

ADVERSITY QUOTIENT PADA GURU GENERASI Z DI SLB RIVER

KIDS MALANG

SKRIPSI



oleh

Nahda Tarisha Diningrum

NIM. 210401110178

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

***ADVERSITY QUOTIENT* PADA GURU GENERASI Z DI SLB**

RIVER KIDS MALANG

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)



oleh

Nahda Tarisha Diningrum

NIM. 210401110178

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

ADVERSITY QUOTIENT PADA GURU GENERASI Z DI SLB

RIVER KIDS MALANG

SKRIPSI

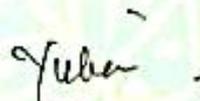
oleh

Nahda Tarisha Diningrum

NIM. 210401110178

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Yulia Sholichatun, M. Si., Psi.

NIP. 19700724 2005012 0 003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Yusuf Ratu Agung, M. A.
NIP. 19801020 2015031 002

**ADVERSITY QUOTIENT PADA GURU GENERASI Z DI SLB
RIVER KIDS MALANG**

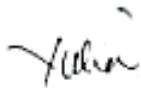
SKRIPSI

oleh
Nahda Tarisha Diningrum
NIM. 210401110178

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi pada tanggal 3 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji



Dr. Yulia Sholichatun, M. Si., Psi.
NIP. 19700724 2005012 0 003

Tanggal persetujuan:

Penguji Utama



Dr. Jin Tri Rahayu, M. Si., Psi.
NIP. 197207181999032001

Tanggal persetujuan:

Sekretris Penguji



Ermita Zakiyah, M. Th. I.
NIP. 198701312019032007

Tanggal persetujuan:

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Prof. Dr. Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**ADVERSITY QUOTIENT PADA GURU GENERASI Z DI SLB RIVER
KIDS MALANG**

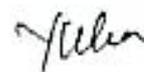
Yang ditulis oleh:

Nama : Nahda Tarisha Diningrum
NIM : 210401110178
Program : S1 Psikologi

saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diajukan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassakamu 'alaikum wr. wb

Malang, 23 April 2025
Dosen Pembimbing 1,



Dr. Yulia Sholichatun, M. Si., Psi.
NIP. 19700724 2005012 0 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nahda Tarisha Diningrum

NIM : 210401110178

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul ***“ADVERSITY QUOTIENT PADA GURU GENERASI Z 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 ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 23 April 2025

Yang membuat pernyataan,



Nanda Tarisha Diningrum

NIM. 210401110178

MOTTO

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ (Q.S Ali Imran: 173)

“Hasil tanpa eksekusi itu mustahil. Lakukan 1% lebih baik di setiap harinya.”

“Tidak ada yang sia-sia di kehidupan ini, maka tidak ada yang perlu disesali. Kamu akan berterima kasih kepada dirimu di masa lalu karna sudah memilih jalan hidup seperti ini.”

- Peneliti -

“Orang yang pesimis akan melihat kesulitan di setiap kesempatan, tapi orang yang optimis akan selalu melihat kesempatan di setiap kesulitan”

- Ali bin Abi Thalib -



LEMBAR PERSEMBAHAN

Hari ini, 23 April 2025 dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Pertama – tama, Allah SWT Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih, Maha Penyayang, dan Maha atas Segala-Nya, sebagai bentuk ibadah. Sungguh segala sholatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanya untuk Allah Semesta Alam. Alhamdulillah dan masyaallah telah diizinkan-Nya untuk banyak belajar dan bersyukur. Banyak syukur atas kebaikan Allah pada hambanya masih lalai, ingkar dan tidak luput dari kesalahan. Sungguh Engkau Maha Mengetahui yang terbaik bagi hamba-Nya.

Kedua, segenap civitas akademika Fakultas Psikologi dan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan tulus dalam menyalurkan ilmu serta pengalamannya di setiap perjalanan masa studi peneliti.

Ketiga, kepada kedua orang tua saya yang kasih dan sayangnya tidak pernah pupus, saudara – saudara saya, sahabat dan teman yang kehadirannya begitu bermakna dalam mendukung peneliti selama proses perkuliahan.

