru ABK SLB River Kids	76
BAB V: PENUTUP	79
A. KESIMPULAN	79
B. SARAN	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	92

DAFTAR GAMBAR

Figure 1 Kerangka konseptual penelitian	37
Figure 2 Bagan alur penelitian	41
Figure 3 Dinamika pertumbuhan pribadi guru ABK di SLB River Kids	67

DAFTAR TABEL

Table 1	Pertumbuhan Pribadi menurut berbagai perspektif teori	31
Table 2	Matriks Aspek Pertumbuhan Pribadi Bauer & McAdams	32
Table 3	Matriks Aspek Pertumbuhan Pribadi dari 3 perspektif	33
Table 4	Guide pertanyaan wawancara semi-terstruktur	43
Table 5	Guideline pertanyaan wawancara terstruktur	44
Table 6	Kerangka jawaban partisipan	66
Table 7	Keterkaitan dinamika dengan aspek pertumbuhan pribadi Guru ABK di SLB River Kids	77

ABSTRAK

Rohmatul Hannani, 220401210015. **Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di SLB River Kids Malang**

Profesi Guru Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) merupakan profesi yang memiliki tantangan tersendiri. Tantangan tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dinamika proses pertumbuhan (*personal growth*) para guru untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika proses pertumbuhan pribadi (*personal growth*) pada guru ABK. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi dimana pengalaman partisipan menjadi suatu fenomena yang pantas dikaji dan menjadi data utama dalam penelitian. Analisis data menggunakan analisis koding dari data wawancara dan catatan lapangan (*field note*) peneliti. Hasil penelitian menemukan bahwa dinamika pertumbuhan pribadi guru ABK dimulai dari motif melamar kerja, persepsi terhadap tantangan kerja, adaptasi, pencapaian hasil hingga resiliensi. Pertumbuhan pribadi guru ABK di SLB River Kids dapat ditinjau dari aspek eksplorasinya terhadap motivasi dan persepsinya terhadap diri dan profesinya serta ekspansi (upaya pengembangan) terhadap proses adaptasi, resiliensi, dan pencapaian hasilnya di tempat kerja secara intrapersonal maupun interpersonal.

Kata kunci: pertumbuhan pribadi; eksplorasi; ekspansi; persepsi; adaptasi; resiliensi

ABSTRACT

Rohmatul Hannani, 220401210015. **Personal Growth in Special Education Teachers at SLB River Kids Malang**

The profession of teaching children with special needs (ABK) is a profession that has its own challenges. This challenge is one of the factors that influences the dynamics of the personal growth process for teachers to become better individuals. This research aims to determine the dynamics of the personal growth process in ABK teachers. The research method used is a qualitative research method with a phenomenological approach where the participant's experience becomes a phenomenon that is worthy of study and becomes the main data in the research. Data analysis uses coding analysis from interview data and researcher field notes. The research results found that the dynamics of personal growth for ABK teachers started from motives for applying for work, perceptions of work challenges, adaptation, achievement of results to resilience. The personal growth of ABK teachers at SLB River Kids can be viewed from the aspect of exploration of their motivation and perception of themselves and their profession as well as expansion (development efforts) of the process of adaptation, resilience and achievement of results in the workplace intrapersonally and interpersonally.

Keywords: *personal growth; exploration; expansion; perception; adaptation; resilience*

خلاصة

رحمة الحنان، ٢٠١٥، ٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٨، ٢٠١٩، ٢٠٢٠. النمو الشخصي لدى معلمي التربية الخاصة في مدرسة غير عادية ريفر كيد مالانج

هي مهنة لها تحدياتها الخاصة. يعد هذا التحدي أحد العوامل مهنة تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة التي تؤثر على ديناميكيات عملية النمو الشخصي للمعلمين ليصبحوا أفراداً أفضل. يهدف هذا البحث إلى تحديد ديناميكيات عملية النمو الشخصي لدى معلمي البنك الأهلي الكويتي. طريقة البحث المستخدمة هي طريقة بحث نوعية ذات منهج ظاهري حيث تصبح تجربة المشارك ظاهرة تستحق الدراسة وتصبح البيانات الرئيسية في البحث. يستخدم تحليل البيانات تحليل الترميز من بيانات المقابلة والملاحظات الميدانية للباحث. توصلت نتائج البحث إلى أن ديناميكيات النمو الشخصي لمعلمي البنك الأهلي الكويتي بدأت من دوافع التقدم للعمل، وتصورات تحديات العمل، والتكيف، وتحقيق النتائج إلى المرونة.

يمكن رؤية النمو الشخصي لمعلم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في مدرسة غير عادية ريفر كيد مالانج في من جانب استكشاف دوافعهم وتصورهم لأنفسهم ومهنتهم بالإضافة إلى التوسع (جهود التطوير) في عملية التكيف والمرونة وتحقيق النتائج في مكان العمل داخل الشخصية وبين الأشخاص.

الكلمات المفتاحية: النمو الشخصي؛ استكشاف؛ توسع؛ تصور؛ التكيف؛ صمود

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) adalah topik yang relatif umum baik dalam literatur penelitian maupun percakapan sehari-hari. Dalam dunia psikologi modern, topik yang dikaji adalah seputar pengembangan teknik untuk mengembangkan kapasitas kreatif manusia. Salah satu tren di dalamnya adalah eksplorasi dan penekanan potensi pertumbuhan manusia. Penelitian telah mengusulkan berbagai cara untuk mengukur kebahagiaan dan kesejahteraan dimana beberapa individu berfokus pada kesenangan sementara yang lain berpusat pada makna, tujuan, dan hubungan. Tidak ada definisi yang disepakati mengenai bahagia atau kebahagiaan. Namun terdapat kesamaan yang muncul pada individu ketika mampu lebih berkembang secara emosional dan pribadi, yakni kebahagiaan muncul dari pengalaman pertumbuhan dan pembelajaran pribadi (Joseph, 2023). Pertumbuhan pribadi salah satu dimensi penting dalam pencapaian kesejahteraan psikologis (Ayub & Iqbal, 2012). Pertumbuhan pribadi juga diartikan sebagai perubahan individu secara kuantitatif karena pengaruh lingkungan (Indrasari et al., 2020). Pertumbuhan pribadi dapat dikatakan terjadi pada individu ketika individu mampu terus mengembangkan potensinya dan bersikap terbuka terhadap pengalaman baru (D.Ryff, 1989).

Dalam dunia pekerjaan, pertumbuhan pribadi berperan dalam memotivasi kinerja (Soethiono, 2022). Adanya motivasi dari diri sendiri memunculkan perasaan sadar yang dialami individu ketika melakukan sesuatu (Freire et al., 2022). Hal ini akan memfasilitasi adanya pembelajaran hal baru yang menjadi bentuk dari proses pertumbuhan pribadi. Pertumbuhan pribadi memfasilitasi pertumbuhan profesional dalam pekerjaan. Pertumbuhan pribadi dan pertumbuhan profesional dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal di

lingkungan kerja (Abed et al., 2023). Komunikasi interpersonal yang positif akan meningkatkan kemampuan adaptasi individu sehingga memaksimalkan proses bertumbuh di lingkungan kerja.

Profesi guru adalah salah satu pekerjaan yang memiliki tantangan tersendiri, utamanya guru anak-anak berkebutuhan khusus (ABK) (Le, 2022). Pada praktiknya, memberikan pembelajaran pada ABK menggunakan teknik penanganan yang berbeda-beda. Hal ini bertujuan menyesuaikan proses pembelajaran dengan kemampuan masing-masing ABK (Daroni et al., 2018). Di SLB River Kids, ABK dibedakan sesuai jenjang yang menunjukkan tingkat kemampuannya masing-masing mulai dari TKLB, SDLB, SMPLB, SMALB, hingga pasca sekolah. Salah satu narasumber yang merupakan guru TKLB menyebutkan bahwa yang membedakan jenjang TK dan lainnya adalah *moving class*. Berdasarkan wawancara dengan kordinator program, *moving class* bertujuan untuk memfokuskan pembelajaran ABK yang sifatnya pengayaan dimana setiap kelas digunakan untuk pembelajaran yang berbeda. Salah satu contohnya adalah kelas *action* yang berguna untuk memaksimalkan kemampuan motorik kasar ABK di tingkat TK. Selain itu pembagian murid dan guru di TKLB lebih sedikit, yakni satu guru untuk dua murid. Pembagian ini didasarkan pada kemampuan ABK di tingkat TKLB yang masih banyak membutuhkan perhatian di semua aspek perkembangannya seperti motorik kasar-halus, interaksi sosial, komunikasi, *toilet training*, hingga perilaku khasnya. Tidak ada sistem *one in one* di TKLB karena semua ABK di TKLB sudah mampu belajar secara klasikal (*two in one*).

Berbeda dengan di TK, sistem di SDLB hingga SMALB kurang lebih sama seperti sekolah pada umumnya yang menempati kelas tetap dengan belajar sesuai mata pelajaran. Hal ini didasarkan pada kemampuan ABK yang sudah dirasa tercapai aspek perkembangannya, baik komunikasi reseptif-ekspresif, motorik halus, hingga kognitifnya. Struktur pembagian siswa dan

guru di SDLB-SMALB adalah satu guru dengan empat hingga lima siswa. ABK di tingkat SDLB-SMALB sudah cukup memadai dalam aspek komunikasi reseptif-ekspresifnya sehingga cukup bisa berkomunikasi dua arah dengan guru serta dapat meminimalisir perilaku khasnya.

Penerapan sistem dan struktur kelas di jenjang TKLB dan SDLB-SMALB berguna untuk memudahkan guru dalam proses pengajaran. Penelitian terdahulu menemukan bahwa struktur kelas mempengaruhi efektivitas pengajaran guru terhadap ABK. Hal ini mampu mengurangi dampak perilaku merugikan ABK yang merupakan faktor beban psikologis guru (Sawatske et al., 2024).

Guru ABK digambarkan sebagai sosok yang sabar dan peka. Sistem pendidikan inklusi yang jelas berbeda dengan pendidikan umum serta pengetahuan tentang karakteristik khas ABK menjadi kriteria guru ABK. Kriteria guru ABK sesuai dengan kriteria guru dan tenaga kependidikan di PAUD Ramah ABK yang disebutkan oleh Permendikbud nomor 137 tahun 2014 mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Secara khusus, kompetensi yang harus dimiliki antara lain: memahami standar tingkat pencapaian perkembangan anak (STPPA) sesuai dengan kelompok usia anak; merencanakan melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran, pengasuhan, dan pembimbingan serta perlindungan; melaksanakan identifikasi awal; mampu menemukan hambatan, potensi, dan kebutuhan anak melalui asesmen; menerima dengan ikhlas dan sabar sesuai dengan karakteristik anak; bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma agama dan budaya anak; memiliki rasa empati yang tinggi terhadap ABK; memahami tahapan pertumbuhan dan perkembangan anak; memahami rangsangan pendidikan, pengasuhan, pembimbingan, dan perlindungan; membangun kerjasama dengan orang tua dalam penasuhan, pembimbingan, dan perlindungan; meningkatkan kompetensi sebagai guru pendamping khusus; beradaptasi dengan lingkungan

dan berkomunikasi dengan efektif; serta bekerja sama dengan orang tua, masyarakat, dan pemerintah yang terkait dengan PAUD ramah ABK (Kemendikbud, 2018).

Survey yang dilakukan oleh *Bureau of Labor Statistic* menemukan kekurangan guru pendidikan khusus dan intervensi dini berada pada tingkat krisis yang terus menerus. Sekitar 12,3% guru pendidikan khusus meninggalkan profesi guru hampir dua kali lipat dibandingkan pada guru pendidikan umum yakni sekitar 7,6%. 51% dari seluruh distrik sekolah dan 90% distrik sekolah dengan tingkat kemiskinan tinggi melaporkan kesulitan dalam menarik guru pendidikan khusus yang berkualitas. Pendaftaran guru dalam program persiapan guru telah menurun sebesar 35% selama 5 tahun terakhir yang menunjukkan kurangnya jumlah guru pendidikan khusus. Selaian itu, jumlah fakultas pendidikan khusus pada program pendidikan tinggi telah menurun dalam beberapa tahun terakhir (Dayton, 2019). Studi terdahulu tidak menemukan motivasi khusus di kalangan guru untuk memilih menjadi guru pendidikan khusus. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi diperoleh selama bekerja atau magang di tempat pendidikan khusus (Kapoor et al., 2021). Temuan yang menyebutkan bahwa guru pendidikan khusus (ABK) memiliki probabilitas yang lebih tinggi untuk meninggalkan profesinya disebabkan adanya faktor-faktor seperti stres dan kelelahan kerja. Hanya sedikit faktor yang yang diketahui berkontribusi terhadap kesejahteraan guru ABK. Kesejahteraan guru ABK dikaitkan dengan pengalaman subjektif dan konteks lingkungan kerja guru ABK, kecerdasan emosional, dan keterlibatan kerja di kalangan guru ABK (Walter et al., 2023). Hal ini menjadi topik menarik untuk dikaji bagaimana guru-guru di SLB River Kids memilih untuk menjadi guru ABK serta bagaimana pertumbuhan pribadi para guru tersebut sejak pertama bekerja dengan ABK hingga mampu beradaptasi dengan baik.

Penelitian mengenai kesejahteraan psikologis pada guru ABK pernah dilakukan oleh Diwanti dan Abidin (2021) menunjukkan bahwa dimensi pertumbuhan pribadi memfasilitasi penambahan pengetahuan dan keterampilan yang mendukung performa kerja. Pertumbuhan pribadi juga berperan dalam memotivasi kinerja (Soethiono, 2022). Selain motivasi, kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki peran penting yang menjembatani peningkatan kesejahteraan guru ABK (Fu et al., 2021). Martadinata, Situmorang, dan Tentama menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan guru ABK (Martadinata et al., 2020). Temuan lain yang sejalan dengan hal tersebut mengenai bagaimana eksplorasi pembentukan identitas pada guru ABK yang mengungkapkan bahwa adanya kebutuhan untuk terus belajar dan komunitas belajar akan membantu guru ABK mencapai pertumbuhan profesional (Wilt, 2014). Dengan demikian, pertumbuhan pribadi memfasilitasi eksplorasi pembentukan identitas profesional, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta motivasi yang mendukung kinerja. Pertumbuhan pribadi beriringan dengan kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja menjembatani pencapaian kesejahteraan psikologis pada guru ABK.

Dalam penelitian ini akan dikaji secara fenomenologis, bagaimana dinamika pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids Malang. Perjalanan profesi para partisipan selama menjadi guru ABK akan digali untuk mengetahui proses perolehan motivasi untuk menjadi guru ABK, adaptasi dengan tantangan kerja hingga pertumbuhannya secara menyeluruh selama bekerja. Asumsi yang menjadi gap penelitian yakni dinamika proses pertumbuhan pribadi yang kemungkinan mempengaruhi regulasi keluar-masuknya guru ABK di SLB River Kids Malang. Dengan kata lain, urgensi dari penelitian ini adalah sebagai tolak ukur pertumbuhan pribadi guru ABK dan kaitannya dengan regulasi guru ABK di SLB River Kids Malang. Pengumpulan

data dan analisis data dilakukan untuk memperoleh konsep utuh dari pertumbuhan pribadi dengan pendekatan kualitatif fenomenologis. Konsep yang diperoleh kemudian dijabarkan dalam aspek-aspek mengenai pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids Malang.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana dinamika pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids Malang?
2. Bagaimana konsep dan aspek pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids Malang?

C. TUJUAN

1. Untuk mengetahui dinamika pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids Malang
2. Untuk memahami konsep dan aspek pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids Malang

D. MANFAAT

1. Manfaat Teoritis
 - a. Acuan memahami dinamika pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids Malang
 - b. Menambah kajian baru seputar konsep dan aspek pertumbuhan pribadi pada guru ABK
2. Manfaat Praktis

Dasar pendampingan dan pelatihan untuk memfasilitasi pemenuhan kesejahteraan psikologis guru ABK

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) merupakan dimensi sentral dalam pandangan kesejahteraan pengembangan potensi manusia. Pertumbuhan pribadi didefinisikan sebagai keinginan yang dialami untuk terus menumbuh kembangkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki semaksimal mungkin (D.Ryff, 1989). Pertumbuhan pribadi adalah salah satu aspek atau dimensi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menurut teori Ryff. Terdapat enam dimensi kesejahteraan psikologis individu, yaitu: 1) penerimaan diri; 2) pertumbuhan pribadi; 3) tujuan hidup; 4) hubungan positif dengan orang lain; 5) penguasaan lingkungan, serta 6) otonomi (Ryff & Keyes, 2013). Indikator dari berkembangnya pertumbuhan pribadi suatu individu adalah penyesuaian dirinya dengan pencapaian masa lalu dan usahanya dalam menghadapi tantangan baru yang memungkinkan individu tersebut tumbuh sebagai pribadi yang mencapai kesempurnaannya. Pertumbuhan pribadi erat kaitannya dengan motivasi intrinsik pada determinasi diri. Adanya motivasi dari diri sendiri memunculkan perasaan sadar yang dialami individu ketika melakukan sesuatu (Freire et al., 2022). Hal ini akan memfasilitasi adanya pembelajaran hal baru yang menjadi bentuk dari proses pertumbuhan pribadi.

Teori pertumbuhan pribadi mencakup berbagai pendekatan untuk memahami bagaimana individu berkembang, belajar, dan berubah sepanjang hidup mereka. Berikut adalah beberapa teori yang relevan:

1. Teori Pertumbuhan Pribadi Erik Erikson

Erikson mengusulkan bahwa individu melalui serangkaian tahap perkembangan yang melibatkan konflik psikososial. Setiap tahap memiliki tugas perkembangan yang harus diatasi untuk mencapai

pertumbuhan pribadi yang sehat (E. Erikson, 1968; H. E. Erikson, 1963).

2. Teori Pertumbuhan Kognitif Jean Piaget

Piaget memfokuskan pada bagaimana anak-anak membangun pengetahuan melalui interaksi dengan dunia sekitarnya. Teori ini menekankan bahwa perkembangan kognitif terjadi melalui proses asimilasi (menginterpretasikan pengalaman baru sesuai dengan pengetahuan yang ada) dan akomodasi (menyesuaikan pengetahuan yang ada untuk memahami pengalaman baru) (Piaget, 1952, 1971).

3. Teori Belajar Sosial Albert Bandura

Bandura menekankan pentingnya pengaruh lingkungan dan pengalaman sosial dalam pembentukan perilaku dan perkembangan pribadi. Konsep utama dalam teorinya adalah pembelajaran melalui observasi, di mana individu belajar dari orang lain melalui proses pengamatan, peniruan, dan penguatan (Bandura, 1977, 1986).