Terakhir, Tidak ketinggalan, kepada diriku sendiri. Terima kasih sudah bertahan sampai di titik ini melewati badai – badai selama masa studi yang membentuk versi terbaik diri kamu. Melalui proses masa studi, organisasi hingga rampungnya skripsi ini kamu banyak belajar hal terutama ketahanan dalam menghadapi sebuah kesulitan menjadi sebuah peluang, peluang menjadi lebih baik dan kuat. Tepat di hari ulang tahunmu yang ke-22, skripsi ini sebagai kado berharga yang Allah Swt berikan kepadamu. Semoga dari apa yang dipelajari selama masa studi membantu dan membukakan petualangan – petualangan yang lebih seru lagi. Kamu akan selalu bangga dan sayang dengan dirimu sendiri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Adversity Quotient pada Guru Generasi Z di SLB River Kids Malang”. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan sepanjang zaman, yang syafa’atnya selalu dinantikan oleh umatnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulisan skripsi ini tidak akan pernah terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta dan tersayang, Bapak Bambang Widiyanto, S. T. dan Ibu Nilam Saptayanti, S. E. yang selalu menjadi pondasi terkuat dan *support system* mulai dari finansial, kasih sayang dan seluruh hidup saya sampai bisa berada di titik ini. Doa, cinta, serta semangat tanpa henti dari keduanya telah memberikan keberanian dan kekuatan dalam setiap langkah kecil saya hingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Yusuf Ratu Agung, M. A, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Kepada Dosen Pembimbing saya, Ibu Dr. Yulia Sholichatun, M. Si., Psi. Yang telah membimbing, memberikan arahan dan masukan selama proses MBKM hingga penyusunan skripsi ini.
6. Kepada Dosen Penguji saya, Ibu Dr. Iin Tri Rahayu, M. Si., dan Ibu Ermita Zakiyah, M. Th. I, Yang telah berkenan memberikan waktu, perhatian, serta masukan yang konstruktif dalam proses ujian skripsi ini. Kritik dan saran yang disampaikan tidak hanya memperkaya isi penelitian saya, tetapi juga menjadi bekal berharga dalam pengembangan keilmuan dan penulisan saya di masa mendatang.
7. Kepada Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si. Yang telah bersedia membantu dan memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Para Informan dalam penelitian ini, MS dan ANW yang telah bersedia meluangkan waktu dan membagikan pengalaman berharga mereka, serta SLB River Kids Malang yang telah mendukung penelitian ini.
9. Seluruh Dosen dan *Staff* Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama masa studi.

10. Kepada Rayhan Dzikri Abdillah Rahmat Akbar, S. M., teman terbaikku yang selalu mendukung dan ada dalam suka maupun duka dalam proses pembentukan diriku hingga dapat selesainya skripsi ini.
11. Kepada kedua organisasi tempat saya berproses dan bertumbuh di kota perantauan yaitu KPMB Malang dan UKM PSM GGB UIN Malang.
12. Kepada Muhammad Ghifarullah, S.E., Dyang Wulan Apriliani, S. Ked., dan Rahma Aulia Salsabila, S. Ars. Yang telah kebersamai selama proses masa studi dan memberikan dukungan maupun semangat bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada Elmalia Dwi Zeirliana, Abida Dalla Maslacha, Nailasakinah Yahya, Nadia Syifa, Aditya Ramadhan, Fahmi Kaprawi, Adinda Lianti Salsabila dan seluruh teman-teman Kelas Psikologi E. Yang telah menjadi tempat berbagi semangat, cerita dan perjuangan dalam membantu dan dukungan selama proses masa studi.
14. Kepada Intan Dwi Kirani dan teman-teman MBKM SLB River Kids Malang yang sudah kebersamai dalam penyusunan skripsi ini.
15. Kepada saudara-saudara kandung saya, Bintang Krisna Bayu, Nandia Bilqis Arindi, Naima Lifia Putri, Niemi Sofia Putri, dan Niba Syarifah Muda'im, yang selalu memberikan warna, keceriaan dan hiburan pada kehidupan penulis. Semoga langkah kecil saudaranya ini, dapat memberikan batu lompatan yang lebih tinggi bagi saudara-saudara saya.
16. Kepada nenek dan kayi saya, Ning Djuamtri dan Sumarlan yang selalu mendukung peneliti di setiap proses perjalanan hidup saya.
17. Kepada semua sahabat dan teman-teman yang telah menjadi bagian dalam perjalanan ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu, Karya ini bentuk kecil dari perjuangan, yang semoga bisa bermanfaat bagi lebih banyak orang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi dan dunia kerja.

Malang, 23 April 2025

Penulis,

Nahda Tarisha Diningrum

NIM. 210401110178

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	6
C. RUMUSAN MASALAH.....	6
D. TUJUAN MASALAH	6
E. MANFAAT PENELITIAN.....	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. LANDASAN TEORI.....	9
1. <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	9
2. Aspek-aspek <i>Adversity Quotient</i> (AQ).....	12
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Adversity Quotient</i>	14

4. Generasi Z di Dunia Kerja	18
5. Kemampuan <i>Adversity Quotient</i> (AQ) di Lingkungan Kerja	19
6. <i>Adversity Quotient</i> pada Guru	20
B. PENDEKATAN/KAJIAN KEISLAMAN.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. RANCANGAN PENELITIAN.....	25
B. BATASAN MASALAH	27
C. SUBJEK PENELITIAN.....	27
D. TEKNIK PENGAMBILAN DATA.....	28
E. TEKNIK ANALISIS DATA.....	29
F. KEABSAHAN DATA	31
BAB IV HASIL PENELITIAN	36
A. SETTING PENELITIAN.....	36
1. Lokasi Penelitian.....	36
2. Waktu Penelitian	36
3. Data Diri Partisipan.....	37
B. TEMUAN LAPANGAN.....	39
1. Subjek 1: MS.....	39
2. Subjek 2: ANW	51
3. Analisis Banding Subyek 1 dan 2	56
C. PEMBAHASAN	60
1. Dinamika <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	60
2. Faktor – faktor yang memengaruhi <i>Adversity Quotient</i> (AQ) Subjek	72
3. Sintesis Temuan Kajian Keislaman	79
BAB V PENUTUP.....	81
A. KESIMPULAN.....	81
B. SARAN	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Database Guru di SLB River Kids Malang 2024.....	2
Tabel 1. 2 Data survei pra-penelitian tingkat stres kerja guru generasi Z di SLB River Kids Malang	3



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Faktor Pendukung dalam Peningkatan <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	39
Gambar 4. 2 Lingkaran Tekanan: Ritme, Target, Beban Kerja dan Dampaknya	42
Gambar 4. 3 Dampak Positif dan Negatif dari Tantangan	44
Gambar 4. 4 Dinamika Hubungan Sosial MS	46
Gambar 4. 5 Beban Kerja MS Sebagai Guru SLB River Kids Malang	48
Gambar 4. 6 Dinamika Resiliensi MS	50
Gambar 4. 7 Pendukung Proses Adaptasi Bagi Guru Baru	51
Gambar 4. 8 Faktor-faktor yang Memengaruhi ANW Bertahan Sebagai Guru SLB .	53
Gambar 4. 9 Pendukung Eksternal Resiliensi	55
Gambar 4. 10 Skema Analisis Banding Teori Subyek 1 dan 2	57
Gambar 4. 11 Aspek yang memengaruhi <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Informed Consent</i> Partisipan 1 (MS).....	89
Lampiran 2. <i>Informed Consent</i> Partisipan 2 (ANW)	90
Lampiran 3. Pedoman Wawancara	92
Lampiran 4. Verbatim Subyek 1 (MS) Pertemuan 1.....	98
Lampiran 5. Verbatim Subyek 1 (MS) Pertemuan 2.....	119
Lampiran 6. Analisis Horizontal Data Keseluruhan Subyek 1 (MS).....	140
Lampiran 7. Verbatim Subyek 2 (ANW) Pertemuan 1	173
Lampiran 8. Verbatim Subyek 2 (ANW) Pertemuan 2.....	198
Lampiran 9. Analisis Horizontal Data Keseluruhan Subyek 2 (ANW).....	211



ABSTRAK

Diningrum, Nahda Tarisha. (2025). Adversity Quotient Pada Guru Generasi Z di SLB River Kids Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Yulia Sholichatun, M. Si

Kata Kunci: *Adversity Quotient* (AQ); Resiliensi; Guru ABK; Pendidikan di Indonesia; Beban Kerja.

Guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks, baik secara emosional, administratif, maupun pedagogis. Dalam konteks tersebut, Adversity Quotient (AQ) menjadi konstruk penting yang menjelaskan bagaimana individu mampu bertahan, mengatasi, dan bangkit dari kesulitan. Sementara itu, guru generasi Z kerap mendapat stereotip sebagai generasi yang kurang tahan terhadap tekanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika AQ dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi AQ pada guru generasi Z di SLB River Kids Malang.

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian adalah dua guru generasi Z yang dipilih secara purposive berdasarkan tingkat stres kerja sedang hingga tinggi, dengan latar belakang dan karakteristik berbeda. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, dan dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif model Miles & Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data dijaga melalui teknik *member checking* dan triangulasi teori.

Aspek AQ (*Control, Origin–Ownership, Reach, dan Endurance*) muncul secara bervariasi pada masing-masing subjek, tergantung pada latar belakang pengalaman serta cara individu dalam memaknai dan merespons kesulitan. Penelitian ini juga menemukan adanya aspek temuan berupa motivasi dan passion terhadap profesi yang berperan penting dalam memperkuat AQ, khususnya dalam dimensi *control* dan *endurance*. Penelitian ini menemukan bahwa keyakinan spiritual, dukungan sosial dan lingkungan kerja yang suportif turut sebagai faktor membentuk daya tahan individu dalam menghadapi tantangan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa guru generasi Z di SLB River Kids Malang tidak dapat digeneralisasi sebagai generasi yang rentan, melainkan memiliki kapasitas adaptif yang unik dalam membangun ketahanan kerja. Temuan ini memberikan kontribusi ilmiah dalam memperluas pemahaman tentang AQ di konteks pendidikan khusus, serta dapat menjadi bahan pertimbangan praktis bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan intervensi psikologis yang mendukung kesejahteraan guru muda di lingkungan kerja yang menantang.

ABSTRACT

Diningrum, Nahda Tarisha. (2025). Adversity Quotient Among Generation Z Teachers at River Kids Special School, Malang. Thesis. Faculty of Psychology: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. Yulia Sholichatun, M. Si

Keywords: *Adversity Quotient (AQ); Resilience; Special Needs Teachers; Education in Indonesia; Workload.*

Teachers in Special Education Schools (SLB) face complex professional challenges especially emotionally, administratively, and pedagogically. In this context, Adversity Quotient (AQ) serves as an important construct to explain how individuals endure, overcome, and recover from difficulties. Meanwhile, Generation Z teachers are often stereotyped as being less resilient to pressure. This study aims to explore the dynamics of AQ and identify the factors that influence AQ in Generation Z teachers at SLB River Kids Malang.