4. Teori *Hierarchy of Needs* Abraham Maslow

Maslow mengusulkan hierarki kebutuhan yang terdiri dari lima tingkat, dimulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini menekankan bahwa individu perlu memenuhi kebutuhan dasar sebelum mereka dapat mencapai potensi penuh mereka (Maslow, 1943, 1970).

5. Teori Keseimbangan Antara Dukungan dan Tantangan (*Balanced Support-Challenge Model*)

Teori ini menekankan pentingnya keseimbangan antara dukungan (*support*) yang diberikan oleh lingkungan dan tantangan

(*challenge*) yang dihadapi individu. Dukungan membantu individu merasa aman dan percaya diri, sementara tantangan mendorong pertumbuhan dan perkembangan (R. M. Lerner, 2004; R. M. Lerner et al., 2000).

6. Teori Carl Rogers

Salah satu konsep kunci dalam teori Rogers adalah gagasan konsep diri. Hal ini mengacu pada bagaimana individu memandang dirinya sendiri, termasuk pikiran, perasaan, dan keyakinannya tentang siapa dirinya. Rogers percaya bahwa konsep diri yang positif, yang ditandai dengan kesesuaian antara citra diri dan pengalaman seseorang, sangat penting untuk pertumbuhan dan kesejahteraan pribadi. Aspek penting lainnya dari teori Rogers adalah gagasan tentang penghargaan positif tanpa syarat. Hal ini melibatkan penerimaan dan penilaian individu terlepas dari perilaku mereka, memberi mereka rasa aman dan penerimaan yang memungkinkan eksplorasi dan pertumbuhan pribadi tanpa takut dihakimi atau ditolak. Rogers juga menyoroti pentingnya empati dalam memfasilitasi pertumbuhan pribadi. Empati melibatkan pemahaman dan berbagi perasaan orang lain, dan Rogers memandangnya sebagai komponen penting dalam hubungan terapeutik, yang memungkinkan individu merasa benar-benar dipahami dan didukung saat mereka menjalani perjalanan pribadinya. Secara keseluruhan, pendekatan humanistik Rogers terhadap pertumbuhan pribadi menekankan pentingnya keaslian, penerimaan, dan empati dalam mendorong penemuan dan pengembangan diri individu (Rogers, 1961, 1980).

7. Teori Carl Jung

Personal growth atau pertumbuhan individu terjadi melalui proses individuasi. Konsep individuasi ini merupakan inti dari teori psikologis Jung yang menggambarkan upaya individu untuk mengintegrasikan bagian-bagian yang berbeda dari diri mereka, termasuk aspek-aspek yang sadar dan tidak sadar, untuk mencapai keselarasan dan keseimbangan yang lebih besar. Jung mengemukakan bahwa terdapat beberapa konsep kunci dalam teori individuasi yang dengan melalui eksplorasi dan integrasi konsep-konsep ini, individu dapat mencapai pemahaman yang lebih dalam tentang diri mereka sendiri, mencapai keselarasan yang lebih besar antara berbagai aspek kepribadian mereka, dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal dalam hidup mereka.

Diantara konsep kunci tersebut adalah arsetype, persona dan bayangan, fungsi kognitif, dan sinkronitas. Peran struktur psikologi bawaan (arsetype) dapat membantu individu memahami dan mengatasi tantangan dalam hidup individu. Eksplorasi persona dan bayangan menjadikan individu lebih menyadari dan menerima keberagaman dirinya. Pengembangan fungsi kognitif memfasilitasi individu untuk dapat mengakses berbagai cara pandang dan memahami dunia secara lebih komprehensif. Terakhir, peran sinkronitas untuk memastikan individu berada di jalur yang benar dalam proses individuasinya sehingga dianggap sebagai tanda pertumbuhan personal yang signifikan (Jung C. G., 1916, 1961, 2005, 2018).

8. Teori Viktor Frankl

Personal growth atau pertumbuhan individu terjadi ketika individu menemukan makna dalam hidup mereka. Frankl menyatakan bahwa makna adalah kebutuhan dasar manusia, dan bahwa mencari

makna merupakan salah satu dorongan paling kuat dalam kehidupan manusia. Makna yang dimaksud meliputi makna dalam penderitaan yang dialami, kebebasan untuk mencari makna, serta menetapkan tujuan. Melalui pencarian dan penemuan makna dalam hidup, individu dapat mencapai pertumbuhan pribadi yang mendalam dan berarti. Frankl menekankan bahwa meskipun individu mungkin dihadapkan pada berbagai penderitaan dan kesulitan, individu tetap memiliki kemampuan untuk memilih sikapnya terhadap situasi tersebut, dan dalam prosesnya, individu dapat mencapai pertumbuhan pribadi yang sejati (Frankl, 1992, 2018).

9. Charlotte Bühler

Buhler memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman tentang *personal growth* atau pertumbuhan pribadi. Salah satu konsep sentral dalam pemikirannya adalah konsep "krisis vital". Menurut Bühler, krisis vital adalah saat-saat signifikan dalam kehidupan individu di mana mereka dihadapkan pada tugas-tugas perkembangan yang penting. Ini bisa menjadi momen yang menentukan dalam upaya individu untuk mencapai keseimbangan psikologis dan pertumbuhan pribadi. Dalam menghadapi krisis vital, individu diharapkan untuk menemukan solusi atau strategi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi.

Bühler mengamati bahwa respons individu terhadap krisis vital ini dapat bervariasi, dan bahwa kemampuan individu untuk menemukan makna dalam pengalaman ini dapat berperan penting dalam pertumbuhan pribadi mereka. Bühler juga menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan lingkungan sosial dalam proses pertumbuhan pribadi. Buhler mengamati bahwa dukungan dari orang-

orang terdekat dan kesempatan untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial yang memadai dapat membantu individu mengatasi krisis vital dengan lebih baik, serta memfasilitasi pertumbuhan pribadi yang sehat dan berkelanjutan. Dengan demikian, *personal growth* menurut Bühler melibatkan pengalaman krisis vital yang signifikan dalam kehidupan individu, serta kemampuan individu untuk menemukan makna dalam pengalaman tersebut dan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan sosialnya (Buhler et al., 1968).

10. *Personal growth* menurut Neugarten

Bernice Neugarten dikenal karena penelitiannya tentang perkembangan manusia sepanjang siklus kehidupan dan pemahamannya tentang konsep pertumbuhan pribadi. Menurut Neugarten, *personal growth* adalah proses di mana individu mengembangkan potensi pribadinya, mengejar tujuan hidup, dan mengalami pertumbuhan emosional, intelektual, dan spiritual. Neugarten mengembangkan beberapa teori tentang pertumbuhan pribadi dalam siklus kehidupan, termasuk teori tentang tahap-tahap kehidupan dan teori tentang perubahan psikososial yang terjadi seiring bertambahnya usia. Eksplorasi tantangan dan pencapaian sebagai tugas perkembangan di tiap tahap kehidupan serta perubahan identitas dan peran sosial menjadi aspek penentu terjadi pertumbuhan pribadi. Jadi, *personal growth* menurut Bernice Neugarten melibatkan proses adaptasi dan perkembangan individu sepanjang siklus kehidupan, dengan memperhatikan tugas-tugas perkembangan khas dan perubahan psikososial yang terjadi dalam setiap tahap kehidupan (Neugarten, 2004).

11. *Personal growth* menurut George Vaillant

Vaillant mempelajari proses pertumbuhan pribadi dan perubahan karakter selama sepanjang siklus kehidupan. Tahapan perkembangan mencakup tugas-tugas perkembangan yang penting untuk pertumbuhan pribadi individu. Peran kematangan psikologis dalam pertumbuhan pribadi mencakup kemampuan individu untuk mengatasi konflik dan mengembangkan empati tentang diri sendiri dan orang lain. Resiliensi membantu individu belajar dari pengalaman-pengalaman sulit dan berkembang menjadi lebih kuat dan bijaksana. Sedangkan hubungan interpersonal dapat memberikan dukungan emosional dan sumber daya yang diperlukan untuk individu bertumbuh dan berkembang. Melalui pemahaman tentang tahap-tahap perkembangan, kematangan psikologis, resiliensi, dan hubungan interpersonal, Vaillant menawarkan pandangan yang holistik tentang *personal growth*, menekankan pentingnya adaptasi, belajar dari pengalaman, dan mengembangkan karakter yang kokoh dan berkelanjutan sepanjang siklus kehidupan (Holyoke & Vaillant, 1978; Vaillant, 2002).

12. *Personal Growth* Daniel J. Levinson

Levinson merupakan seorang psikolog perkembangan yang terkenal dengan karyanya tentang tahap-tahap kehidupan dewasa. *Personal growth* terjadi melalui proses yang disebut sebagai "siklus kehidupan". Levinson mengidentifikasi serangkaian tahap perkembangan yang melibatkan perubahan signifikan dalam identitas dan orientasi kehidupan individu. Levinson menggambarkan beberapa tahap kehidupan dewasa, termasuk tahap awal dewasa muda, tahap pertengahan hidup, dan tahap lanjut dewasa. Setiap tahap ini ditandai dengan tugas-tugas perkembangan yang unik dan penting untuk pertumbuhan pribadi.

Levinson menyoroti pentingnya transisi antar tahap sebagai periode di mana individu mengalami perubahan signifikan dalam identitas dan orientasi kehidupannya. Transisi ini bisa berupa perubahan dalam karier, hubungan, atau tanggung jawab hidup yang membawa individu ke tahap perkembangan baru. Selain itu, Levinson mengamati bahwa individu sering menghadapi krisis identitas atau perubahan dalam orientasi kehidupan mereka saat mereka melewati tahap-tahap kehidupan dewasa. Pertumbuhan pribadi terjadi ketika individu berhasil mengatasi krisis ini dan menemukan stabilitas dan makna dalam identitasnya.

Levinson menekankan pentingnya integrasi sebagai bagian dari pertumbuhan pribadi. Integrasi melibatkan penggabungan berbagai aspek identitas dan pengalaman kehidupan individu untuk menciptakan keselarasan yang lebih besar dan kohesi dalam diri mereka. Melalui pemahaman tentang tahap-tahap kehidupan dewasa, transisi antar tahap, krisis identitas, dan integrasi, Levinson memberikan pandangan yang komprehensif tentang bagaimana *personal growth* terjadi dalam konteks siklus kehidupan. Perubahan, tantangan, dan pengalaman yang dialami individu di sepanjang perjalanan hidupnya menjadi landasan untuk pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan dan berarti (Levinson, 1986b).

13. *Personal Growth* menurut Pearlin

Salah satu kontribusi penting dalam bidang sosiologi dan kesehatan masyarakat adalah dari seorang sosiolog bernama Leonard I. Pearlin. Meskipun Pearlin lebih dikenal dengan penelitiannya tentang stres dan kesehatan mental, namun konsep-konsep yang diusulkan juga relevan dengan *personal growth*. Pearlin memperkenalkan konsep

"salah satu sumber daya kognitif" (*sense of mastery*) yang memengaruhi bagaimana individu merespon stres dan tantangan dalam hidup mereka. *Sense of mastery* mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengendalikan kehidupan mereka sendiri dan mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi. Pearlin menunjukkan bahwa *sense of mastery* ini berperan penting dalam kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis individu.

Dengan demikian, dalam konteks *personal growth*, konsep *sense of mastery* menyoroti pentingnya memiliki rasa kendali dan keyakinan diri dalam menghadapi tantangan hidup. Individu yang memiliki *sense of mastery* yang tinggi cenderung lebih mampu untuk mengatasi kesulitan, mengambil inisiatif untuk mencapai tujuan mereka, dan bertahan dalam menghadapi rintangan. Hal ini pada gilirannya dapat membantu individu untuk berkembang secara pribadi dan mencapai potensinya secara maksimal. Jadi, *personal growth* menurut Leonard I. Pearlin dapat dipahami sebagai proses di mana individu meningkatkan *sense of mastery*-nya, yaitu keyakinan dalam kemampuan individu untuk mengendalikan kehidupannya sendiri dan merespons secara positif terhadap tantangan yang dihadapi. *Sense of mastery* yang tinggi memainkan peran penting dalam memungkinkan individu untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi (Pearlin et al., 1981).

14. *Personal Growth* menurut Bauer dan McAdams

Bauer dan McAdams mengusulkan konsep yang dikenal sebagai "*Life Story Approach*" atau pendekatan cerita kehidupan, yang menyoroti pentingnya narasi individu tentang pengalaman hidup mereka dalam membentuk identitas dan pertumbuhan pribadi. Konsep

ini mencakup beberapa aspek yaitu autobiografi, pertumbuhan pribadi, serta integrasi dan transformasi. Aspek autobiografi membentuk dasar identitas dan pemahaman diri individu. Aspek pertumbuhan pribadi dipandang sebagai bagian integral dari autobiografi individu yang membentuk bagian penting dari cerita hidupnya. Sedangkan aspek integrasi dan transformasi melibatkan pengorganisasian cerita hidup dan perubahan pemahaman diri individu seiring waktu. Melalui pendekatan cerita kehidupan, Bauer dan McAdams menekankan bahwa *personal growth* terjadi melalui proses refleksi, interpretasi, dan pembentukan narasi tentang pengalaman hidup. Narasi ini tidak hanya mencerminkan identitas individu, tetapi juga menjadi alat untuk pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan (McAdams & McLean, 2013).

Setiap teori ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana individu tumbuh dan berkembang sepanjang hidupnya. Kombinasi dari berbagai pendekatan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang proses pertumbuhan pribadi.

Dari teori para ahli tersebut, pertumbuhan pribadi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga perspektif. Pertumbuhan pribadi menurut konsep psikologi modern dikonstruksikan dengan tiga perspektif, yakni perspektif humanistik dari Maslow, Rogers, Jung, dan Frankl; teori perkembangan pada dewasa milik Erikson, Piaget, Buhler, Neugarten, dan Vaillant; serta perspektif sosiologis milik Bandura, Lerner, Levinson, Pearlin, serta Bauer dan McAdams. Menurut perspektif humanistik, proses pertumbuhan diri adalah kecenderungan dan kebutuhan utama individu yang terjadi ketika individu telah memenuhi kebutuhan tersebut serta mencapai aktualisasi dan transendensi diri. Menurut teori pertumbuhan pada dewasa (*theories of adult developmental*) terdapat kecenderungan alami menuju suatu pertumbuhan pribadi yang ditentukan oleh perkembangan kematangan pribadi dan kebijaksanaan pengalaman. Dengan

kata lain kedewasaan dan kesejahteraan akan berjalan beriringan. Sedangkan menurut perspektif sosiologis tidak semua individu mampu mengembangkan kemampuan potensi yang dimilikinya secara maksimal. Hal ini ditentukan oleh cara individu menghadapi tantangan dalam pertumbuhan pribadinya yang dipengaruhi oleh faktor internal dan lingkungan sosial (Freire et al., 2019).

Humanistik	Perkembangan Dewasa	Sosiologis
<p>Maslow: Pertumbuhan pribadi pribadi memerlukan pemenuhan kebutuhan dasar terlebih dahulu</p>	<p>Erikson: Setiap tahap memiliki tugas perkembangan yang harus diatasi untuk mencapai pertumbuhan pribadi yang sehat</p>	<p>Bandura: Pertumbuhan pribadi sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan pengalaman sosial</p>
<p>Rogers: Pertumbuhan pribadi menekankan konsep diri, penerimaan, dan empati</p>	<p>Piaget: Pertumbuhan pribadi terjadi melalui asimilasi dan akomodasi pembelajaran dan pengalaman</p>	<p>Lerner: Keseimbangan antara dukungan lingkungan dan tantangan yang dihadapi akan mendorong pertumbuhan</p>
<p>Jung: Eksplorasi dan integrasi terkait pemahaman diri akan mengembangkan potensi individu</p>	<p>Buhler: Pertumbuhan pribadi melibatkan pengalaman krisis vital yang signifikan dalam kehidupan individu, kemampuan untuk menemukan makna di dalamnya, dan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan sosialnya</p>	<p>Levinson: Perubahan, tantangan, dan pengalaman yang dialami individu sepanjang perjalanan hidup menjadi landasan untuk pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan dan berarti</p>
<p>Frankl: Melalui pencarian dan penemuan makna dalam hidup, individu dapat mencapai pertumbuhan pribadi yang mendalam dan berarti</p>	<p>Neugarten: Pertumbuhan pribadi adalah proses dimana individu mengembangkan potensi pribadinya, mengejar tujuan hidup,</p>	<p>Pearlin: Pertumbuhan pribadi adalah proses dimana individu meningkatkan <i>sense of mastery</i>-nya (keyakinan dalam kemampuan individu</p>

	dan mengalami pertumbuhan pribadi dalam siklus kehidupan	untuk mengendalikan kehidupannya sendiri dan merespon secara positif terhadap tantangan yang dihadapi)
	Vaillant: Menekankan pentingnya adaptasi, belajar dari pengalaman, dan mengembangkan karakter yang kokoh dan berkelanjutan sepanjang siklus kehidupan	Bauer & McAdams: Pertumbuhan pribadi dipandang sebagai bagian integral terkait pengalaman yang mencakup tantangan, perubahan, dan pencapaian untuk membantu individu tumbuh.

Table 1 Pertumbuhan Pribadi menurut berbagai perspektif teori

Teori milik Bauer dan McAdams secara global meringkas ketiga perspektif teori tentang pertumbuhan pribadi. Menurut Bauer dan McAdams, pertumbuhan pribadi dapat dicapai apabila terjadi suatu keseimbangan antara perkembangan intelektual dan sosio-emosional individu. Ketiga perspektif secara garis besar mengindikasikan pertumbuhan pribadi dilihat dari intrapersonal (humanistik) dan interpersonal (sosial) melalui proses eksplorasi dan pengembangannya. Pertumbuhan interpersonal diindikasikan dengan individu yang memiliki kapasitas tinggi untuk mempengaruhi lingkungannya, mencapai hasil yang penting bagi dirinya, dan mencapai tingkat manajemen diri yang optimal. Sedangkan pertumbuhan interpersonal diindikasikan dengan sejauh mana individu menganggap kebutuhannya akan hubungannya dengan orang lain terpenuhi, dan individu telah berada pada posisi untuk memiliki peran bagi orang lain. Dengan demikian keempat aspek pertumbuhan pribadi dapat digabungkan dalam matriks berikut (Freire et al., 2022).