This study employed a qualitative approach using a case study method. The research subjects were two Generation Z teachers selected through purposive sampling based on criteria of moderate to high work-related stress levels and diverse personal backgrounds. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed using Miles and Huberman's interactive model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through member checking and theoretical triangulation.

The dimensions of AQ (Control, Origin–Ownership, Reach, and Endurance) emerged in varying degrees across participants, depending on their personal backgrounds and how they interpreted and responded to adversity. This study also revealed emergent aspects such as intrinsic motivation and professional passion, which played a significant role in strengthening AQ, particularly in the dimensions of control and endurance. Spiritual beliefs, social support, and a supportive work environment were also found to be key factors shaping individual resilience in the face of challenges.

This study concludes that Generation Z teachers at SLB River Kids Malang should not be generalized as a vulnerable group; instead, they possess a unique adaptive capacity in building occupational resilience. The findings contribute to the academic understanding of AQ in special education contexts and offer practical insights for educational institutions in designing psychological interventions to support the well-being of young teachers in demanding work environments.

مستخلص البحث

دينينغروم، نهضة تاريشا. (2025). نسبة التحدي لدى المعلمين من الجيل زد في مدرسة ريفر كيدز – الخاصة – مالانج. رسالة جامعية. كلية علم النفس: جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: الدكتورة يوليا شوليشاتون ، م. سي

الكلمات المفتاحية: معامل التحمل ؛ المرونة ؛ معلمي الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ؛ التعليم في إندونيسيا ؛ عبء العمل

تحديات مهنية معقدة من النواحي العاطفية والإدارية (SLB) يواجه المعلمون في مدارس التربية الخاصة. من البنى النفسية المهمة التي تفسر كيف يتمكن AQ والبيداغوجية. وفي هذا السياق، يُعد حاصل الشدائد الأفراد من الصمود والتغلب على الصعوبات والتعافي منها. ومن جهة أخرى، غالبًا ما يُوصف المعلمون من الجيل زد بأنهم أقل قدرة على تحمل الضغوط. وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف ديناميكيات حاصل مالانج SLB River Kids الشدائد وتحديد العوامل المؤثرة فيه لدى معلمي الجيل زد في مدرسة

أُعدت في هذه الدراسة منهج نوعي باستخدام أسلوب دراسة الحالة. وقد تم اختيار المشاركين، وهما معلمان من الجيل زد، باستخدام العينة القصدية، وذلك بناءً على معايير تشمل مستوى الإجهاد المهني المتوسط إلى العالي، وتنوع الخلفيات الشخصية والمهنية. تم جمع البيانات من خلال مقابلات شبه مهيكلة، وتم تحليلها باستخدام النموذج التفاعلي لمايلز وهوبرمان، والذي يشمل تقليص البيانات، وعرضها، واستخلاص الاستنتاجات. كما تم ضمان صدق البيانات من خلال التحقق من المشاركين التحقق من المشاركين وتثليث النظريات

أظهرت أبعاد حاصل الشدائد (التحكم، الأصل-الملكية، الامتداد، والتحمل) تباينًا بين المشاركين تبعًا لخلفياتهم وتفسيراتهم الفردية للتحديات. كما كشفت الدراسة عن عوامل مكتشفة، مثل الدافع الداخلي والشغف المهني، والتي تسهم في تعزيز بعض أبعاد الحاصل، ولا سيما التحكم والتحمل. وبرزت كذلك عوامل أخرى مؤثرة، كالإيمان الديني والدعم الاجتماعي وبيئة العمل الداعمة، في تشكيل قدرة الفرد على مواجهة الصعوبات

لا يمكن تعميم وصفهم بأنهم فئة SLB River Kids وتخلص الدراسة إلى أن معلمي الجيل زد في مدرسة هشة، بل يمتلكون قدرة تكيفية فريدة في بناء الصمود المهني. وتُسهم هذه النتائج في إثراء الفهم العلمي لحاصل الشدائد في سياق التربية الخاصة، وتقدم توصيات عملية للمؤسسات التعليمية لدعم الصحة النفسية للمعلمين الشباب في بيئات العمل الصعبة

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Guru memainkan peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran siswa di sekolah, termasuk di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang melayani anak-anak berkebutuhan khusus (ABK). Mengajar di SLB tidak hanya menuntut kemampuan pedagogis, tetapi juga menuntut keterampilan interpersonal, kesabaran ekstra, ketangguhan emosional, dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Guru harus mampu mengelola berbagai kompleksitas dalam proses pembelajaran yang bersifat individual, mulai dari perbedaan karakteristik anak, kurikulum yang disesuaikan, hingga kebutuhan emosional siswa yang lebih intens. Semua ini menjadikan guru SLB sebagai sosok sentral yang tidak hanya mendidik, tetapi juga membangun ketahanan dan harapan bagi anak-anak dengan kebutuhan khusus.