	Pertumbuhan Intrapersonal	Pertumbuhan Interpersonal
--	----------------------------------	----------------------------------

Pertumbuhan Intelektual	Meningkatkan pengetahuan konseptual tentang eksplorasi dan pembelajaran untuk pengetahuan diri	Meningkatkan pengetahuan konseptual tentang orang lain dan hubungan sosial
Pertumbuhan Sosio-emosional	Memperdalam pengalaman diri, tindakan, dan situasi kehidupan sendiri Penguatan potensi individu yang signifikan	Memperdalam pengalaman terkait orang lain dan hubungan sosial Mempromosikan kapasitas untuk bertindak adil dan solidaritas Mendorong pertumbuhan individu/masyarakat lain

Table 2 Matriks Aspek Pertumbuhan Pribadi Bauer & McAdams (2010)

Serupa dengan matriks aspek pertumbuhan pribadi Bauer dan McAdams, pertumbuhan pribadi apabila dirumuskan dari aspek humanistik dan sosiologis (perspektif perkembangan dewasa sebagai bagian dari proses perolehan keduanya) juga memiliki empat aspek. Keempat aspek meliputi aspek intrapersonal, interpersonal, eksplorasi, dan ekspansi. Aspek intrapersonal menggambarkan pertumbuhan ke dalam diri sendiri yang merujuk dan pertumbuhan interpersonal merujuk pada pertumbuhan yang berorientasi terhadap lingkungan sosial. Aspek eksplorasi menggambarkan pencarian atau penggalian potensi, kebutuhan, makna, pembelajaran serta pengalaman. Sedangkan ekspansi menggambarkan pemenuhan, pengembangan, atau peningkatan. Aspek ekspansi mirip dengan model ekspansi diri milik Arthur dan Elaine Aron (1986) yang mengusulkan bahwa individu berusaha memperluas dirinya dengan memperoleh sumber daya, memperluas perspektif, dan meningkatkan kompetensinya untuk mengoptimalkan kemampuan berkembang di lingkungannya (Sprecher et al., 1988). Dalam kuisioner yang

dikembangkan Aron yang bernama *Self-Expansion Questionnaire* (2002), ekspansi diri berfokus pada sejauh mana hubungan individu memberikan pengalaman dan perspektif baru untuk menjadikannya individu yang lebih baik (Aron et al., 2007).

	Eksplorasi	Ekspansi
Intrapersonal	Penggalian kebutuhan, potensi, makna, tantangan, dan pengalaman diri	Peningkatan/ pengembangan kebutuhan, makna, tantangan, dan pengalaman diri
Interpersonal	Penggalian dukungan, tantangan, dan pengalaman sosial	Peningkatan/ pengembangan dukungan, tantangan, dan pengalaman sosial

Table 3 Matriks Aspek Pertumbuhan Pribadi dari 3 perspektif

Jika dinarasikan sesuai dengan tabel matriks diatas, dapat dipahami bahwa pertumbuhan pribadi merupakan proses yang dialami individu untuk menggali serta mengembangkannya kebutuhan, potensi, tantangan, dukungan, pengalaman, dan makna dari diri dan lingkungan sosial selama hidupnya. Pertumbuhan pribadi dapat dilihat dari aspek eksplorasi (penggalian) dan ekspansi (pengembangan) kebutuhan, potensi, tantangan, dukungan, pengalaman, dan makna dalam hidupnya. Keenam hal ini ditinjau dari aspek intrapersonal (dalam) dan interpersonal (luar) individu tersebut.

Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) berbeda dengan inisiatif pertumbuhan pribadi (*personal growth initiative*). Pertumbuhan pribadi inisiatif merupakan suatu keterlibatan aktif dan disengaja dari individu dalam proses perubahan diri untuk berkembang pribadi (Dwi et al., 2017). Dengan kata lain, jika pertumbuhan pribadi adalah dimensi keinginan atau kebutuhan dasar dari individu sedangkan inisiatif pertumbuhan pribadi adalah bentuk aksi individu berupa keterlibatan untuk berkembang.

Dalam psikologi positif, potensi dasar dan sumber daya individu perlu ditingkatkan untuk mencapai suatu kesejahteraan yang disebut dengan

flourishing (Sekarini et al., 2020). Psikologi positif membahas determinasi diri di dalamnya. Determinasi diri adalah salah satu sumber daya yang berkontribusi dalam pencapaian pertumbuhan pribadi serta kesejahteraan psikologis. Dalam konsep determinasi diri, pertumbuhan diperoleh setelah terpenuhinya kebutuhan psikologis yang menjadi dasar munculnya motivasi dan integrasi diri. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan akan kompetensi, keterhubungan, dan otonomi (Dunn & Zimmer, 2020). Ketiga kebutuhan ini merupakan bagian dari teori determinasi diri (*self-determination theory*) yang mendukung individu mencapai pertumbuhan dan kesejahteraan (Ryan & Vansteenkiste, 2013). Hal ini penting untuk memfasilitasi kecenderungan untuk bertumbuh dan berintegrasi serta kesejahteraan pribadi (Dunn & Zimmer, 2020). Kebutuhan dasar psikologis yang diiringi dengan adanya inisiatif diri untuk bertumbuh menciptakan pertumbuhan diri yang aktif (Weigold et al., 2021). Hal ini juga dapat meningkatkan kapasitas individu untuk bertumbuh dan mencapai kesejahteraan psikologis.

B. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus (ABK)

Dalam dunia pekerjaan, pertumbuhan pribadi adalah konsep dimana individu mampu terus belajar memperoleh keterampilan, pengetahuan, vitalitas serta ketahanan (*resilience*). Hal ini melibatkan dimensi kognitif dan afektif yang dapat memprediksi kinerja dan kesejahteraan di tempat kerja. Vitalitas atau semangat mengacu pada pengalaman subjektif individu dari energi dan keaktifan bekerja. Sedangkan ketahanan (*resilience*) mengacu pada perkembangan positif setelah mengalami kesulitan di tempat kerja seperti bagaimana mengatasi stres atau dorongan untuk bertumbuh secara profesional (Hommelhoff et al., 2020).

Pertumbuhan pribadi di bidang karir atau pekerjaan dipengaruhi oleh pertumbuhan agen (*agentic growth*) dan pertumbuhan komunal. Pertumbuhan agen menekankan tingkat kepuasan pribadi yang dapat memberikan dampak

positif terhadap orang lain seperti: dampak pada lingkungan individu; pencapaian hasil yang bernilai; penguasaan diri; serta status dan prestis yang sifatnya eksternal. Sedangkan pertumbuhan komunal menekankan tingkat kepuasan pribadi dalam aspek komunal seperti: persabatan dan cinta; berbagi; hubungan dengan manusia; serta peduli terhadap orang lain. Pemenuhan kualitas-kualitas ini akan menggiring individu menuju pertumbuhan (Bauer & McAdams, 2004). Dengan kata lain pertumbuhan pribadi individu dilihat dari pertumbuhan karirnya yang menekankan pada pentingnya mempelajari hubungan dan pemberian dampak pada lingkungan akan lebih kaya makna dan kebahagiaan.

Dalam pendidikan khusus, pertumbuhan pribadi pada pengajar meliputi perkembangan professional yang berkelanjutan untuk meningkatkan efektifitas dalam mendukung pembelajaran murid dengan kebutuhan khusus. Hal-hal seperti pemahaman kebutuhan khusus (Smith et al., 2014), kerjasama dengan orang tua (Murawski, 2010), pemberian instruksi yang terdiferensiasi (Drapeau, 2004), manajemen perilaku (Fox & Duda, 2016), serta refleksi diri (Hirsch, 2016) sangat dibutuhkan untuk menunjang perkembangan pada profesi guru pendidikan khusus atau guru ABK. Dengan memfokuskan pada hal-hal tersebut, pertumbuhan pribadi pada guru akan tercapai dengan maksimal serta berkontribusi pada pembelajaran ABK.

Dinamika guru dalam belajar dan bertumbuh untuk mengajar ABK diketahui dari pola motivasi melamar, adaptasi, hingga resiliensi terhadap profesinya sebagai guru ABK. Dinamika pertumbuhan dapat dilihat dari bagaimana para guru ABK menemukan motivasi untuk menjadi guru ABK, mempersepsikan diri dan tantangan dalam profesinya, menyesuaikan diri dan mengatasi tantangan, serta mempertahankan motivasi dan komitmen sebagai guru ABK. Motivasi yang berlatar belakang kemauan kuat untuk menjadi guru ABK dilihat dari latar belakang pendidikan dan komitmen. Persepsi terhadap profesi juga menentukan proses adaptasi, salah satunya untuk beradaptasi

dengan tantangan profesinya. Tantangan dalam mengajar ABK yang memiliki kondisi yang berbeda-beda menghasilkan solusi yang beragam pula. Tantangan seperti masalah keperilakuan maladaptif serta tantrum memerlukan observasi, disiplin, hingga waktu yang relatif lama untuk mengatasinya. Hal-hal inilah yang menjadi aspek pertumbuhan yang dirasakan para guru ABK untuk menambah pengalaman serta perkembangan secara professional.

Pertumbuhan pribadi berguna untuk mengaktifkan individu dalam mencapai tujuan serta meningkatkan kualitas hidup dengan memberikan identitas sosial pada individu. Pertumbuhan pribadi yang optimal akan meningkatkan kualitas, efisiensi, dan produktivitas kegiatan organisasi di tempat kerja (Develi et al., 2022). Pertumbuhan pribadi menjadi salah satu dimensi kepuasan kerja (Nicolas et al., 2021). Pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan dan pengembangan karir menjelaskan bagaimana individu memilih beradaptasi, membentuk, berkembang, dan menggunakan peluang dalam pekerjaan. Dinamika proses ini bertujuan untuk menciptakan pengalaman positif yang berujung pada kepuasan kerja bahkan kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan hidup (Dik et al., 2019).

Profesi guru ABK mengajarkan banyak hal penting dalam kehidupan para partisipan. Diperolehnya pengetahuan terkait ABK, kemampuan sosial untuk tidak menjustifikasi keadaan individual anak, regulasi emosi, hingga relasi sesama rekan kerja mengantarkan subjek dan para guru ABK pada kebermaknaan hidup. Selain itu, budaya apresiasi terhadap hal-hal kecil, disiplin, serta kesabaran meningkatkan rasa puas dan merupakan jembatan menuju kesejahteraan.

Pada intinya, peran pertumbuhan pribadi pada profesi utamanya pada guru ABK adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi guru serta mendukung performa kinerja (Diwanti & Abidin, 2021). Adanya pengalaman, interaksi dan dukungan dari rekan seprofesi akan mendukung terjadinya pertumbuhan professional pribadi (Wilt, 2014). Pertumbuhan pribadi para guru

ABK yang menekankan pada pemahaman dan hubungan dengan murid dan sesama rekan guru sebagai lingkungannya akan lebih kaya makna dan kebahagiaan. Lebih jauh, dengan adanya dimensi pertumbuhan pribadi sebagai keinginan untuk terus berkembang, guru ABK akan mampu mencapai suatu kesejahteraan psikologis utamanya di dunia kerja.

C. Kerangka Teoritis

Penelitian ini berfokus pada penjabaran dinamika pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids. Pengumpulan dan analisis data seputar proses yang dilalui partisipan selama menjadi guru ABK dirangkum dan dirumuskan menjadi konsep pertumbuhan pribadi beserta aspek-aspeknya. Konsep pertumbuhan pribadi selanjutnya digunakan untuk melihat kesejahteraan psikologis guru ABK di tempat kerja.

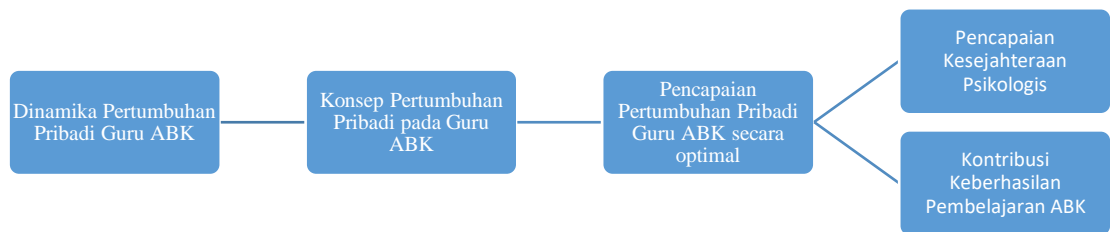


Figure 1 Kerangka konseptual penelitian

Pertumbuhan pribadi yang optimal pada individu akan menunjang pencapaian kesejahteraan psikologis. Pada profesi guru pendidikan khusus atau guru ABK,

pencapaian pertumbuhan pribadi dapat diketahui melalui dinamika prosesnya. Dengan mengetahui dinamika proses pertumbuhan pribadi guru ABK akan dapat dirumuskan konsep pertumbuhan pribadi pada guru ABK serta aspek-aspeknya. Konsep pertumbuhan pribadi penting dipahami untuk upaya pencapaian pertumbuhan pribadi yang optimal pada guru ABK yang nantinya juga akan berkontribusi pada keberhasilan pembelajaran ABK.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Dalam pendekatan fenomenologi, manusia (narasumber) dianggap sebagai suatu fenomena yang kemudian dikaji pengalaman subyektifnya. Terdapat dua hal utama dalam pendekatan fenomenologi, yaitu deskripsi tekstural dan deskripsi structural. Deskripsi tekstural adalah deskripsi mengenai objek factual empiris yang dialami oleh narasumber mengenai suatu fenomena. Sedangkan deskripsi structural mengarah pada bagaimana pengalaman dan pemaknaan narasumber terkait fenomena tersebut (Nuryana et al., 2019). Pada penelitian ini, peneliti juga menjadi bagian dari partisipan karena berprofesi sebagai salah satu guru ABK di lokasi penelitian. Melalui pendekatan fenomenologis, peneliti menggali data melalui pengalaman pribadinya dan pengalaman para partisipan mengenai bagaimana perilaku dan nilai sebagai dinamika dan konsep pertumbuhan pribadi (*personal growth*) pada guru ABK di SLB River Kids Malang.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pembahasan tentang pertumbuhan pribadi. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) adalah salah satu aspek kesejahteraan psikologis yang sifatnya dinamis. Aspek pertumbuhan pribadi ditinjau dari berbagai teori antara lain aspek intrapersonal, interpersonal, eksplorasi, dan ekspansi. Upaya peningkatan potensi individu dalam bertumbuh seiring dengan bertambahnya usia dan bertambahnya pengalaman akan memfasilitasi kesejahteraan psikologis suatu individu.

C. Setting Penelitian

Setting penelitian berlokasi di SLB River Kids, Perum Uniga 41, Joyo Grand, Merjosari, Kota Malang.

D. Partisipan

Partisipan penelitian adalah 10 dari 30 orang guru SLB River Kids. Penentuan partisipan diambil dengan perkiraan yang cukup besar sepertiga populasi yang dianggap representatif (Januraga et al., 2019). Kriteria pemilihan partisipan penelitian yaitu: merupakan guru di SLB River Kids; representasi dari tiap jenjang SLB; dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

E. Alur Penelitian

Proses penelitian dimulai dari pencarian literatur terkait *Psychological Well-Being*. Topik ini dipilih berdasarkan tema besar mata kuliah Magister Psikologi UIN Malang peminatan klinis semester tiga angkatan 2022. Sejalan dengan tugas mata kuliah “Seminar Mutakhir Psikologi Klinis”, peneliti memilih tema pertumbuhan pribadi (*personal growth*) sebagai salah satu aspek *Psychological Well-Being* untuk diangkat menjadi penelitian tesis.

Menindaklanjuti studi terkait pertumbuhan pribadi, peneliti melakukan survei lapangan di lokasi kerja peneliti sendiri, yakni di SLB River Kids untuk mengkaji pertumbuhan pribadi para guru ABK di SLB River Kids. Survei lapangan diiringi dengan pengambilan data awal berupa wawancara dengan beberapa perwakilan guru untuk kemudian dilanjutkan dengan observasi dan catatan lapangan bertujuan untuk melengkapi data yang dirasa kurang dari proses wawancara.

Hasil wawancara dan catatan lapangan dianalisis menggunakan metode koding untuk mendapatkan data yang utuh terkait pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids mencakup aspek-aspek dan indikator-

indikatornya. Hasil analisis kemudian disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

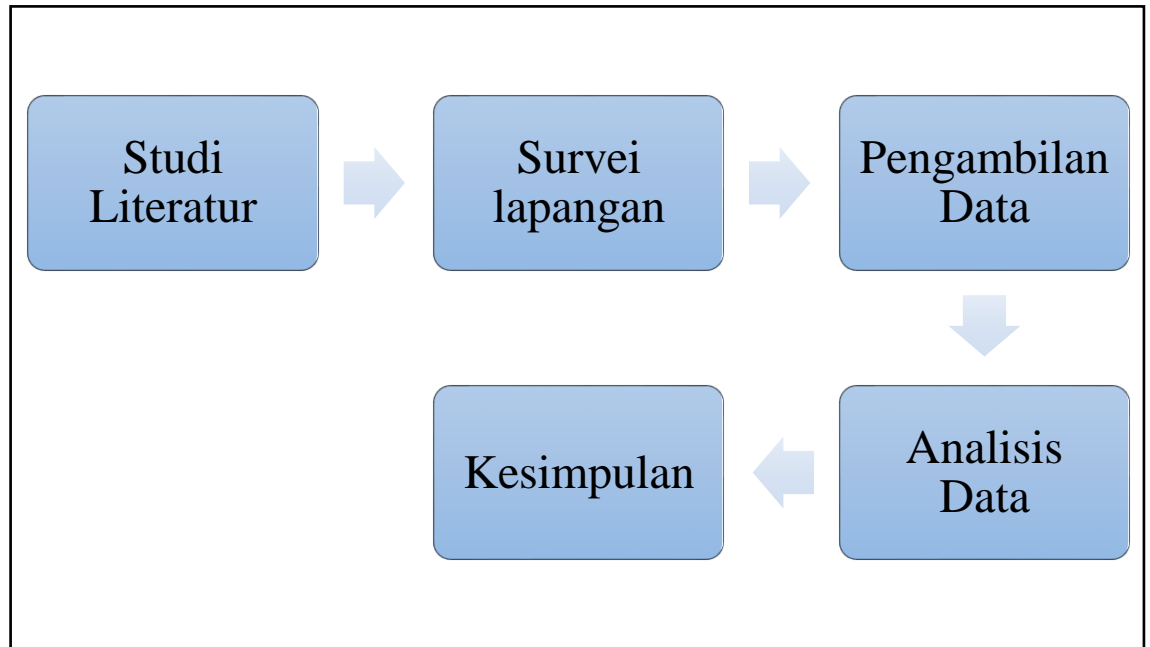


Figure 2 Bagan alur penelitian

F. Pengambilan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara digunakan sebagai alat pengambilan data pada metode kualitatif dengan pendekatan etnografi. Wawancara dilakukan pada guru yang menjadi sampel penelitian. Wawancara awal dilakukan pada sejumlah guru TKLB dan SDLB serta salah satu kordinator program di SLB River Kids. Narasumber yang merupakan perwakilan dari guru TKLB yang berjumlah tiga orang dengan salah satunya merangkap sebagai ketua tim TKLB. Tiga narasumber lain merupakan perwakilan guru SDLB.