Salah satu SLB yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah SLB River Kids Malang, yang melayani siswa dengan berbagai jenis kebutuhan khusus seperti Autism Spectrum Disorder (ASD), down syndrome, tunagrahita, dan tunadaksa. Guru-guru di SLB ini tidak hanya menghadapi tantangan dalam proses belajar-mengajar, tetapi juga dalam mengelola stres kerja, ritme kerja yang cepat, tuntutan administratif, dan tekanan psikososial dari lingkungan. Jika tidak ditangani dengan baik, hal ini berisiko menurunkan kesejahteraan psikologis guru serta berdampak pada kualitas pengajaran dan relasi interpersonal di sekolah.

Tabel 1. 1 Database Guru di SLB River Kids Malang 2024

Kategori	Jumlah
Generasi Z (berusia 22 - 26 tahun)	10 orang
Generasi Millennials atau Y (berusia 27 - 43 tahun)	19 orang
Total	29 orang

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.1. mengenai database guru di SLB River Kids, terdapat 29 guru aktif mengajar. Sepuluh diantaranya merupakan guru yang berasal dari generasi Z. Guru Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997-2012 (Stillman dkk., 2017), memasuki dunia pendidikan dengan pandangan dan pengalaman yang sangat berbeda dari generasi sebelumnya, yang memungkinkan mereka untuk mengadaptasi metode pengajaran yang lebih relevan dan kontemporer. Guru Generasi Z, dengan kemampuan teknologi yang mumpuni, cenderung menggabungkan berbagai alat digital dan platform *online* dalam proses pembelajaran mereka, membuat pendidikan menjadi interaktif dan menarik. Generasi Z diprediksi sebagai karyawan masa depan yang lebih baik (Brotheim, 2014).

Kenyataannya Generasi Z sering kali mendapat stereotip sebagai generasi yang kurang tahan terhadap tekanan dan lebih mudah mengalami kelelahan emosional (*burnout generation*) (Pranata dkk., 2020). Stereotip ini muncul seiring dengan tingginya ekspektasi sosial terhadap generasi muda untuk sukses di usia dini, cepat beradaptasi, dan mampu bersaing secara profesional. Padahal, belum tentu semua individu dari generasi ini menunjukkan karakteristik demikian. Oleh karena itu, menarik untuk dikaji bagaimana sebenarnya kemampuan daya tahan

mereka dalam menghadapi tantangan, khususnya dalam konteks dunia kerja yang kompleks seperti di SLB.

Tabel 1. 2 Data survei pra-penelitian tingkat stres kerja guru generasi Z di SLB River Kids Malang

Inisial Guru	Umur	Masa Kerja	Tingkat Stres Kerja (Aji, 2013)
AK	24 tahun	3 bulan	Sedang
ANW	23 tahun	5 bulan	Tinggi
DAR	25 tahun	3 tahun	Rendah
FZ	22 tahun	3 tahun	Sedang
GEM	24 tahun	1,5 tahun	Sedang
IA	23 tahun	2 bulan	Tinggi
MS	27 tahun	5 tahun	Sedang
RH	24 tahun	1 tahun	Sedang
SR	22 tahun	2 bulan	Sedang
TQ	23 tahun	4 bulan	Sedang

Sumber: Data diolah (2024)

Penelitian ini tidak mengambil seluruh populasi guru generasi Z sebagai subjek, melainkan dua orang guru yang dipilih secara *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, yaitu tingkat stres kerja sedang dan tinggi (berdasarkan instrumen Aji, 2013), latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja yang berbeda, serta status. Pemilihan dua subjek dilakukan untuk menggali lebih dalam pengalaman individual secara kontekstual dan reflektif, sesuai dengan pendekatan kualitatif studi kasus, yang lebih menekankan pada kedalaman dan keunikan data daripada jumlah partisipan.

Adversity quotient memiliki peran penting bagi seorang guru dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan pendidikan. Menurut Stoltz (Dina dan Nio, 2018), *adversity quotient* merujuk pada kemampuan seseorang untuk

mengatasi hambatan dan kesulitan. *Adversity quotient* sangat penting dalam menentukan bagaimana seseorang menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja. Orang dengan *adversity quotient* yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi situasi sulit dengan cara yang positif dan proaktif, sedangkan orang dengan *adversity quotient* yang rendah mungkin merasa terjebak dan kewalahan, yang dapat meningkatkan tingkat stres mereka.

Menurut Stoltz dan Weihenmayer (Dina dan Nio, 2018), *adversity quotient* dapat digunakan untuk mengatasi situasi sulit dan tantangan hidup. Misalnya, guru sering dihadapkan pada banyak tugas, seperti mengelola kelas dan mematuhi kurikulum yang ketat. Mereka yang memiliki *adversity quotient* yang baik memiliki kemampuan untuk melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai beban yang harus ditanggung. Hal ini tidak hanya mengurangi stres mereka sendiri, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif bagi siswa.