2. Catatan Lapangan (*Field Note*)

Dalam penelitian auto-etnografi, peneliti berpartisipasi aktif di lapangan dimana catatan lapangan juga menjadi sumber data. Jurnal harian serta catatan

pengalaman selama bekerja akan dijadikan landasan laporan yang koheren terkait pertumbuhan pribadi guru ABK. Melalui catatan lapangan, peneliti akan mampu mendapat implikasi pemahaman etnografi interpretatif-interaksionis terhadap lapangan penelitian (Johnston, 2011).

G. Analisis Data

Teknik analisis data wawancara dan diskusi grup menggunakan koding. Koding digunakan untuk mendapatkan gambaran fakta sebagai satu kesatuan analisis data kualitatif dan teknik mengumpulkan serta menarik kesimpulan analisis psikologis terhadap yang diperoleh (Mahpur, 2017). Proses koding dimulai dengan menarasikan data menjadi verbatim, pemadatan fakta, menyiapkan *probing*, pengumpulan fakta sejenis, kategorisasi, hingga membangun dan menarasikan konsep.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Penelitian diawali dengan wawancara sekaligus observasi melalui pemetaan pertanyaan penelitian terkait dinamika pertumbuhan pribadi yang dialami para guru ABK. Pengumpulan data dilakukan melalui *guide* wawancara semi-terstruktur kemudian wawancara terstruktur sebagai *probing*. Wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti memberikan pertanyaan sesuai *guideline* dan partisipan diperbolehkan untuk menjawab dengan bebas dan luas. Sedangkan wawancara terstruktur dilakukan untuk mendapat jawaban yang diinginkan. Peneliti hanya mengajukan pertanyaan tertentu dan partisipan menjawab pertanyaan sesuai arahan peneliti (Ridwan & Tungka, 2024).

Topik	Pertanyaan
Persepsi	Bagaimana kesan menjadi guru ABK?
	Apa yang diperoleh setelah menjadi guru ABK?
Motivasi	Mengapa memilih menjadi guru ABK?
	Apa yang dibutuhkan dalam menjadi guru ABK?
Problem Solving	Apa tantangan yang dirasakan dan bagaimana cara mengatasinya?
Persepsi makna	Apa dampak yang dirasakan setelah menjadi guru ABK?
	Bagaimana memaknai hidup setelah menjadi guru ABK?

Table 4 Guide pertanyaan wawancara semi-terstruktur

Wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk mengetahui gambaran umum bagaimana partisipan mempersepsikan dirinya dan profesinya. Melalui pertanyaan-pertanyaan tersebut, partisipan mengungkapkan deskripsi dirinya sebagai guru ABK, motivasi berdasarkan alasan memilih profesinya dan kualifikasi dirinya atas profesinya, penyelesaian masalah, hingga deskripsi makna hidup yang dirasakan setelah menjadi guru ABK.

Topik	Pertanyaan
Adaptasi	Mengapa bertahan untuk menjadi guru ABK?
	Mengapa memutuskan untuk <i>resign</i> ?

Table 5 Guideline pertanyaan wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur dilakukan setelah mengkategorikan guru ABK yang bertahan dan *resign*. Setelah wawancara semi-terstruktur, peneliti mengerucutkan pertanyaan wawancara terkait proses adaptasi partisipan dengan pertanyaan alasan untuk bertahan atau *resign*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan dinamika pertumbuhan pribadi pada guru ABK yang bertahan dan guru ABK yang *resign*.

Observasi dilakukan selama peneliti bekerja di lokasi penelitian. Peneliti yang juga merupakan salah satu guru ABK mengamati langsung bagaimana proses yang dialami para partisipan kemudian mendokumentasikannya melalui catatan lapangan. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan catatan lapangan kemudian dinarasikan sebagai berikut:

1. Kesan Sebagai Guru ABK

Senang. Suasana hati mempengaruhi *enjoyment* dalam mengajar ABK. Ketika suasana hati sebelum mengajar buruk, mengajar terasa berat. Namun seiring berjalannya waktu, bertambahnya pengalaman dan kedekatan antar guru ABK, para guru semakin mampu mengelola emosinya. Hal demikian membuat kesan para guru ABK menjadi lebih senang dan nyaman. Beberapa narasumber mengungkapkan kesan senang selama menjadi guru ABK seperti uraian berikut:

“Bekerja di River Kids tergantung dengan suasana hati tapi seiring berjalannya waktu jadi semakin enjoy.” (1.2.b).

“Saya merasa senang karena banyak teman dan banyak saudara.” (2.1.b).

“Kesannya jadi guru ABK itu menyenangkan karena memang aku ingin terjun di dunia ini.” (9.2.a).

“Jadi kesannya jadi guru ABK itu menyenangkan walaupun pasti ada aja tantangannya menghadapi mood mereka, sikap tantrum mereka, dan problem kurikulum mereka yang berbeda satu sama lain.” (9.2.e).

2. Motivasi Memilih Profesi Guru ABK

Riwayat pendidikan. Beberapa tahun terakhir, SLB River Kids membuka lowongan guru ABK khusus untuk lulusan pendidikan luar biasa dan psikologi sehingga peneliti dan sejumlah guru terutama guru-guru baru merupakan tenaga pengajar di bidangnya.

“Jadi dari situ tahu bahwa ada ilmu lebih dalam tentang ABK dan merasa tertarik untuk masuk jurusan tersebut.” (9.2.c).

“Pertama karena memang gambaranku selesai kuliah dengan minat jurusan kuliahku adalah psikologi klinis itu ke ABK, psikopatologi.” (A.B.1).

Kesempatan. Selain pendidikan yang linier seperti pendidikan luar biasa dan psikologi, SLB River Kids juga memiliki tenaga pengajar dari latar belakang pendidikan yang berbeda seperti lulusan pendidikan agama Islam ataupun pendidikan anak usia dini. Alasan para guru tersebut memilih menjadi guru ABK di SLB River Kids adalah karena adanya kesempatan untuk mencoba bekerja di bidang yang berbeda dari pendidikannya dan lembaga yang memang baru sedang membuka lowongan untuk siapa saja pada waktu itu.

“Aku kuliahnya diploma asisten keperawatan dimana ada mata kuliah tentang anak autis.” (4.2.a).

“Ada list lowongan kerja di tempat kuliahku, aku ngelamar di sini dan tempat lain, ndilalah yang dipanggil di sini, diwawancarai, akhir e terpilih di sini.” (4.2.c).

“Kalo aku awalnya nyoba-nyoba di pusat terapi karena aku suka anak kecil.” (5.4.a).

“Terus menerus akhirnya belajarnya dari sini.” (5.4.b).

Hal ini diperjelas dengan jawaban narasumber terkait kriteria pelamar guru di SLB River Kids waktu itu:

“Pada jamanku semua sarjana diterima, mau akuntansi, teknik, semua diterima.” (5.5.e).

Keluarga dan relasi. Salah satu guru mengungkapkan bahwa alasannya menjadi guru ABK adalah rekomendasi dari rekannya yang memang memiliki anak dengan kebutuhan khusus. Tawaran untuk menjadi tenaga pengajar ditambah dengan alasan untuk tetap harus tinggal di kota yang sama dengan keluarganya menjadi motif untuk mencoba menjadi guru ABK di SLB River Kids.

“Aku memilih kerja disini karena pada saat itu disuruh suami untuk kerja di Ambon tapi tidak mungkin meninggalkan suamiku sendirian.” (5.3.a).

“Akhirnya aku cerita ke temenku yang anaknya bersekolah disini sehingga dia yang masukkan aku disini.” (5.3.b).

Ketertarikan pada Anak-Anak Berkebutuhan Khusus. Dua narasumber mengungkapkan alasan memilih menjadi guru ABK adalah murni karena ketertarikan di bidang pendidikan khusus. Keunikan dan keistimewaan anak-anak dengan kebutuhan khusus menjadi tantangan tersendiri bagi guru untuk menciptakan pendidikan yang setara dengan pendidikan pada anak-anak normal lainnya.

“Saya memilih jadi guru ABK karena saya suka anak kecil dan suka membantu dan mengajari anak-anak, apalagi anak-anak dengan keterbatasan.” (6.1.b).

Memiliki anak yang juga berkebutuhan khusus. Profesi guru ABK bisa diminati karena ada motif tertentu salah satunya dengan memiliki anggota keluarga yang juga merupakan anak dengan kebutuhan khusus. Terdapat salah satu orang tua yang memiliki ABK yang bersekolah di River Kids yang kemudian menjadi tenaga pengajar di River Kids. Kesempatan ini sekaligus menjadi sarana

untuk belajar dan mendapatkan pengalaman yang bisa langsung diterapkan di rumah.

“Awalnya itu pengen cari pekerjaan lain, Cuma karena waktu itu shadow nya anak-anak ada yang tidak masuk disitu, aku jadilah penggantinya.” (7.3.a).

“Awalnya seperti itu, terus tertarik akhirnya ditawari.” (7.3.b).

“Enak kalau di situ, mbek ndelok anak e, sambil belajar juga dari anakku gitu.” (7.3.c).

3. Hasil yang Diperoleh

Pengetahuan, pengalaman dan *problem solving*. Para guru menyebutkan pengetahuan adalah hal pertama dan pasti yang didapat setelah menjadi guru ABK. Pengetahuan yang dimaksud mencakup pengetahuan terkait karakteristik, kelebihan dan kekurangan ABK, bagaimana menangani anak (*problem solving*), bagaimana mengendalikan situasi dan menciptakan suasana di kelas, serta bagaimana bekerja sama dengan rekan.

“Selama mengajar (bekerja) yang saya dapatkan adalah ilmu bagaimana menangani anak ABK, cara menjadi guru yang bisa mengendalikan situasi dan kondisi kelas.” (1.3.a).

“Dari awalnya yang tidak bisa meng-handle ABK jadi bisa.” (2.3.b).

“Dari yang tidak tahu jadi tahu tentang ABK.”(2.3.c).

“Sebagai pendidik saya dapat belajar memahami karakteristik anak, belajar memahami setiap kekuatan dan kelebihan anak, belajar bekerja sama dengan teman sejawat, dan lain-lain.” (3.1.c).

“Yang aku dapat dari ketidaktahuanku dari ABK, meskipun aku punya saudara yang tuna rungu gambaranku hanya tuna rungu, tidak ada gambaran bagaimana cara mengajar anak-anak ini.” (5.6.b).

“Aku jadi tahu ternyata bagaimana menangani anak-anak, satu sama lain berbeda caranya, misalnya dulu aku berhasil memakai cara tertentu di siswaku yang satu belum

tentu berhasil di siswaku yang kedua.” (10.3.a). “Aku jadi tahu praktek dan problem solvingnya.” (10.3.b).

Selain pengetahuan tentang ABK dan pengajaran, salah satu guru juga mengungkapkan mendapatkan pengetahuan terkait teknologi terutama dari sistem penilaian yang berbasis *online*. Pengalaman menjadi guru ABK juga menjadi hal penting yang didapat yang menjadikan para guru lebih familiar dan *aware* dengan karakteristik hingga penanganan terhadap ABK bahkan di luar sekolah.

“Selain itu saya juga mendapat pengetahuan bagaimana menciptakan suasana di kelas, ilmu pengetahuan tentang IT, serta cara menjadi guru yang terampil.” (1.3.b).

Skill baru. Di SLB River Kids terdapat salah satu program pembelajaran yang berguna untuk mengembangkan potensi diri ABK yang disebut dengan “Mata Pelajaran Pengembangan Diri”. Sama seperti siswa, guru awalnya akan ditempatkan dalam kelas tertentu yang dibina oleh para ahli di luar sekolah hingga mampu membina para siswa secara mandiri untuk melakukan kegiatan tertentu seperti menjahit, membuat clay, atau bermain musik. Selain mendatangkan ahli dari luar, program pengembangan diri ini juga dibina oleh beberapa guru yang memang cukup ahli di bidang tertentu dan bisa ditunjuk untuk mengajarkan kemampuan tertentu pada siswa, misalnya kemampuan TIK.

“Banyak sekali yang didapat, mulai dari aku tidak bisa menjahit sampai bisa menjahit.” (7.5.a).

Disiplin. Sistem pengajaran yang terstruktur menjadikan para guru ABK lebih disiplin terutama terkait hal-hal yang perlu dipersiapkan sebelum mengajar. Salah satu guru mengungkapkan persiapan sebelum mengajar sangatlah penting untuk meminimalisir perilaku khas dan tantrum pada ABK. Disiplin dan pengorganisasian ini juga dirasakan bahkan di luar sekolah seperti di rumah misalnya.

“Banyak pengalaman dan disiplin.” (4.3.b).

“Yang dibutuhkan untuk mengajar anak-anak adalah kesiapan mengajar.” (4.5.a).

“Kita harus prepare seminggu sebelumnya, materi-materi yang sudah full akan kita ganti, menyiapkan peraganya.” (4.5.b).

“Kalau tidak siap nanti akan kelabakan dan anak-anak akan tantrum.” (4.5.c).

“Dampak positifnya saya lebih terstruktur di rumah.” (4.6.a).

Kesabaran, rasa bersyukur, dan toleransi dengan orang lain. Profesi guru ABK mengajarkan para guru ABK banyak hal terutama dalam hal kesabaran, rasa syukur hingga toleransi mengenai kelebihan dan kekurangan orang lain. Anak-anak dengan keistimewaan ini secara tidak langsung memberi pemahaman pada para guru bahwa tidak mudah untuk menjadi berbeda dengan orang lain. Setiap proses dan pencapaiannya untuk belajar patut diapresiasi.

“Anak-anak mengajarkan saya tentang kesabaran.” (2.8).

“Setelah mengajar ABK saya merasa hidup saya lebih bermakna.” (2.9.a).

“Dulunya cuek aja.” (2.9.b).

“Di sini sebisa apapun anak, kita tetap memberikan apresiasi.” (2.9.c).

“Kita semakin bisa lebih menghargai dan memaknai hal-hal kecil.” (2.9.d).

Cara berkomunikasi yang baik dengan wali murid. Selain berinteraksi dengan anak-anak, menjadi guru ABK juga memerlukan pemahaman bagaimana berkomunikasi yang baik dengan orang tuanya. Bagaimana melaporkan kegiatan belajar-mengajar selama di kelas serta memberikan saran terkait keberlanjutan pembelajaran di rumah sangat penting untuk diperhatikan para guru. Hal ini menjadi suatu keterampilan khusus yang dipelajari para guru ABK.

“Kalau jadi guru kita tidak Cuma dapat cara mengajar anak-anak, tapi juga cara menghadapi orang tua mereka.” (10.3.c).

“Aku belajar cara berkomunikasi dari tata bahasa, gesture, dan ekspresi ketika berkomunikasi dengan orang tua mereka.” (10.3.d)

“Ke orang tua murid aku belajar apa itu menerima, supotifitas, dan komunikasi yang baik.” (A.C.6).

Mengetahui berbagai macam tipe karakter dan kepribadian orang lain di tempat kerja. Berinteraksi dengan orang lain terutama sesama rekan kerja dalam intensitas waktu yang lama memunculkan banyak pemahaman baru. Peneliti menemukan bahwa salah satu hal yang bisa didapat dengan menjadi guru ABK dalam aspek interaksi sosial adalah mampu memahami berbagai karakter rekan kerja. Hal ini mampu dijadikan pembelajaran hidup tersendiri mengingat manusia adalah makhluk sosial yang perlu terus hidup berdampingan dengan manusia lainnya.

“Ke rekan kerja aku belajar macam-macam tipe karakter dan kepribadian orang, operasional tempat kerja, hingga profesionalitas.” (A.C.5).

4. Persepsi Tantangan Kerja

Perilaku. ABK memiliki ciri khas perilaku seperti perilaku berulang yang masih dalam tahap wajar hingga perilaku yang cukup merugikan. Sejumlah narasumber mengungkapkan tantangan keperilakuan adalah salah satu tantangan dalam mengajar ABK. Salah satu contoh adalah perilaku “hilang satu tumbuh seribu”. Maksudnya perilaku “hilang satu tumbuh seribu” adalah perilaku yang mampu berhasil diintervensi namun justru menimbulkan perilaku lainnya (?). Misalnya
.....

“Tantangan terbesar yang saya rasakan adalah menghadapi perilaku anak-anak yang hilang satu tumbuh seribu, maksudnya yang ketika dihilangkan satu perilaku akan muncul perilaku lainnya.” (1.6.a).

“Cara meng-handle tantangan itu awalnya lebih ke penegasan.” (1.6.a).

“Tantangannya sejauh ini ketika menghadapi dinamika perilaku anak-anak.” (A.D.1).

“ABK itu berbeda dengan anak non-disabilitas, jadi perlu effort lebih untuk memahaminya.” (A.D.2).

Contoh lain adalah perilaku yang menjadi hambatan adalah perilaku merugikan seperti menyerang orang lain. Diperlukan fisik yang kuat, kesabaran, bahkan ketegasan untuk menangani perilaku ini agar ABK tahu bahwa hal yang dilakukan itu salah dan tidak boleh dilakukan. Penanganan tantangan keperilakuan membutuhkan evaluasi kepada pihak kordinator program serta guru ABK sebelumnya yang mungkin pernah mengajar atau mengobservasi ABK terkait untuk dilakukan pemilihan teknik intervensi dan pengajaran yang sesuai.

“Ketika dipegangi anak autis dengan perilakunya yang merugikan yang dia tahu kalau kita lemah dia selalu berulah.” (5.8.c).

“Cara mengatasinya dengan evaluasi.” (5.9.a).

“Kalau tidak, kita lihat guru sebelumnya, akan kita samakan.” (5.9.b).

“Kalo ke guru laki-laki biasanya manut.” (5.9.c).

Menghadapi kondisi *meltdown* anak. Ketika proses belajar-mengajar, pasti ada kemungkinan munculnya kondisi yang tidak terprediksi seperti naik-turunnya mood anak. Ada kalanya ketidakstabilan mood anak berujung pada kondisi *meltdown*. *Meltdown* adalah kondisi ketika anak tidak mampu mengontrol dirinya bukan karena ingin mencari perhatian sehingga perlu diberi ruang untuk meregulasi emosinya terlebih dahulu.

“Pengalaman tersulit saya adalah ketika menghadapi anak ketika meltdown, yaitu kondisi ketika anak sudah tidak bisa mengontrol dirinya sendiri bukan karena mencari perhatian.” (9.4.a).

“Cara mengatasinya dengan membawanya ke tempat yang aman agar bisa meregulasi emosi dan tidak menyakiti orang lain.” (9.4.b)

Fase observasi awal. Ketika ABK baru masuk ke River Kids atau guru baru menerima ABK yang belum pernah ditanganinya, ABK akan diobservasi terlebih dahulu. Observasi awal ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan ABK serta perilaku khas yang dimiliki untuk diasesmen teknik apa yang akan diambil selama masa pembelajaran di kelas. Observasi awal menurut salah satu guru dianggap sebagai suatu tantangan dalam mengajar karena memerlukan pemahaman dan ketelitian di berbagai aspek seperti kemampuan dasar, perilaku, hingga riwayat keluarga ABK.

“Tantangan terbesar selama mengajar mungkin ketika kita masih observasi, masih meraba-raba terutama pada anak-anak yang perilakunya banyak.” (2.4.a).

“Ketika banyak perilakunya yang terlihat maka kita observasi dulu, penyebab perilakunya, keluarganya, dan kesukaannya.” (2.4.b).

Strategi/ teknik. Pemilihan strategi/ teknik dalam mengajar menjadi salah satu tantangan dalam mengajar ABK. Tantangan bagaimana guru mampu memaksimalkan potensi yang ABK punya dengan keistimewaan-keistimewaan yang dimiliki setiap anak perlu diperhatikan. Setiap guru menangani dua hingga 5 anak sehingga perlu menyeimbangkan dan menyesuaikan kebutuhan masing-masing anak menggunakan strategi/ teknik yang berbeda-beda.

“Tantangan saat mengajar bagi saya adalah bagaimana caranya bisa memaksimalkan apa yang anak-anak punya.” (3.2.a).

“Jadi, saya ingin membuktikan bahwa ABK itu sama dengan anak-anak yang lain yang punya hak yang sama namun cara belajar mereka saja yang berbeda.” (3.2.c).

Kemampuan guru dalam memahami materi tekstual/ teoritis. Beberapa tantangan sifatnya subjektif atau berorientasi pada diri guru sendiri misalnya tantangan kemampuan guru. Adanya peningkatan kapasitas guru, evaluasi, serta kelompok belajar yang bertujuan untuk *me-review* teknik-teknik pengajaran pada ABK penting untuk dilakukan. Akan tetapi proses penerimaan materi ini berbeda-beda di setiap individu guru. Terdapat guru yang kurang mampu memahami materi kontekstual namun mampu dalam praktek pengajaran dan sebaliknya. Hal ini diatasi dengan dilakukannya kegiatan kelompok belajar intensif secara teoritis dan praktis yang disebut dengan *River Campus*.

“Kalo saya pribadi, kurang bisa masuk materi, jadi lebih suka diberitahu secara praktek.” (4.4.b).

“Kalo ditanya langsung sering lupa, itu si kendalaku.” (4.4.e).

Regulasi emosi guru pribadi. Salah satu guru menyebutkan bahwa tantangan yang dirasakan adalah proses belajar cara meregulasi emosi. Hal tersebut dirasa penting karena berkaitan dengan bagaimana guru tidak membawa masalah pribadi ke tempat kerja dan begitu pula sebaliknya.

“Aku ga pernah merasa ada yang tersulit atau berat, cuma terkadang aku berada di fase sulit mengontrol emosiku.” (10.4.a).

“Jadi aku masih belajar gimana caranya aku tidak membawa emosi dari tempat kerja ke rumah atau dari rumah ke tempat kerja.” (10.4.b)

Pembaruan sistem pengajaran. Pembaruan sistem operasional sekolah seperti kurikulum baru, rapot, dan sebagainya menjadi tantangan tersendiri bagi peneliti dan sebagian guru. Tanggung jawab untuk mengases dan mengintervensi perilaku khas ABK disertai dengan tanggung jawab operasional pengajaran perlu dipertimbangkan sekaligus. Hal ini terkadang menjadikan guru terlalu disibukkan dengan operasional pengajaran dan mengesampingkan intervensi pokok pada anak-anak.

“Selain itu mungkin pembaruan sistem pengajaran seperti raport, kurikulum, dan sebagainya yang terus menerus, diiringi dengan kewajiban kita untuk terus meng-asses dan mengintervensi keperilakuan anak-anak jadi agak melelahkan.” (A.D.5). “Tapi solusinya kalau dari aku sendiri adalah manajemen waktu.”

5. Kualifikasi Diri

Tenaga dan kesehatan. Tenaga dan kesehatan sangat dibutuhkan dalam mengajar ABK terutama pada anak-anak dasar dengan keterbatasan kemampuan motoric dan *toilet training*. ABK dengan fisik yang lebih kecil dibandingkan guru apabila memiliki kecenderungan untuk terus bergerak (*seeking for movement* sebagai karakteristik pemrosesan indrawi) membuat guru merasa lelah. Selain itu, terdapat pula ABK dengan fisik yang justru lebih besar dari guru namun kemampuan motoric kasarnya sangat dasar sehingga belum mampu melakukan rutinitas *toilet training* dengan mandiri juga cukup menghabiskan tenaga. Hal ini yang menjadikan tenaga dan kondisi tubuh guru sangat penting untuk keberlangsungan kegiatan belajar mengajar dengan ABK.

“Yang paling dibutuhka dalam mengajar anak-anak yang pertama adalah tenaga terutama dengan anak-anak yang mbleset.” (1.7.a).

“Anak-anak TK dengan kendala toilet training pasti membutuhkan tenaga.” (1.7.b).

“Yang dibutuhkan dalam mengajar adalah kesehatan dan tenaga.” (2.6.a).

“Kalau kita tidak fit kita tidak akan bisa mengajar.” (2.6.b).

Kesabaran dan regulasi emosi. Dua hal ini merupakan hal pokok dalam mengajar ABK. Sama dengan mengajar anak-anak normal pada umumnya, kesabaran dan kemampuan regulasi emosi baik sangat diperlukan untuk menghadapi anak-anak, terutama anak-anak dengan berkebutuhan khusus. Keterbatasan ABK yang memerlukan waktu lebih lama untuk belajar dan

berproses menjadi lebih mandiri menjadi tantangan para guru untuk terus mengasah kesabaran dan kemampuan mengatur emosinya.

“Yang kedua adalah kesabaran menghadapi anak-anak.” (1.7.c).

“Anak-anak mengajarkan saya tentang kesabaran.” (2.8).

“Sebagai saya pribadi contohnya saya dapat bersyukur, belajar sabar, menghargai orang lain, dan masih banyak lagi.” (3.1.b).

“Yang didapat banyak hal, dari struktur terutama, telaten dalam ngajari anak, melatih kesabaran juga.” (4.3.h).

“Selain pengetahuan, aku belajar sabar, belum bisa sabar penuh tapi mulai belajar mengendalikan emosi.” (5.7.d).

“Perubahan yang saya rasakan selama menjadi guru ABK, saya semakin lebih tenang ketika menghadapi kondisi di luar kendali saya, semakin sabar, bersyukur, dan semakin aware dengan lingkungan.” (6.2).

“Yang paling dibutuhkan sabar, kudu jago emosi.” (7.13.a).

Disiplin dan telaten. Dalam menangani ABK, konsistensi dalam memberikan intervensi dan pengajaran menjadi kunci kemandirian ABK. Untuk itu, diperlukan sikap disiplin dan telaten dalam setiap pemberian pengajaran sedikit-demi sedikit pada ABK. Guru juga tidak diperbolehkan terburu-buru berpindah pada indikator pembelajaran selanjutnya ketika indikator sebelumnya dirasa sudah mampu dilakukan ABK. Sehingga target tercapainya suatu indikator pembelajaran adalah mampu dan konsistensi ABK pada suatu target pembelajaran meskipun ABK memerlukan waktu yang cukup lama untuk mencapainya.

“Kemudian kita membutuhkan yang namanya disiplin agar anak-anak tahu konsep sekali kita melarang itu mereka paham bahwa itu dilarang.” (1.7.f).

“Yang didapat banyak hal, dari struktur terutama, telaten dalam ngajari anak, melatih kesabaran juga.” (4.3.h).

Persiapan sebelum mengajar. Sama dengan mengajar pada umumnya, guru ABK perlu mempersiapkan bahan ajar dan media pembelajaran sebelum kegiatan berlangsung. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kemungkinan tantrum pada ABK selama kegiatan pembelajaran. Dengan mempersiapkan pembelajaran, guru akan lebih mudah dalam merencanakan pemberian materi dan penanganan perilaku khas ABK selama proses belajar.

“Kita harus prepare seminggu sebelumnya, materi-materi yang sudah full akan kita ganti, menyiapkan peraganya.” (4.5.b).

“Kalau tidak siap nanti akan kelabakan dan anak-anak akan tantrum.” (4.5.c).

Tekad dan keuletan. Tekad dan keuletan adalah hal yang diperlukan dalam menjadi guru ABK. Hal ini akan menjembatani motivasi guru untuk mendidik dan mensejahterakan ABK agar mendapat pendidikan yang setara dengan anak-anak normal lainnya. Profesi menjadi guru ABK tidak boleh mudah lelah dan mudah menyerah terutama hanya dengan tantangan keterbatasan ABK.

“Yang dibutuhkan dalam mengajar ABK adalah tekad, ulet, keikhlasan, dan telaten.” (5.11.a).

Keikhlasan. River Kids merupakan salah satu lembaga swasta yang dibangun dari bawah. Gaji guru di awal terbentuknya sekolah tentu belum seberapa jika dibandingkan dengan tantangan kerja menghadapi ABK dengan segala perilaku khasnya. Keikhlasan para guru dan tekadnya untuk terus bersedia mengajar ABK adalah kunci bagi para guru ABK di River Kids untuk terus bertahan. Sekarang, dengan banyak dikenalnya lembaga SLB River Kids, kesejahteraan guru semakin membaik dan performa guru juga semakin meningkat (?)

“Kita perlu uang, tapi bukan semata-mata uang, karena kalau tentang uang yo ucul ket biyen-biyen.” (5.11.b).

“Karena yang kita pikirkan bukan materinya disini.” (5.11.c).

Kepekaan dan kepedulian. Guru ABK adalah salah satu profesi yang menekankan aspek kepekaan dan kepedulian terutama pada kemampuan anak-anak sekecil dan sesederhana apapun. Kepekaan dan kepedulian dalam memahami keinginan ABK akan sangat membantu dalam proses pembelajaran. Apresiasi juga merupakan hal yang harus selalu dilakukan guru ABK untuk memotivasi ABK terus berkembang.

“Yang paling dibutuhkan dalam mengajar ABK adalah kesabaran, ketekunan, kepekaan, kepedulian, dan kreativitas.” (6.4).

Kreativitas. Seiring dengan majunya media pembelajaran, guru ABK juga perlu terus mengasah kreativitas untuk mengembangkan teknik dan sarana pembelajaran di kelas. Meskipun tergolong sekolah swasta, River Kids juga menganut kurikulum merdeka yang menerapkan sistem pembelajaran berbasis kreativitas dan diferensiasi. Hal ini memungkinkan para guru menyesuaikan pembelajaran dengan kemampuan seluruh murid berkebutuhan khusus.

6. Persepsi Makna

Tidak mudah menilai orang lain. Berada di lingkungan yang familiar dengan orang lain dengan kebutuhan khusus menjadikan para guru ABK memiliki pemikiran yang terbuka. Hal yang terpenting yang bisa dijadikan pelajaran adalah tidak membeda-bedakan atau menjustifikasi setiap orang karena semua individu memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing terutama ABK. Anggapan awal yang mengatakan bahwa individu dengan kebutuhan khusus adalah orang gila seiring berjalannya waktu semakin pudar karena mulai memahami seperti apa ABK sesungguhnya.

“Dampak yang bisa saya rasakan, pertama saya tidak membloking orang yang berkebutuhan khusus.” (1.9.a).

“Kalau dulu saya men-judge bahwa orang yang berkebutuhan khusus adalah orang gila.” (1.9.b).

Mampu membedakan ciri khas ABK. Di lingkungan masyarakat atau di luar sekolah, guru ABK mengaku jadi lebih mampu membedakan ciri khas anak atau individu dengan kebutuhan khusus. Dengan kata lain, menjadi guru ABK menambah wawasan dan pemahaman terkait ciri atau karakteristik ABK sehingga cukup mampu untuk memberikan wawasan ke masyarakat awam.

“Yang kedua, saya bisa lebih membedakan mana anak yang berkebutuhan khusus dan tidak.” (1.9.c).

“Jadi saya punya wawasan dan gambaran tentang anak yang berkebutuhan khusus.” (1.9.d).

“Dampak yang saya rasakan mungkin kalau di masyarakat jadi tahu ciri-ciri anak berkebutuhan khusus.” (2.7.a).

“Aku jadi bisa melihat ternyata ABK itu seperti ini, mereka butuh ini.” (7.9.a).

Mampu belajar menangani ABK. Di SLB River Kids, proses untuk menjadi guru atau benar-benar disertai (?) ABK membutuhkan waktu sekitar 1-3 bulan. Awalnya guru akan di-*plotting* untuk mengobservasi dan menjadi asisten salah satu guru tetap terkait pengondisian dan teknik mengajar. Setelah dirasa cukup mampu, guru akan diberikan 1-2 anak untuk di-*handle* selama beberapa bulan baru akan ditempatkan di kelas tetap. Melalui proses ini, guru ABK menjadi paham bagaimana cara menangani ABK.

“Yang ketiga saya mulai memahami cara mengatasi, meng-handle ABK walaupun sedikit.” (1.9.e).

“Yang aku dapat berawal dari ketidaktahuanku dari ABK, meskipun aku punya saudara yang tuna rungu gambaranku hanya tuna rungu, tidak ada gambaran bagaimana cara

mengajar anak-anak ini.” (5.6.b). “Sampai sekarang masih belajar menangani anak itu seperti apa.” (5.6.c).

“Aku jadi tahu ternyata bagaimana menangani anak-anak, satu sama lain berbeda caranya, misalnya dulu aku berhasil memakai cara tertentu di siswaku yang satu belum tentu berhasil di siswaku yang kedua.” (10.3.a)...

Kemampuan meregulasi emosi. Kemampuan regulasi emosi yang baik adalah hal yang penting untuk dimiliki oleh guru ABK. Kemampuan ini menjadi *benefit* luar biasa yang didapat dengan menjadi guru ABK. Regulasi emosi dirasakan oleh para guru ABK bahkan di luar sekolah dan sangat membantu dalam kehidupan sosialnya.

“Caraku meregulasi emosi awalnya saya punya target bagaimana anakku harus bisa namun semakin kesini aku berpikir bahwa bisa tidaknya anakku itu tergantung Yang Maha Kuasa.” (1.5.a).

“Emosi juga harus dikontrol, kalau ada masalah di rumah, dibuang dulu, kita fokus untuk mengajar.” (4.5.d).

“Selain pengetahuan, aku belajar sabar, belum bisa sabar penuh tapi mulai belajar mengendalikan emosi.” (5.7.d).

“Yang paling dibutuhkan sabar, kudu jago emosi.” (7.13.a).

Manajemen waktu dan pekerjaan. Dalam menjadi guru ABK, persiapan sebelum mengajar untuk meminimalisir perilaku tak terduga adalah hal yang harus dilakukan. Kebiasaan dalam mengatur dan mempersiapkan apa saja yang dibutuhkan menjadi suatu kebiasaan yang baik yang juga bisa diterapkan dalam kehidupan di luar sekolah.

“Dampak positifnya saya lebih terstruktur di rumah.” (4.6.a).

“Yang didapat banyak hal, dari struktur terutama, telaten dalam ngajari anak, melatih kesabaran juga.” (4.3.h).

Kepribadian yang tenang dan sabar. Dampak lain yang bisa dirasakan guru dalam mengajar ABK adalah memiliki kepribadian yang tenang dan sabar. Guru ABK terbiasa untuk mengelola emosi sehingga terbentuklah kepribadian yang tenang dan sabar dalam menghadapi ABK. Hal ini tentunya juga dapat diterapkan di luar sekolah dalam menghadapi segala situasi dan kondisi dalam hidup.

“Anak-anak mengajarkan saya tentang kesabaran.” (2.8).

“Sebagai saya pribadi contohnya saya dapat bersyukur, belajar sabar, menghargai orang lain, dan masih banyak lagi.” (3.1.b).

“Dampak ke keluarga saya lebih harus telaten, sabar juga mandiri.” (4.6.b).

“Dampaknya saya semakin tenang dan sabar menghadapi semua kondisi di hidup saya.” (6.5).

Lebih aware dan observatif terhadap perkembangan anak-anak di sekitar.

Profesi guru menjadikan narasumber menjadi sadar hal-hal kecil di sekitarnya seperti mengungkapkan keinginannya melalui komunikasi. Tidak hanya pada ABK dengan kekhususan dan detail proses belajarnya, komunikasi dengan anak-anak tipikal (non-autistik) juga penting. Dengan kata lain, narasumber sadar pada dasarnya fase dan proses tumbuh kembang semua anak pada dasarnya sama apabila diberi ruang dan kesempatan yang sama sehingga tidak perlu membedakan setiap anak.

“Kalau dampak aku bisa lebih aware sama lingkunganku, menjadi observer sama sekitarku.” (10.6.a).

“Ternyata anak-anak bisa diajak komunikasi untuk menyampaikan apa yang diinginkannya, tidak hanya ABK tapi juga anak tipikal pada umumnya.” (10.6.b).

Apresiatif. Narasumber menyebutkan menjadi guru ABK menjadikannya pribadi yang selalu mengapresiasi bahkan hal kecil sekalipun. Menghargai hal-hal kecil menjadikan hidupnya lebih bermakna.

“Setelah mengajar ABK saya merasa hidup saya lebih bermakna” (2.9.a).

“Dulunya cuek aja (2.9.b). Di sini sebisa apapun anak, kita tetap memberikan apresiasi (2.9.c). Kita semakin bisa lebih menghargai dan memaknai hal-hal kecil” (2.9.d).

Lebih bersyukur. Selain apresiatif, hal yang bisa dipetik setelah menjadi guru ABK adalah senantiasa ingat untuk bersyukur. Memiliki anggota keluarga dengan kebutuhan khusus merupakan salah satu bentuk kasih sayang Tuhan pada hamba-Nya namun bukan berarti orang lain dengan keluarga yang normal memandang ABK sebelah mata. Menjadi guru ABK juga merupakan salah satu bentuk para guru untuk membantu mensejahterakan orang lain. Di sisi lain, para guru juga menjadi lebih bersyukur dengan karunia anggota keluarganya yang normal jika dibandingkan dengan anak-anak yang ditanganinya di sekolah.