Selain itu, *adversity quotient* meningkatkan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dan berinovasi. Kemampuan untuk belajar dari kegagalan dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah adalah penting dalam dunia yang terus berubah. Guru dengan *adversity quotient* yang tinggi akan lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih siap untuk menghadapi tantangan yang muncul, sehingga mereka dapat mengajar dengan lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan dan lembaga lainnya untuk memberikan perhatian lebih besar pada pengembangan *adversity quotient* diantara karyawan mereka. Dengan memberi orang-orang kemampuan untuk mengatasi tantangan, kita tidak hanya

membantu mereka mengelola stres yang mereka alami di tempat kerja, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih kuat dan produktif. Dalam jangka panjang, ini akan membantu kebahagiaan pribadi dan kesuksesan perusahaan.

Dalam konteks ini, *Adversity Quotient* (AQ) menjadi konstruk yang relevan untuk digunakan. AQ merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi, mengelola, dan bangkit dari kesulitan, serta memaknai tantangan sebagai peluang untuk bertumbuh. Dengan mengeksplorasi AQ pada guru generasi Z di SLB, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk membuktikan stereotip, tetapi juga memahami bagaimana individu muda mampu membangun ketahanan psikologis dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam mengenai dinamika AQ serta faktor-faktor yang memengaruhinya dalam konteks pendidikan inklusif.

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam dua hal. Pertama, topik *Adversity Quotient* pada guru generasi Z di SLB masih sangat jarang dikaji, terutama dengan pendekatan kualitatif studi kasus yang mendalam. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dan hanya berfokus pada hubungan AQ dengan stres atau kinerja, tanpa menggali secara eksploratif pengalaman individu dalam menghadapi tantangan secara langsung termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan tersebut. Kedua, dengan mengangkat konteks guru SLB yang bekerja dengan ABK, penelitian ini memberikan kontribusi khusus dalam memperluas pemahaman AQ pada profesi yang sangat menuntut ketahanan emosional, tetapi masih minim dieksplorasi secara ilmiah. Temuan-temuan ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademik

terkait AQ, tetapi juga memberi masukan praktis bagi institusi pendidikan dalam mendukung ketahanan psikologis guru muda.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Dalam dunia pendidikan, guru seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat menyebabkan stres, terutama di lingkungan instansi pendidikan khusus seperti SLB. Generasi Z, yang memiliki karakteristik dan cara pandang yang berbeda, mungkin memiliki pendekatan unik dalam menghadapi tantangan pekerjaan. *Adversity Quotient* (AQ) menjadi penting untuk dipahami, karena dapat mempengaruhi cara guru mengatasi kesulitan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman dan pandangan guru Generasi Z di SLB River Kids Malang terkait *Adversity Quotient*.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana dinamika *Adversity Quotient* pada guru generasi Z di SLB River Kids Malang?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi *Adversity Quotient* pada guru generasi Z di SLB River Kids Malang?

D. TUJUAN MASALAH

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dinamika *Adversity Quotient* pada guru generasi Z di SLB River Kids Malang.

2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *Adversity Quotient* pada guru generasi Z di SLB River Kids Malang.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperluas ilmu pengetahuan bidang psikologi industri dan organisasi (PIO) serta psikologi pendidikan mengenai *Adversity Quotient* pada Guru SLB khususnya pada pekerja generasi Z.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi (Sekolah Luar Biasa)

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan instansi dalam memperhatikan kesejahteraan psikologis pada guru Sekolah Luar Biasa guna meningkatkan kualitas tenaga pendidik secara umum di masa kini. Serta memahami bagaimana karakteristik cara kerja generasi Z dalam lingkungan kerja. Dimana, generasi Z sebagai *agent of change* di dunia kerja.

b. Bagi Pengajar Sekolah Luar Biasa

Diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan dalam menambah wawasan serta sebagai bahan refleksi dan melihat kondisi kesejahteraan psikologis diri.

c. Bagi peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan terkait Adversity Quotient pada guru generasi Z di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. *Adversity Quotient* (AQ)

Adversity Quotient atau biasa disebut AQ, merupakan istilah baru untuk kecerdasan seseorang yang dikenalkan dalam buku Paul G. Stoltz tahun 1997 dengan berjudul *Adversity Quotient: Transforming Obstacles into Opportunities*. *Adversity* dari bahasa Inggris berarti kegagalan atau kemalangan. Menurut Stoltz (Hanifa Y, 2017) AQ merupakan kecerdasan seseorang yang mampu melawan kendala atau kesulitan dengan teratur. AQ dapat membantu seseorang meningkatkan kemampuan dan ketekunannya untuk menghadapi tantangan sehari-hari dalam hidup. *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quotient* (EQ) yang dulunya dianggap sebagai faktor utama keberhasilan seseorang, tidak lagi dijadikan pijakan. Pasalnya, ternyata banyak orang telah menemukan kenyataan yang memperlihatkan bahwa seseorang dengan IQ dan EQ tinggi pun bisa gagal. Namun, ia tak memungkiri bahwa kedua jenis kecerdasan itu bermanfaat. Tetapi dia bertanya kenapa beberapa orang bisa bertahan dan terus maju, disaat banyak orang pingsan dalam pukulan yang sulit, bahkan jika mereka berdua pintar dan mudah bergaul.

Menurut Stoltz, *adversity quotient* menjadi pembeda di antara keduanya. Stoltz (2000) mengemukakan bahwa melalui AQ dapat diketahui berapa lama seseorang mampu bertahan dari kesulitan menghadapi tantangan. Individu

yang membuat kemajuan terus menerus dan berkembang sepanjang hidup mereka akan mencapai kesuksesan meskipun berbagai kesulitan dan hambatan. Setiap kesulitan merupakan tantangan, setiap tantangan merupakan suatu peluang, dan setiap peluang harus disambut. Perubahan merupakan bagian dari suatu perjalanan yang harus diterima dengan baik. Pada umumnya ketika dihadapkan pada tantangan-tantangan hidup, kebanyakan orang berhenti berusaha sebelum tenaga dan batas kemampuan mereka benar-benar teruji. Kemampuan seseorang dalam mengatasi setiap kesulitan disebut dengan *adversity quotient* (Stoltz, 2000).

Adversity quotient (AQ) mengacu pada kemampuan seseorang, tentang bagaimana seseorang merespon dalam berbagai kesulitan yang berbeda atau kesulitan yang dialami dalam kehidupan dan mengubahnya menjadi sesuatu yang positif (Stoltz, 2000).

Menurut Stoltz (1997) *adversity quotient* adalah dorongan manusia terus bergerak menuju tujuannya (*ascends*). Tujuan dalam pergerakan maju tersebut dapat berupa karir dan pekerjaan, memiliki keluarga yang sejahtera, maupun menjadi lebih dekat kepada Tuhan YME dan sebagainya.

AQ merupakan konsep yang sangat berguna ketika *adversity*/kesulitan berada di setiap lapisan kehidupan. AQ berhubungan langsung dengan kecerdasan pokok seperti *emotional intelligence* (EQ) dan *spiritual intelligence* (SQ) (Mohd & Khairani, 2016). Meningkatnya tingkat AQ juga dapat meningkatkan keterampilan sosial seseorang. Kemampuan seseorang dalam menanggulangi masalah pribadinya, dapat

membantu mengatasi masalah yang ia temukan dalam interaksi sosial yang dilakukan (Amparo,2015)

Adversity Quotient dibangun dengan memanfaatkan tiga cabang ilmu pengetahuan (Stoltz, 2000), yaitu:

a. Psikologi Kognitif

Psikologi kognitif merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana seseorang memperoleh, mentransformasikan, mempresentasikan, menyimpan, dan menggali kembali pengetahuan, dan bagaimana pengetahuan tersebut dapat dipakai untuk merespon atau memecahkan kesulitan, berpikir dan berbahasa. Orang yang merespon atau menganggap kesulitan itu abadi, maka jangkauan kendali mereka akan menderita, sedangkan yang menganggap kesulitan itu mudah berlalu, maka ia akan tumbuh maju dengan pesat. Respon seseorang terhadap kesulitan mempengaruhi kinerja, dan kesuksesan (Lasmono, 2001).

b. Neuropsikologi

Neuropsikologi adalah bagian psikologi terapan yang berhubungan dengan bagaimana perilaku dipengaruhi oleh disfungsi otak. Ilmu ini menyumbangkan pengetahuan bahwa otak secara ideal dilengkapi sarana pembentuk kebiasaan-kebiasaan, sehingga otak segera dapat diinterupsi dan diubah. Berdasarkan penjelasan tersebut Lasmono (2001) menjelaskan bahwa kebiasaan seseorang dalam merespon terhadap kesulitan dapat diinterupsi dan segera diubah. Dengan demikian, kebiasaan baru tumbuh dan berkembang dengan baik. Neuropsikologi merupakan speciality (bidang

keahlian khusus), tetapi juga dapat dilihat sebagai bagian psikologi kesehatan. Neuropsikologi maupun psikologi kesehatan berada di bawah payung besar psikologi klinis. Neuropsikologi memiliki representasi yang tersebar luas dalam tim-tim multidisiplin atau interdisiplin sebagai bagian dari pendekatan medis kontemporer terhadap penanganan seorang pasien (Nelson dan Adams, 1997).

c. Psikoneuroimunologi

Ilmu ini menyumbangkan bukti-bukti adanya hubungan fungsional antara otak dan sistem kekebalan, hubungan antara apa yang individu pikirkan dan rasakan terhadap kemalangan dengan kesehatan mental fisiknya. Kenyataannya pikiran dan perasaan individu juga dimediasi oleh *neurotransmitter* dan neuromodulator, yang berfungsi mengatur ketahanan tubuh. Hal ini esensial untuk kesehatan dan panjang umur, sehingga seseorang dapat menghadapi kesulitan dan mempengaruhi fungsi-fungsi kekebalan, kesembuhan, dan kerentanan terhadap penyakit-penyakit yaitu melemahnya kontrol diri yang esensial akan menimbulkan depresi.