7. Adaptasi

Komitmen. Komitmen menjadi alasan narasumber untuk tetap menjadi guru ABK. Adanya tantangan/kesulitan di tempat kerja terutama terkait dengan perilaku khas ABK bukan menjadi halangan untuk menyerah. Hal ini menjadi prinsip awal salah satu guru sehingga memilih bertahan untuk menjadi guru ABK dengan segala resikonya. Di sisi lain, komitmen untuk terus membantu kemandirian ABK itu sendiri juga menjadi prinsip guru untuk bertahan.

“Yang membuat saya bertahan menjadi guru ABK adalah komitmen.” (1.10.c).

“Karena dari awal saya berkomitmen untuk menjadi guru ABK dengan segala resiko.” (1.10.d).

“Yang membuat saya masih bertahan untuk tetap menjadi guru ABK adalah agar bisa membantu ABK supaya mandiri dan menolong dirinya sendiri.” (2.10.b).

Dukungan teman dan keluarga. Alasan lain narasumber memilih untuk tetap menjadi guru ABK adalah adanya dukungan dari teman dan keluarga. Teman dan

keluarga yang selalu memberikan afirmasi positif dan membantu mencari jalan keluar akan sangat membantu narasumber yang berprofesi sebagai guru ABK dengan segala kesulitannya. Peran dan tanggung jawab untuk membiayai keluarga juga menjadi alasan narasumber untuk bertahan.

“Selain itu juga karena dukungan dari teman dan keluarga.” (1.10.e).

Setting Mindset. Peneliti menemukan bahwa pada dasarnya kecemasan akan risiko di setiap pekerjaan itu pasti ada namun *mindset* perlu selalu di-*setting*. Selalu berpikir positif dan beranggapan bahwa semua masalah pasti ada jalan keluarnya menjadikan guru ABK untuk mampu mengatasi tantangan kerja. Selalu ada opsi untuk mencari jalan keluar entah itu dengan meminta bantuan orang lain ataupun sekedar mencurahkan perasaan dengan bercerita pada orang lain.

“Kecemasan ketika berangkat kerja itu terkadang ada, tapi bagaimana setting mindset “semua pasti ada jalannya” dan “serahin aja ke Yang Di Atas” itu perlu (A.H.1). Kalau aku sebelumnya mengatakan tantangannya adalah tentang perilaku anak-anak, aku bisa cari solusi ke senior (A.H.2). Kalau tantangannya seputar rekan kerja, aku bisa curhat ke orang tuaku (A.H.3). Kalau tantangannya dari aku sendiri, aku me time, mandi, tidur, jajan, nonton, bahkan memperbanyak ibadah.” (A.H.4).

“Tapi semua itu sejauh ini tidak pernah membuat saya lelah sampai ingin menyerah.” (9.6.c). “Terkadang memang melelahkan, tapi selalu ada saja cara yang bisa mengatasinya.” (9.6.d)

Coping yang tepat. Memiliki mekanisme coping yang tepat juga menjadi salah satu solusi ketika menemukan kesulitan atau tantangan kerja. Hal ini akan meminimalisir *burn out* dalam kinerja. Individu yang memiliki kualitas coping yang tepat akan cenderung mampu mengolah masalahnya dan menemukan jalan di setiap kesulitannya.

“Intinya harus punya coping yang bagus (A.H.5). Jadi tidak ada yang membuat benar-benar lelah sampai putus asa dan memustuskan untuk resign (A.H.6).”

Tidak bisa menghadapi ABK. Salah satu narasumber mengungkapkan bahwa ternyata tidak semua hal bisa dikuasai. Salah satunya adalah menangani ABK. Dengan keterbatasannya tentang ABK, latar belakang pendidikan yang masih similar namun bukan bidangnya di ABK akan cukup mempengaruhi resistensi terhadap perilaku *challenging* ABK.

“Awalnya aku mengajukan resign itu lebih karena kecewa ke diriku sendiri.” (8.4.a).

“Karena aku selalu menganggap diriku dengan pandangan kalau orang lain bisa, aku pasti bisa.” (8.4.b).

“Ternyata aku tidak bisa menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus dengan perilaku yang sangat challenging.” (8.4.e)

Kecewa dengan atasan/dukungan administratif. Narasumber yang sama juga mengungkapkan alasan lain atas keputusannya untuk *resign* berkaitan dengan atasan di tempat kerja. Narasumber menganggap bahwa atasan adalah orang yang seharusnya lebih tahu bahwa kapasitas guru berdasarkan lama bekerjanya. Narasumber merasa tidak sebanding antara pengalaman kerja dan tantangan kerja yang diterimanya serta pihak atasan tidak bisa memberikan narasumber jawaban dan negosiasi yang sesuai dengan ekspektasinya. Hal tersebut memunculkan motif-motif lain dari narasumber untuk memperkuat keputusannya untuk *resign*.

“Sebenarnya yang bikin aku kecewa itu sama manajemennya sih.” (8.11.a)

“Jadi kenapa aku memutuskan resign yak arena berarti mereka wes ndak butuh karo aku.” (8.11.k).

“Berarti mau selama apapun aku tidak akan dapat solusi.” (8.12.e).

“Akhirnya malah merambat ke bayaran, dan lain-lain.” (8.12.f).

Keluarga. Salah satu guru di River memutuskan untuk *resign* karena alasan keluarga. Posisi sebagai anak terakhir dengan tanggung jawab untuk menemani orang tua di tempat asalnya menjadi alasan untuk *resign*. Sama halnya dengan alasan untuk tetap bertahan di tempat kerja, keluarga juga dapat menjadi motif untuk keluar dari tempat kerja sebelumnya ke tempat kerja yang baru.

Pendidikan. Melalui catatan lapangan, beberapa guru River Kids memutuskan untuk keluar (*resign*) untuk melanjutkan studinya. Terdapat guru yang memutuskan keluar untuk menyelesaikan gelar ataupun melanjutkan ke jenjang selanjutnya seperti pendidikan keprofesian. Pada kasusnya, guru terkait akan menunggu akhir semester dan menyelesaikan tanggungannya sebagai wali kelas terlebih dahulu sebelum akhirnya keluar (*resign*).

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan data di lapangan, peneliti yang sekaligus sebagai salah satu guru ABK di lokasi penelitian menjabarkan dinamika; konsep, aspek, dan indikator; serta outcomes pertumbuhan pribadi pada guru ABK berdasarkan perspektif teori dari para ahli.

1. Dinamika Pertumbuhan Pribadi Guru ABK SLB River Kids

Data yang terkumpul melalui wawancara dan catatan lapangan dibuat skema untuk menemukan subkategori-kategori hingga temanya.

Tema/subtema	Kategori	Subkategori	Kata kunci
Dinamika pertumbuhan Guru ABK di SLB River Kids	Motivasi	Motif menjadi guru ABK	Riwayat pendidikan
			Kesempatan
			Keluarga dan relasi
			Ketertarikan pada abk
			Memiliki abk

		Persepsi terhadap tantangan kerja	Perilaku
			Kondisi meltdown anak
			Fase observasi awal
			Strategi/teknik mengajar
			Kemampuan guru memahami materi tekstual/teoritis
			Regulasi emosi guru
			Pembaruan sistem pengajaran
	Kualifikasi diri	Tenaga dan kesehatan	
		Kesabaran dan regulasi emosi	
		Disiplin dan telaten	
		Persiapan sebelum mengajar	
		Tekad dan keuletan	
		Keikhlasan, kepekaan, dan kepedulian	
		Kreativitas	
Hasil yang diperoleh selama menjadi guru abk	<i>Output</i>	Pengetahuan dan pengalaman	
		Gaji	
		Pasangan	
		Skill baru	
		Mampu belajar menangani abk	
		Cara berkomunikasi yang baik dengan wali murid	
		Mampu membedakan ciri khas abk	

		<i>Outcomes</i>	Tidak mudah menilai orang lain
			Mengetahui berbagai tipe karakter orang lain di tempat kerja
			Kesabaran, rasa bersyukur, dan toleransi dengan orang lain
			Lebih <i>aware</i> dan observatif terhadap perkembangan anak-anak di sekitar
			Kemampuan meregulasi emosi
			Manajemen waktu dan pekerjaan
			Disiplin
			Kemampuan problem solving
		<i>Impact</i>	Apresiatif
			Lebih bersyukur
			Menjadi orang yang tenang dan sabar
	Resiliensi	Motif bertahan	Komitmen
			Dukungan teman dan keluarga
			Setting mindset
			Coping yang tepat
		Alasan resign	Tidak bisa menghadapi abk
			Kurangnya dukungan administratif
			Keluarga
			Pendidikan

Table 6 Kerangka jawaban narasumber

Jawaban-jawaban dari narasumber yang terurai di bagian hasil penelitian menjadi kata kunci untuk kategorisasi yang kemudian ditarik persamaan menjadi suatu konsep dinamika pertumbuhan pribadi Guru ABK di SLB River Kids. Dinamika pertumbuhan pribadi pada Guru ABK di SLB River Kids dapat ditinjau dari motivasi, hasil yang diperoleh, serta resiliensi. Setiap aspek memiliki ukuran indikator masing-masing yang mewakili gambaran pribadi setiap guru ABK. Skema atau bagan kategorisasi tergambar sebagai berikut:



Figure 3 Dinamika pertumbuhan pribadi guru ABK SLB River Kids

Dinamika proses yang dialami guru ABK di SLB River Kids dimulai dari pencarian motivasi untuk melamar sebagai guru ABK. Motivasi ini mencakup alasan, latar belakang, persepsi guru ABK terhadap profesi dan tantangan profesi, serta kualifikasinya. Guru ABK kemudian melalui proses adaptasi dari setiap tantangan kerja. Terdapat dua arah dari proses adaptasi, yakni yang mampu beradaptasi dan yang tidak mampu beradaptasi dan mengatasi tantangan. Individu yang mampu mengatasi tantangan dan beradaptasi akan memiliki resiliensi dan bertahan sebagai guru ABK di SLB River Kids kemudian mampu bertumbuh serta menemukan makna dari

prosesnya. Sedangkan individu yang tidak mampu mengatasi tantangan dan beradaptasi memilih untuk *resign* dan mencari profesi baru. Di sisi lain, terdapat pula individu yang telah mampu mengatasi tantangan dan beradaptasi namun memutuskan untuk mencari tantangan baru atau memilih prioritas lain sehingga *resign* dari profesinya sebagai guru ABK di SLB River Kids.

a. Motivasi

Motif Melamar

Aspek motivasi dapat dilihat melalui alasan atau motif melamar, persepsi terhadap tantangan kerja, dan kualifikasi diri. Hasil penelitian menemukan alasan subjek melamar sebagai guru ABK antara lain karena riwayat pendidikan, adanya kesempatan, rekomendasi dari teman dan keluarga, ketertarikan terhadap ABK, serta karena memiliki anak yang juga berkebutuhan khusus. Profesi guru ABK adalah profesi yang membutuhkan kualifikasi khusus salah satunya dengan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, sosial, dan/atau potensi kecerdasan dan bakat istimewa pada satuan pendidikan khusus, satuan pendidikan umum, dan/atau satuan pendidikan kejuruan (Kemendikbud, 2018). Salah satu bentuk satuan pendidikan khusus tersebut adalah jurusan pendidikan khusus (pendidikan luar biasa/PLB) atau psikologi. Hal ini menjadi alasan subjek dengan latar belakang pendidikan luar biasa dan psikologi memilih profesi yang linier dengan riwayat pendidikan yang ditempuh.

Motif lain yang disebutkan subjek penelitian untuk melamar sebagai guru ABK adalah adanya kesempatan untuk diterima di SLB River Kids sebagai guru ABK. Adanya kesempatan dan rekomendasi dari rekan untuk melamar sebagai guru ABK didasari atas adanya lapangan kerja baru di tahun 2004 bernama SLB River Kids dimana lembaga masih menerima tenaga

pengajar dari berbagai lulusan namun bersedia bekerja dengan anak-anak berkebutuhan khusus. Dengan demikian tidak heran apabila guru-guru ABK yang telah lama bekerja di River Kids berasal dari berbagai latar belakang pendidikan.

Adanya ketertarikan terhadap anak-anak berkebutuhan khusus juga menjadi salah satu motif para subjek untuk menjadi guru ABK. Sebuah penelitian pernah menyebutkan bahwa keinginan untuk memberikan kontribusi sosial seperti kontribusi terhadap pendidikan khusus menjadi salah satu motivator dalam profesi guru. Penelitian tersebut merupakan penelitian *cross-cultural* analitis komparatif yang mengungkapkan bahwa motif para calon guru seperti adanya kemampuan mengajar, keinginan untuk memberikan kontribusi sosial, keinginan untuk bekerja dengan anak-anak, bahkan adanya waktu untuk keluarga dinilai menjadi motivator yang tinggi. Guru adalah profesi yang aman dan fleksibel dibandingkan dengan profesi lainnya. Terdapat temuan bahwa motivasi dan komitmen di kalangan guru di negara berpenghasilan menengah ke bawah (dengan indeks pembangunan manusia yang rendah) lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara berpenghasilan tinggi (dengan pembangunan manusia yang tinggi). Hal ini dikarenakan peluang dan kualitas pendidikan di negara berpenghasilan menengah ke bawah masih rendah serta faktor-faktor yang berkaitan dengan sekolah dianggap lebih penting (Heinz, 2015). Selain itu, motivasi guru untuk terlibat dalam pendidikan inklusif dapat dijelaskan dengan internalisasi nilai pendidikan inklusif. Internalisasi nilai pendidikan inklusif dapat difasilitasi dengan meningkatkan kompetensi guru dalam memenuhi kebutuhan siswa berkebutuhan khusus (Xie, 2023).

Motif lain yang ditemukan di lapangan adalah subjek memiliki anggota keluarga yang juga merupakan anak atau individu berkebutuhan khusus. Peluang untuk terjun langsung dalam praktek mengajar memberikan pengetahuan dan pengalaman tak ternilai yang dapat langsung diterapkan di

rumah. Hal ini dinilai mampu meningkatkan efektivitas pendidikan dan pengajaran pada ABK karena menggunakan teknik yang sama baik di sekolah maupun di rumah.

Persepsi terhadap tantangan kerja

Hasil penelitian menyebutkan terdapat beberapa tantangan kerja seperti perilaku khas ABK, kondisi *meltdown* anak, regulasi emosi, kemampuan memahami materi tekstual, fase observasi awal, strategi mengajar, dan pembaruan sistem mengajar. Beberapa tantangan kerja ini dapat dibagi menjadi tantangan kerja yang berorientasi pada ABK, tantangan kerja yang berorientasi pada diri sendiri, dan tantangan kerja yang berorientasi pada sistem operasional di sekolah.

Berdasarkan peraturan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2011, anak berkebutuhan khusus merupakan anak yang mengalami keterbatasan atau keluarbiasaan baik fisik, mental-intelektual, sosial, maupun emosional yang berpengaruh secara signifikan dalam proses pertumbuhan atau perkembangannya dibandingkan dengan anak-anak lain seusianya. Anak berkebutuhan khusus (ABK) memiliki karakteristik tertentu salah satunya berhubungan dengan perilaku khasnya. Pratama (2019) mengklasifikasikan tiga masalah perilaku ABK, yaitu masalah *internalizing* (emosi), masalah *externalizing* (perilaku), dan masalah perilaku lain. Masalah *internalizing* (emosi) meliputi kecemasan, menarik diri, dan gangguan somatis. Masalah *externalizing* (perilaku) meliputi perilaku agresif dan perilaku merusak. Sedangkan perilaku lain meliputi masalah sosial, gangguan perhatian, dan masalah pemikiran (Adi Pratama et al., 2019). Berdasarkan hasil yang ditemukan di lapangan, tantangan kerja yang berorientasi pada ABK meliputi

masalah keperilakuan ABK seperti perilaku yang merugikan, menyakiti, kondisi *meltdown*, dan kondisi maladaptif lainnya.

Tantangan yang berorientasi pada diri guru ABK sendiri antara lain kemampuan regulasi emosi dan kemampuan memahami materi tekstual pengajaran. Profesi guru ABK membutuhkan kriteria khusus seperti memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik. Hal ini sesuai dengan salah satu kompetensi dalam Permendikbud nomor 137 tahun 2014 tentang kriteria Guru dan Tenaga Kependidikan di PAUD Ramah ABK yakni bersikap dan bertindak sesuai dengan kebutuhan psikologi anak (Kemendikbud, 2018). Sedangkan kemampuan memahami materi tekstual pengajaran seperti pengetahuan metode PECS atau TEACCH yang diterapkan sekolah adalah tantangan subjektif salah satu subjek.

Tantangan yang berorientasi pada operasional sekolah meliputi fase observasi awal, strategi pengajaran, dan pembaruan sistem mengajar. Sejalan dengan kompetensi untuk bersikap dan bertindak dengan kebutuhan psikologi anak, observasi awal juga merupakan salah satu kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan di PAUD Ramah ABK. Hal ini tertuang dalam kompetensi melaksanakan identifikasi awal dan *pra-screening* mengacu pada Permen Kemenkes nomor 66 tahun 2014 dan observasi guru dan mampu menemukan hambatan, potensi, dan kebutuhan anak melalui asesmen (Kemendikbud, 2018). Tantangan operasional berupa strategi pengajaran dan pembaruan sistem pengajaran yang berbasis teknologi berupa penilaian harian dan rapot *online*. Hal tersebut memudahkan namun juga memerlukan proses adaptasi dari para guru. Media teknologi *online* jelas membantu efektivitas kinerja guru ABK, terutama untuk menciptakan saluran yang lebih komunikatif (Cappucio et al., 2016).

Persepsi individu terhadap tantangan kerja dapat menjadi motivasi untuk bertumbuh. Hal ini sesuai dengan teori Lerner dalam konsep *balanced support-challenge model* dimana terdapat adanya dukungan dari lingkungan yang seimbang dengan tantangan. Tantangan yang dipersepsikan sebagai sarana pendorong pertumbuhan difasilitasi dengan dukungan yang membantu individu merasa aman (G. H. Lerner, 2004). Pencarian makna dari suatu tantangan yang ditemukan dalam pekerjaan akan dapat mengubah tantangan tersebut menjadi loncatan untuk bertumbuh (Frankl, 2018). Tantangan, perubahan, dan pengalaman yang dialami individu di sepanjang hidup akan menjadi landasan untuk pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan dan berarti (Levinson, 1986a).

Kualifikasi Diri

Data di lapangan menemukan bahwa subjek mempersepsikan sejumlah kualifikasi yang harus dimiliki seorang guru ABK. Di antara kualifikasi tersebut adalah memiliki tenaga dan kesehatan yang memadai; kesabaran dan kemampuan regulasi emosi; disiplin dan ketelatenan; tekad dan keuletan; keikhlasan, kepekaan dan kepedulian; kreativitas; dan persiapan yang matang sebelum mengajar. Kualifikasi tersebut sesuai dengan Permendikbud nomor 137 tahun 2014 tentang Kriteria Guru dan Tenaga Kependidikan di PAUD Ramah ABK yakni memiliki rasa empati yang tinggi terhadap anak; dan menerima dengan ikhlas dan sabar sesuai dengan karakteristik anak (Kemendikbud, 2018). Guru pendidikan khusus harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk profesinya dan dituntut untuk bersabar, berempati, dan memiliki kompetensi vokasi (Baglama & Uzunboylu, 2017). Pemahaman terkait diri pribadi diintegrasikan pada peran di tempat kerja sebagai guru ABK. Hal ini sejalan dengan konsep diri yang dikemukakan oleh Rogers yang mengacu bagaimana individu memandang dirinya dan menyesuaikan dengan pengalamannya (Rogers, 1980).

b. Hasil yang didapat selama menjadi Guru ABK

Data menunjukkan terdapat beberapa hasil yang didapat para subjek selama menjadi guru ABK yang diklasifikasikan menjadi *output*, *outcome*, dan *impact*. *Output* adalah hasil berupa barang, jasa, atau proses perubahan yang dihasilkan dari program atau organisasi yang didapat secara langsung dalam jangka waktu pendek. *Outcomes* adalah kemungkinan atau pencapaian efek jangka pendek dan menengah dari *output* yang berupa perubahan perilaku atau sistem yang pengaruhnya luas. Sedangkan *impact* adalah efek jangka panjang positif dan negatif, primer dan sekunder yang dihasilkan secara langsung atau tidak langsung, disengaja atau tidak disengaja terhadap status sosial ekonomi individu (OECD, 2022). *Output* dari profesi sebagai guru ABK di River Kids antara lain pengetahuan dan pengalaman menangani ABK, gaji, pasangan, *skill* baru diluar intervensi ABK, serta kemampuan komunikasi dengan wali siswa. *Outcomes* yang diperoleh antara lain tidak mudah menilai orang lain, mampu mengetahui berbagai tipe karakter orang lain di tempat kerja, semakin sabar, bersyukur, dan memiliki rasa toleransi yang tinggi terhadap orang lain, semakin *aware* dan observatif terhadap perkembangan anak-anak di sekitar, melatih kemampuan regulasi emosi, semakin disiplin dan melatih manajemen waktu dan pekerjaan dengan baik, serta meningkatkan kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*). Sementara *impact* yang didapat yaitu lebih apresiatif, bersyukur, dan menjadi orang yang lebih sabar.

Hasil yang diperoleh dari suatu profesi bergantung pada bagaimana individu mempersepsikan ekspektasi hasil profesinya. Menurut teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir dan ekspektasi hasil vokasional penting untuk kesuksesan karir masa depan di kalangan guru pendidikan khusus. Teori ini menekankan tiga variabel yang penting dalam pengembangan karir individu yaitu keyakinan efikasi diri, ekspektasi hasil vokasional, dan tujuan pribadi. Efikasi diri dalam mengambil keputusan karir dianggap sebagai elemen penting dalam minat, tujuan, pilihan,

pengalaman, dan kinerja karier individu. Peran efikasi diri dalam mengambil keputusan mencakup kompetensi mengenai evaluasi diri yang akurat, mengumpulkan tentang pekerjaan, penetapan tujuan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Guru ABK yang merasa kompeten dalam aspek ini akan cenderung mengembangkan sikap positif terhadap kariernya. Sedangkan ekspektasi hasil vokasional menunjukkan ekspektasi individu terkait dengan hasil pilihan karir. Variabel ini dianggap sebagai keyakinan individu mengenai kemungkinan merasakan nilai-nilai pekerjaan utama seperti pendapatan, status, produktivitas, dan prestise (Baglama & Uzunboylu, 2017).

Keyakinan efikasi diri dapat menginformasikan ekspektasi hasil dan sebaliknya ekspektasi hasil juga dapat mengindikasikan keyakinan efikasi diri. Misalnya individu yang memiliki keyakinan akan kemampuan kerjanya akan memiliki hasil ekspektasi yang lebih baik dan individu yang memiliki ekspektasi hasil yang baik akan meningkatkan keyakinan akan kinerjanya (Sheu et al., 2018).

c. Proses Adaptasi dan Pencapaian Hasil

Dalam mencapai hasil, partisipan mengalami adaptasi dengan tantangan kerja. Adaptasi tersebut mencakup proses dan cara untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman intervensi ABK; memperoleh kepuasan terhadap gaji; mendapatkan *skill* baru, mendapatkan kemampuan komunikatif; proses menjadi pribadi yang disiplin sabar, peka, dan apresiatif; serta mendapatkan kemampuan *problem solving*. Proses untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman intervensi ABK melalui penempatan dan kesempatan mengajar ABK dengan karakteristik yang berbeda-beda di jenjang yang berbeda pula. Proses memperoleh kepuasan terhadap gaji melalui periode dan lama waktu bekerja. Cara mendapatkan *skill* baru adalah melalui pengambilan kesempatan untuk ditempatkan di bidang baru. Proses untuk mendapatkan kemampuan komunikatif adalah dengan menjadi wali kelas sekaligus konsultan perkembangan ABK untuk orang tua siswa. Proses menjadi pribadi yang

disiplin, sabar, peka dan apresiatif adalah dengan mengajar dan menghayati karakteristik masing-masing ABK dan membandingkan dengan anak-anak non-disabilitas di luar sekolah. Terakhir, cara mendapatkan kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*) dengan melalui proses *trial and error* di setiap penanganan ABK dan tantangan kerja lainnya.

Proses adaptasi dalam pendidikan khusus selalu diawali dengan kesulitan-kesulitan seputar kondisi disabilitas anak yang membutuhkan usaha lebih untuk akhirnya mampu secara positif menyesuaikan kondisi dan memanfaatkan kondisi disabilitas tersebut (Jung & Lee, 2021). Adaptasi terhadap tantangan kerja memiliki kaitan dengan efikasi diri para guru ABK. Guru ABK yang memiliki efikasi diri yang tinggi dinilai lebih mampu mengatasi tantangan seperti menghadapi gangguan perilaku dan instruksi inklusif dalam pendidikan khusus terutama dibandingkan guru biasa (Kazanopoulos et al., 2022). Proses adaptasi guru ABK dapat dipengaruhi oleh tingkat disabilitas dan jumlah siswa, pengetahuan guru tentang karakteristik siswa dan karakteristik mata pelajaran, dan sekolah, kerjasama para guru dan penanggung jawab inklusif, serta pemikiran yang fleksibel (Im, 2022).

d. Resiliensi

Aspek resiliensi yang dimaksud berdasarkan data lapangan antara lain mencakup motif bertahan dan alasan keluar (*resign*) para partisipan. Partisipan menyebutkan bahwa motif bertahan menjadi guru ABK di River Kids adalah adanya komitmen, dukungan teman dan keluarga, *positive mindset*, dan coping yang tepat. Sedangkan alasan beberapa guru ABK memutuskan untuk keluar antara lain karena tidak mampu menghadapi ABK, kurangnya dukungan administratif dari atasan, alasan keluarga, dan alasan untuk melanjutkan pendidikan.

Keputusan untuk bertahan di tempat kerja/suatu profesi atau keluar erat kaitannya dengan resiliensi. Resiliensi memiliki kaitan yang signifikan dan positif dengan kesejahteraan (*well-being*). Dalam bidang pendidikan khusus,

stres kerja guru ABK bersumber dari stres karena beban kerja, perlakuan kerja, refleksi nilai-nilai dalam pekerjaan, kesulitan mengelola siswa, ketidakmampuan menyesuaikan kualitas kompetensi pada pekerjaan pendidikan khusus, lingkungan sekolah, sumber daya, dan hubungan interpersonal. Kombinasi faktor-faktor ini menyulitkan guru untuk merasakan kebahagiaan yang melekat pada profesinya dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja dan prestasi yang pada gilirannya menyebabkan kurangnya kebahagiaan profesional (Chen et al., 2023).

Sebuah penelitian menemukan tingkat keluar-masuk (*turnover*) guru lebih tinggi ditemukan pada guru matematika, sains, bahasa, dan pendidikan khusus. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover* guru seperti kurangnya dukungan administratif, gaji, dan sertifikasi alternatif (Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2019). Penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja, sertifikasi, dan motivasi kerja pada guru ABK sebesar 63,2% sedangkan 36,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (Phytanza & Burhaein, 2020). *Skill, task, dan role crafting* menjadi mediator utama dalam hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi atau tempat kerja (Xie, 2023). Motivasi guru pendidikan inklusif pernah diteliti dan dikaitkan dengan efikasi diri. Guru yang memiliki motivasi otonom akan mengarah pada kualitas pembelajaran yang tinggi (Passanisi et al., 2022).

2. Konsep Pertumbuhan Pribadi pada Guru ABK SLB River Kids

Berdasarkan dinamika pertumbuhan pribadi yang telah diuraikan, peneliti mencoba mengaitkan dengan skema konsep pertumbuhan pribadi.

	Eksplorasi	Ekspansi
Intrapersonal	- Motif menjadi guru ABK (pendidikan, kesempatan, ketertarikan)	- Adaptasi terhadap tantangan kerja

	<ul style="list-style-type: none"> - Persepsi terhadap tantangan kerja (teknik mengajar, regulasi emosi) 	<ul style="list-style-type: none"> - Resiliensi (komitmen diri, <i>positive mindset</i>, coping) - <i>Output, outcome, atau impact</i> yang berorientasi pada diri sendiri (pengetahuan, pengalaman, skill, gaji, kesabaran, penerimaan)
Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Motif menjadi guru ABK (dukungan/rekomendasi keluarga dan relasi, anggota keluarga ABK) - Persepsi terhadap tantangan kerja (perilaku khas dan proses asesmen-intervensi ABK) 	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptasi terhadap tantangan kerja - Resiliensi (dukungan) - <i>Output, outcome, atau impact</i> yang berorientasi pada orang lain (kemampuan komunikatif, toleransi, kepekaan terhadap lingkungan)

Table 7 Keterkaitan dinamika dengan aspek pertumbuhan pribadi Guru ABK di SLB River Kids

Pada dasarnya, pertumbuhan intrapersonal dan interpersonal kurang lebih sama. Perbedaan hanya terletak pada sudut pandang aspek eksplorasi dan ekspansinya, yang berorientasi pada diri sendiri dan yang berorientasi pada orang lain (lingkungan). Dengan demikian, pertumbuhan pribadi pada guru ABK di SLB River Kids adalah ukuran kesejahteraan psikologis para guru ABK di SLB River Kids ditinjau dari bagaimana eksplorasinya terhadap motivasi dan persepsi terhadap diri, lingkungan, dan

tantangannya sebagai guru ABK. Selain itu juga ditinjau dari bagaimana upaya peningkatannya (ekspansi) untuk beradaptasi serta resiliensinya terhadap lingkungan dan tantangannya sebagai guru ABK.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pertumbuhan pribadi merupakan proses yang dialami individu untuk menggali serta mengembangkannya kebutuhan, potensi, tantangan, dukungan, pengalaman, dan makna dari diri dan lingkungan sosial selama hidupnya. Pertumbuhan pribadi dapat dilihat dari aspek eksplorasi (penggalian) dan ekspansi (pengembangan) kebutuhan, potensi, tantangan, dukungan, pengalaman, dan makna dalam hidupnya. Keenam hal ini ditinjau dari aspek intrapersonal (dalam) dan interpersonal (luar) individu tersebut.

Dinamika proses yang dialami guru ABK di SLB River Kids dimulai dari pencarian motivasi untuk melamar sebagai guru ABK. Motivasi ini mencakup alasan, latar belakang, persepsi guru ABK terhadap profesi dan tantangan profesi, serta kualifikasinya. Guru ABK kemudian melalui proses adaptasi dari setiap tantangan kerja. Terdapat dua arah dari proses adaptasi, yakni yang mampu beradaptasi dan yang tidak mampu beradaptasi dan mengatasi tantangan. Individu yang mampu mengatasi tantangan dan beradaptasi akan memiliki resiliensi dan bertahan sebagai guru ABK di SLB River Kids kemudian mampu bertumbuh serta menemukan makna dari prosesnya. Sedangkan individu yang tidak mampu mengatasi tantangan dan beradaptasi memilih untuk *resign* dan mencari profesi baru. Di sisi lain, terdapat pula individu yang telah mampu mengatasi tantangan dan beradaptasi namun memutuskan untuk mencari tantangan baru atau memilih prioritas lain sehingga *resign* dari profesinya sebagai guru ABK di SLB River Kids

Pertumbuhan pribadi para guru ABK di SLB River Kids merupakan proses berkesinambungan guru ABK untuk mengalami perubahan-perubahan dimulai dari motivasi melamar kerja, persepsi terhadap tantangan, adaptasi, resiliensi hingga pencapaian hasil bertumbuh selama menjadi guru ABK. Pertumbuhan pribadi guru ABK di SLB River Kids dapat ditinjau dari aspek eksplorasinya terhadap motivasi dan

persepsinya terhadap diri dan profesinya. Selain itu dapat pula ditinjau dari aspek ekspansi terhadap proses adaptasi, resiliensi, dan pencapaian hasilnya di tempat kerja secara intrapersonal maupun interpersonal.

Dengan demikian regulasi keluar-masuknya guru ABK di SLB River Kids dapat dilihat dari dinamika pertumbuhan pribadinya. Terdapat individu yang bertumbuh dengan berfokus pada pencarian makna dan *positive mindset* diiringi dengan coping yang tepat untuk bertahan di tempat kerja. Di sisi lain terdapat pula individu yang berfokus pada kapasitas dan prioritas dirinya dan memutuskan untuk keluar (*resign*) dari tempat kerjanya.

B. Saran

Saran dan rekomendasi dalam penelitian ini ditujukan untuk beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi peneliti selanjutnya, Keterbatasan penelitian ini adalah kurangnya data pendukung seperti angka kuantitatif terkait keberagaman dan persamaan data jawaban dari partisipan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan data penelitian melalui survey dan data kuantitatif untuk melihat presentase tiap aspek pertumbuhan pribadi.
2. Bagi manajemen sekolah, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengetahui pola dinamika adaptasi para guru. Penelitian ini juga dapat dijadikan *need assement* untuk pengadaan pelatihan atau seminar manajemen sumber daya manusia dan seminar kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) di lingkungan SLB.

DAFTAR PUSTAKA

- Abed, L. G., Abed, M. G., & Shackelford, T. K. (2023). Interpersonal Communication Style and Personal and Professional Growth among Saudi Arabian Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph20020910>
- Adi Pratama, G., Rahmat, I., Warsini, S., Studi Ilmu Keperawatan, P., Kedokteran, F., Masyarakat, K., Keperawatan, dan, Gadjah Mada, U., & Keperawatan Jiwa dan Komunitas, D. (2019). Gambaran Perilaku Anak Berkebutuhan Khusus dan Penanganannya oleh Guru di Sekolah Dasar Inklusi Kabupaten Sleman Behavior of Children with Special Needs and Teacher Experiences in Handling it at Inclusive Elementary School of Sleman Regency. *Jurnal Keperawatan Klinis Dan Komunitas*, 3(2), 110–121.
- Aron, A., Aron, E. N., & Norman, C. (2007). Self-expansion Model of Motivation and Cognition in Close Relationships and Beyond. *Blackwell Handbook of Social Psychology: Interpersonal Processes*, January, 478–501. <https://doi.org/10.1002/9780470998557.ch19>
- Ayub, N., & Iqbal, S. (2012). The relationship of personal growth initiative, psychological well-being, and psychological distress among adolescents. *Journal of Teaching and Education*, 1(6), 101–107.
- Baglama, B., & Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education*. <https://www.ajol.info/index.php/saje/article/view/164248>
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. In *Prentice Hall* (Vol. 11, Issue 1).
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action : a social cognitive theory / Albert Bandura. *New Jersey: Prentice-Hall, 1986*.

- Bauer, J. J., & McAdams, D. P. (2004). Personal growth in adults' stories of life transitions. *Journal of Personality*, 72(3), 573–602. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00273.x>
- Buhler, C. M., Massarik, F., & Bugental, J. F. T. (1968). The course of human life; a study of goals in the humanistic perspective. In *Springer Pub. Co.* Springer Pub. Co. <https://doi.org/LK> - <https://worldcat.org/title/1320>
- Cappuccio, G., Compagno, G., & Pedone, F. (2016). Digital Competence for The Improvement of Special Education Teaching. *Je-LKS*, 12, 93–108.
- Carver-Thomas, D., & Darling-Hammond, L. (2019). The trouble with teacher turnover: How teacher attrition affects students and schools. *Education Policy Analysis Archives*. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3699>
- Chen, Y., Qiu, G., & Merritt, M. R. (2023). Resilience of Teachers in Special Education Schools in Guizhou Province, China through Administration: Ecological Systems Theory Analysis. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews*, 3(4), 1–12. <https://doi.org/10.60027/ijrsar.2023.2943>
- D.Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <http://coursedelivery.org/write/wp-content/uploads/2015/02/2-Happiness-is-everything-or-is-it.pdf>
- Daroni, G. A., Solihat, G., & Salim, A. (2018). Manajemen Pendidikan Khusus di Sekolah Luar Biasa Untuk Anak Autis. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 196–204. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p196-204>
- Develi, A., Pekkan, N. Ü., Gökçen-Kapusuz, A., & Çavuş, M. F. (2022). The mediator role of personal growth initiative in the effect of career satisfaction on task and contextual performance. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 12(4), 86–102. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-4-86-102>

- Dik, B. J., O'Connor, W. F., Shimizu, A. B., & Duffy, R. D. (2019). Personal Growth and Well-Being at Work: Contributions of Vocational Psychology. *Journal of Career Development*, 46(1), 31–47. <https://doi.org/10.1177/0894845317730642>
- Diwanti, Y. S., & Abidin, Z. (2021). Psychological Well Being Guru Pendidikan Luar Biasa di SLB X Bandung Barat. In *Psyche: Jurnal Psikologi*. scholar.archive.org. <https://scholar.archive.org/work/oafyj4ugdnc4xpqmvgl6tftba/access/wayback/http://journal.uml.ac.id/TIT/article/download/278/240>
- Drapeau, P. (2004). *Differentiated Instruction: Making it Work : a Practical Guide to Planning, Managing, and Implementing Differentiated Instruction to Meet the Needs of All Learners*. Scholastic/Teaching Resources. <https://books.google.co.id/books?id=bEWqGwAACAAJ>
- Dunn, J. C., & Zimmer, C. (2020). Self-determination theory. *Routledge Handbook of Adapted Physical Education*, 55(1), 296–312. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-23>
- Dwi, E., Ningrum, C., & Linsiya, R. W. (2017). *Peran Psychological Well-Being Terhadap Personal Growth Initiative Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyusun Skripsi*. September 2022, 29–44.
- Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and Crisis*.
- Erikson, H. E. (1963). *Childhood and Society*.
- Fox, L., & Duda, M. A. (2016). Complete Guide to Positive Behavior Support-Young Children. In *Encyclopedia of School Psychology* (Issue March). <https://doi.org/10.4135/9781412952491.n214>
- Frankl, V. E. (1992). *Man's Search for Meaning Fourth Edition* (Vol. 5).
- Frankl, V. E. (2018). Man's Search for Ultimate Meaning. In *Biogeosciences* (Vol. 43, Issue 5). <http://www.unil.ch/ssp/page34569.html>

- Freire, C., Ferradás, M. D. M., Núñez, J. C., & Valle, A. (2022). Achieving full psychological functioning: The dimension of personal growth. *Papeles Del Psicologo*. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol.2976>
- Freire, C., Ferradás, M. M., Núñez, J. C., Valle, A., & ... (2019). Eudaimonic well-being and coping with stress in university students: The mediating/moderating role of self-efficacy. *International Journal of ...* <https://www.mdpi.com/386364>
- Fu, W., Wang, C., Tang, W., Lu, S., & Wang, Y. (2021). Emotional Intelligence and Well-Being of Special Education Teachers in China: The Mediating Role of Work-Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.696561>
- Heinz, M. (2015). Why choose teaching? An international review of empirical studies exploring student teachers' career motivations and levels of commitment to teaching. *Educational Research and Evaluation*. <https://doi.org/10.1080/13803611.2015.1018278>
- Hirsch, S. (2016). *Reflective Practice For Educators Professional Development To Improve Student Learning*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:156432110>
- Holyoke, T. C., & Vaillant, G. E. (1978). Adaptation to Life. In *The Antioch Review* (Vol. 36, Issue 2). <https://doi.org/10.2307/4638047>
- Hommelhoff, S., Schröder, C., & Niessen, C. (2020). The experience of personal growth in different career stages: An exploratory study. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 27(1), 5–19. <https://doi.org/10.1007/s11613-020-00634-y>
- Im, H. K. (2022). Middle and High School Special Class Teachers' Experience and Awareness of Managing the Period of Adaptation to Inclusive Classrooms. *Korean Journal of Physical, Multiple and Health Disabilities*. <https://doi.org/10.20971/kcpmd.2022.65.3.161>

- Indrasari, M., Pulungan, L. H., Mujanah, S., Kusmaningtyas, A., & Sumiati. (2020). Human personal growth and development. *Journal of Critical Reviews*, 7(17), 434–437. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.17.60>
- Januraga, P., Ikm, P. S., & Unud, F. K. (2019). Penentuan sampel penelitian kualitatif , rules of thumbs. In *Qualitative Research* (Vol. 1, Issue 1).
- Johnston, J. (2011). Writing Ethnographic Fieldnotes. In *Hastings Center Report* (Vol. 41, Issue 6). <https://doi.org/10.1002/j.1552-146X.2011.tb00143.x>
- Jung C. G. (1916). *Psychology of The Unconscious*.
- Jung C. G. (1961). *Memories, Dreams, Reflections Recorded And Edited By Aniela Jaffé Translated From The German By.*
- Jung C. G. (2005). *Carl Gustav Jung-Modern Man in Search of a Soul*.
- Jung C. G. (2018). *Psychological Types*.
- Jung, S. J., & Lee, M. (2021). The adaptation experiences of newly appointed elementary special education teachers with physical disabilities in teaching profession. *Korean Journal of Physical, Multiple and Health Disabilities*, 64(1), 95–111. <https://doi.org/10.20971/kcpmd.2021.64.2.95>
- Kapoor, R., Singh, A., & Pradhan, M. R. (2021). *Motivation, Interaction, and Teaching Strategy of the Teachers Dealing with Autism Spectrum Disorder Children*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-151678/v1>
- Kazanopoulos, S., Tejada, E., & Basogain, X. (2022). The Self-Efficacy of Special and General Education Teachers in Implementing Inclusive Education in Greek Secondary Education. *Education Sciences*. <https://doi.org/10.3390/educsci12060383>
- Kemendikbud, B. P. P. (2018). *Panduan Guru Dan Tenaga Kependidikan PAUD Ramah Anak Berkebutuhan Khusus*.

- Le, H. D. (2022). Factors influencing well-being of special education teachers in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 13(3), 207–217. <https://doi.org/10.47750/jett.2022.13.03.020>
- Lerner, G. H. (2004). *Collaborative turn sequences*. <https://doi.org/10.1075/pbns.125.12ler>
- Lerner, R. M. (2004). Liberty: Thriving and civic engagement among America's youth. In *Liberty: Thriving and Civic Engagement among America's Youth*. <https://doi.org/10.4135/9781452233581>
- Lerner, R. M., Fisher, C. B., & Weinberg, R. A. (2000). Toward a science for and of the people: Promoting civil society through the application of developmental science. *Child Development*. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00113>
- Levinson, D. J. (1986a). A Conception of Adult Development. *American Psychologist*, 41(1), 3–13. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3>
- Levinson, D. J. (1986b). *The Seasons of a man's life* (1st ed NV). Knopf. <https://doi.org/LK> - <https://worldcat.org/title/570304144>
- Mahpur, M. (2017). Memantapkan Analisis Data Melalui Tahapan Koding. *Repository Universitas Islam Negeri Malang*.
- Martadinata, M. A., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Subjektif pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB). *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 245–256. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art6>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. In *harper & Bow*. <https://doi.org/10.4135/9781446221815.n7>

- McAdams, D. P., & McLean, K. C. (2013). Narrative Identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233–238. <https://doi.org/10.1177/0963721413475622>
- Murawski, W. (2010). *Collaborative Teaching in Elementary Schools: Making the Co-Teaching Marriage Work!* <https://doi.org/10.4135/9781452219332>
- Neugarten, B. L. (2004). Personality change in late life: A developmental perspective. In *The psychology of adult development and aging*. <https://doi.org/10.1037/10044-012>
- Nicolas, M. T., Magallanes, T., & Mansueto, M. (2021). *Research in Business & Social Science Examining the effect of teacher 's self -efficacy on job satisfaction*. 10(8), 338–349.
- Nuryana, A., Pawito, P., & Utari, P. (2019). Pengantar Metode Penelitian kepada Suatu Pengertian yang Mendalam Mengenai Konsep Fenomenologi. *ENSAINS JOURNAL*. <https://doi.org/10.31848/ensains.v2i1.148>
- OECD. (2022). *DAC Network on Development Evaluation Glossary of Key Terms in Evaluation and Results-Based Management 2nd Edition-Prepublication version Glossary of Key Terms in Evaluation and Results-Based Management-2nd Edition*. 1–30.
- Passanisi, A., Buzzai, C., & Pace, U. (2022). Special Education Teachers: The Role of Autonomous Motivation in the Relationship between Teachers' Efficacy for Inclusive Practice and Teaching Styles. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710921>
- Pearlin, L. I., Lieberman, M. A., Menaghan, E. G., & Mullan, J. T. (1981). The Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4), 337–356. <https://doi.org/10.2307/2136676>

- Phytanza, D. T. P., & Burhaein, E. (2020). The effects of tenure, teacher certification, and work motivation on special needs teacher performance. *Universal Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080962>
- Piaget, J. (1952). When Thinking Begins. In *The origins of intelligence in children*.
- Piaget, J. (1971). *Genetic Epistemology*.
- Ridwan, & Tungka, N. F. (2024). *Metode Penelitian*. [http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/1362/1/Metodologi Penelitian \(DONE\).pdf](http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/1362/1/Metodologi%20Penelitian%20(DONE).pdf)
- Rogers, C. R. (1961). On Becoming Person. In *Tâm lý*.
- Rogers, C. R. (1980). *A Way of Being*.
- Ryan, R. M., & Vansteenkiste, M. (2013). On Psychological Growth and Vulnerability: Basic Psychological Need Satisfaction and Need Frustration as a Unifying Principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (2013). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. November 1995. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sawatske, A., Leonard, C., Harris, J., & Dally, K. (2024). The Case for Special Education Teacher Wellbeing: A Multidimensional Review of the Evidence and Future Directions. *Australasian Journal of Special and Inclusive Education*, 1–14. <https://doi.org/10.1017/jsi.2023.16>
- Sekarini, A., Hidayah, N., & Hayati, E. N. (2020). Konsep Dasar Flourishing dalam Psikologi Positif. *Psycho Idea*, 18(2). <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i2.6502>
- Sheu, H. B., Lent, R. W., Miller, M. J., Penn, L. T., & ... (2018). Sources of self-efficacy and outcome expectations in science, technology, engineering, and mathematics domains: A meta-analysis. *Journal of Vocational ...* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879118301131>

- Smith, T. E. C., Polloway, E. A., Patton, J. R., & Dowdy, C. A. (2014). *Teaching students with special needs in inclusive settings*. 604.
- Sprecher, S., Aron, A., & Aron, E. (1988). Love and the Expansion of Self: Understanding Attraction and Satisfaction. *Contemporary Sociology*. <https://doi.org/10.2307/2070652>
- Vaillant, G. E. (2002). Aging well : surprising guideposts to a happier life from the landmark Harvard study of adult development. In *Little Brown Boston* (1st ed). Little, Brown. <https://doi.org/LK> - <https://worldcat.org/title/46472304>
- Walter, H. L., Kutscher, E. L., Fox, H. B., Tuckwiller, E. D., & Ball, K. B. (2023). A tale of caution: Navigating special education teacher resistance to well-being professional development. *International Journal of Educational Research Open*, 4(May), 100253. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100253>
- Weigold, I. K., Weigold, A., Ling, S., & Jang, M. (2021). College as a Growth Opportunity: Assessing Personal Growth Initiative and Self-determination Theory. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00312-x>
- Wilt, M. E. (2014). Becoming a Teacher in Multiple Voices: An Disorder Teachers of Students with Autism Spectrum Exploration of Teacher Identity Formation Among. In *Becoming a Teacher in Multiple Voices: An Disorder Teachers of Students with Autism Spectrum Exploration of Teacher Identity Formation Among* (Vol. 74, Issues 8-A(E)). <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc11&NEW S=N&AN=2014-99030-077>
- Xie, Z. (2023). Work motivation and organisational commitment among inclusive education teachers in China: the mediating role of job crafting. *International Journal of Developmental Disabilities*.

<https://doi.org/10.1080/20473869.2022.2042157>

LAMPIRAN

INFORMED CONSENT

Yang terhormat, Ibu Suryani..... Perkenalkan, saya Rohmatul Hannani dengan NIM 220401210015 yang merupakan mahasiswa program Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian tesis terkait **“Konsep Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di SLB River Kids Malang”**. Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan anda untuk berpartisipasi menjadi subjek wawancara dan forum diskusi grup penelitian.

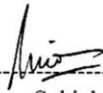
Untuk prosesnya, anda berhak menjawab pertanyaan-pertanyaan dan berpendapat dalam diskusi. Penelitian ini akan direkam (*voice recorder*) dan dicatat oleh peneliti serta tidak terdapat pungutan biaya sama sekali. Wawancara akan berlangsung selama kurang lebih 30 menit sebanyak dua pertemuan dan forum diskusi grup selama 30 menit sebanyak satu kali pertemuan. Di sisi lain, saya sebagai peneliti berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban subjek. Notulensi dan rekaman wawancara akan diparafrase dalam naskah penelitian.

Untuk saran atau keluhan silakan menghubungi nomor saya: 081217150226.

Setelah membaca penjelasan di atas, saya sebagai calon subjek penelitian bersedia untuk mengikuti proses penelitian ini dengan rincian sebagai berikut:

1. Partisipasi saya adalah atas kemauan sendiri dan tanpa paksaan
2. Saya bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini hingga hingga penelitian selesai
3. Apabila saya merasa tidak nyaman dalam sesi wawancara atau forum diskusi grup, saya memiliki hak untuk tidak menjawab apapun atau mengakhiri wawancara
4. Saya mengerti bahwa pewawancara akan menjaga kerahasiaan identitas saya melalui wawancara ini. Penggunaan rekaman dan data berikutnya akan diubah menjadi data yang terstandarisasi sehingga anonimitas individu akan terjaga kerahasiaannya
5. Saya telah membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan kepada saya.

Malang, 22 Agustus 2024



Subjek



Peneliti

INFORMED CONSENT

Yang terhormat, Ibu *Rana*..... Perkenalkan, saya Rohmatul Hamani dengan NIM 220401210015 yang merupakan mahasiswa program Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian tesis terkait **“Konsep Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di SLB River Kids Malang”**. Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan anda untuk berpartisipasi menjadi subjek wawancara dan forum diskusi grup penelitian.

Untuk prosesnya, anda berhak menjawab pertanyaan-pertanyaan dan berpendapat dalam diskusi. Penelitian ini akan direkam (*voice recorder*) dan dicatat oleh peneliti serta tidak terdapat pungutan biaya sama sekali. Wawancara akan berlangsung selama kurang lebih 30 menit sebanyak dua pertemuan dan forum diskusi grup selama 30 menit sebanyak satu kali pertemuan. Di sisi lain, saya sebagai peneliti berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban subjek. Notulensi dan rekaman wawancara akan diparafrase dalam naskah penelitian.

Untuk saran atau keluhan silakan menghubungi nomor saya: 081217150226.


Setelah membaca penjelasan di atas, saya sebagai calon subjek penelitian bersedia untuk mengikuti proses penelitian ini dengan rincian sebagai berikut:

1. Partisipasi saya adalah atas kemauan sendiri dan tanpa paksaan
2. Saya bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini hingga hingga penelitian selesai
3. Apabila saya merasa tidak nyaman dalam sesi wawancara atau forum diskusi grup, saya memiliki hak untuk tidak menjawab apapun atau mengakhiri wawancara
4. Saya mengerti bahwa pewawancara akan menjaga kerahasiaan identitas saya melalui wawancara ini. Penggunaan rekaman dan data berikutnya akan diubah menjadi data yang terstandarisasi sehingga anonimitas individu akan terjaga kerahasiaannya
5. Saya telah membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan kepada saya.

Malang, 23 April 2020.....


Rama M Rolo besip

Subjek



Peneliti

INFORMED CONSENT

Yang terhormat, Ibu ~~.....~~..... Perkenalkan, saya Rohmatul Hannani dengan NIM 220401210015 yang merupakan mahasiswa program Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian tesis terkait **“Konsep Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di SLB River Kids Malang”**. Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan anda untuk berpartisipasi menjadi subjek wawancara dan forum diskusi grup penelitian.

Untuk prosesnya, anda berhak menjawab pertanyaan-pertanyaan dan berpendapat dalam diskusi. Penelitian ini akan direkam (*voice recorder*) dan dicatat oleh peneliti serta tidak terdapat pungutan biaya sama sekali. Wawancara akan berlangsung selama kurang lebih 30 menit sebanyak dua pertemuan dan forum diskusi grup selama 30 menit sebanyak satu kali pertemuan. Di sisi lain, saya sebagai peneliti berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban subjek. Notulensi dan rekaman wawancara akan diparafrase dalam naskah penelitian.

Untuk saran atau keluhan silakan menghubungi nomor saya: 081217150226.

Setelah membaca penjelasan di atas, saya sebagai calon subjek penelitian bersedia untuk mengikuti proses penelitian ini dengan rincian sebagai berikut:

1. Partisipasi saya adalah atas kemauan sendiri dan tanpa paksaan
2. Saya bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini hingga hingga penelitian selesai
3. Apabila saya merasa tidak nyaman dalam sesi wawancara atau forum diskusi grup, saya memiliki hak untuk tidak menjawab apapun atau mengakhiri wawancara
4. Saya mengerti bahwa pewawancara akan menjaga kerahasiaan identitas saya melalui wawancara ini. Penggunaan rekaman dan data berikutnya akan diubah menjadi data yang terstandarisasi sehingga anonimitas individu akan terjaga kerahasiaannya
5. Saya telah membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan kepada saya.

Malang, 21 Maret 2024.....



Subjek



Peneliti

INFORMED CONSENT

Yang terhormat, Ibu Noor Az-zah... Perkenalkan, saya Rohmatul Hannani dengan NIM 220401210015 yang merupakan mahasiswa program Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian tesis terkait **“Konsep Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di SLB River Kids Malang”**. Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan anda untuk berpartisipasi menjadi subjek wawancara dan forum diskusi grup penelitian.

Untuk prosesnya, anda berhak menjawab pertanyaan-pertanyaan dan berpendapat dalam diskusi. Penelitian ini akan direkam (*voice recorder*) dan dicatat oleh peneliti serta tidak terdapat pungutan biaya sama sekali. Wawancara akan berlangsung selama kurang lebih 30 menit sebanyak dua pertemuan dan forum diskusi grup selama 30 menit sebanyak satu kali pertemuan. Di sisi lain, saya sebagai peneliti berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban subjek. Notulensi dan rekaman wawancara akan diparafrase dalam naskah penelitian.

Untuk saran atau keluhan silakan menghubungi nomor saya: 081217150226.

Setelah membaca penjelasan di atas, saya sebagai calon subjek penelitian bersedia untuk mengikuti proses penelitian ini dengan rincian sebagai berikut:

1. Partisipasi saya adalah atas kemauan sendiri dan tanpa paksaan
2. Saya bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini hingga hingga penelitian selesai
3. Apabila saya merasa tidak nyaman dalam sesi wawancara atau forum diskusi grup, saya memiliki hak untuk tidak menjawab apapun atau mengakhiri wawancara
4. Saya mengerti bahwa pewawancara akan menjaga kerahasiaan identitas saya melalui wawancara ini. Penggunaan rekaman dan data berikutnya akan diubah menjadi data yang terstandarisasi sehingga anonimitas individu akan terjaga kerahasiaannya
5. Saya telah membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan kepada saya.

Malang, 19 Maret 2024....

Noor Azzah

Subjek

Peneliti