2. Aspek-aspek *Adversity Quotient* (AQ)

Adversity quotient berhubungan dengan bagaimana kemampuan seseorang untuk menghadapi kesulitan dalam hidupnya, serta menjadikan kesulitan sesuatu yang positif. Terdapat beberapa aspek dalam *adversity quotient*, seperti *control*, *origin and ownership*, *reach*, dan *endurance*. Stoltz (Arfan B, 2021) membagi aspek atau dimensi dasar menjadi empat, yang mampu menghasilkan kapabilitas *adversity quotient* yang tinggi yang disingkat

menjadi CO2RE (*Control, Origin, Ownership, Reach and Endurance*) diuraikan sebagai berikut:

a. *Control* (kendali)

Pengendalian atau kontrol merupakan kendali berkaitan dengan seberapa besar orang mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Semakin besar kendali yang dilakukan individu maka semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap teguh dalam niat serta ulet dalam mencari penyelesaian atas kesulitan yang menghadangnya. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah kendali, akibatnya seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

b. *Origin* (asal-usul) dan *ownership* (pengakuan)

Dimana mana seseorang berdebat dengan dirinya sendiri ketika dia mengetahui bahwa kesalahan itu bermula dari dirinya, atau sejauh mana berdebat dengan seseorang atau dengan lingkungan sekitar yang menjadi faktor kesulitan atau kegagalannya. Jenis rasa bersalah yang tepat akan menginspirasi seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan rasa bersalah yang terlalu besar akan menyebabkan kelumpuhan. Poin ini adalah pembukaan poin *Ownership* mengungkapkan tingkat penerimaan seseorang atas konsekuensi kesulitan dan kesediaan untuk bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan.

c. *Reach* berarti jangkauan

Menjelaskan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan seseorang. Respon- respon dari *Adversity Quotient* rendah dapat membuat kesulitan menjadi luas ke segi-segi lain dalam kehidupan seseorang. Semakin besar jangkauan seseorang maka semakin besar kemungkinan seseorang membatasi jangkauan masalahnya pada suatu peristiwa yang sedang ia dihadapi begitupun sebaliknya. Membatasi jangkauan kesulitan akan memungkinkan seseorang untuk berpikir jernih dan mengambil tindakan. Membiarkan jangkauan kesulitan.

d. *Endurance* (daya tahan)

Daya tahan merupakan aspek ketahanan individu. Kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan masalah. Jadi dalam dimensi ini anda bisa melihat kesulitan akan bertahan berapa lama dan penyebab kesulitan akan bertahan berapa lama. Hal ini mengacu pada pandangan seseorang tentang keabadian dari kerumitan yang sedang berlangsung. Aspek ini mempengaruhi ekspektasi kondisi masa depan yang baik atau buruk. Semakin tinggi ketahanan seseorang, semakin ia dapat melawan berbagai kesulitan yang temuinya.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Adversity Quotient*

Stoltz menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan adversitas antara lain:

a. Bakat. Bakat adalah suatu kondisi pada diri seseorang yang dengan suatu latihan khusus memungkinkannya mencapai suatu kecakapan,

pengetahuan dan keterampilan khusus. Bakat menggambarkan penggabungan antara keterampilan, kompetensi, pengalaman dan pengetahuan yakni apa yang diketahui dan mampu dikerjakan oleh seorang individu.

- b. Kemauan. Kemauan disini menggambarkan motivasi, antusiasme, gairah, dorongan, ambisi, dan semangat yang menyala-nyala. Seorang individu tidak akan menjadi hebat dalam bidang apapun tanpa memiliki kemauan untuk menjadi individu yang hebat.
- c. Kecerdasan. Gardner dalam Stoltz (2000), terdapat tujuh bentuk kecerdasan, yaitu linguistik, kinestetik, spasial, logika matematika, musik, interpersonal, dan intrapersonal. The American Heritage Dictionary menjelaskan *adversity* sebagai "keadaan kesulitan atau penderitaan, kemalangan." Kemungkinan sinonim dari kesulitan adalah konflik, kesulitan dan tantangan. Stoltz, berpendapat bahwa orang dapat mengontrol kesulitan yang menantang melalui *successful* dari *Adversity Quotient* (AQ). Dengan menghadapi situasi yang menantang di lingkungan organisasi. *Adversity Quotient* (AQ) akan meningkatkan kapasitas individu untuk menanggapi insiden tersebut dengan potensi yang lebih besar. Orang-orang yang memiliki tingkat *Adversity Quotient* (AQ) yang lebih tinggi akan mudah termotivasi, produktif dan memiliki tingkat keputusasaan lebih rendah.
- d. Kesehatan fisik dan mental. Kesehatan fisik dan mental juga dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam mencapai kesuksesan. Jika

kesehatan fisik dan mental buruk maka akan menjadi suatu hambatan dalam pencapaian. Sebaliknya, jika kesehatan fisik dan mental baik maka akan membantu pencapaian.

- e. Karakter. Menurut Satterfield dan Seligman dalam Stoltz (2000), menemukan bahwa individu yang merespon kesulitan secara lebih optimis dapat bersikap lebih agresif dan mengambil lebih banyak resiko, sedangkan reaksi pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif sehari-hari.
- f. Genetika. Hasil riset menunjukkan bahwa genetika memiliki kemungkinan yang sangat mendasari perilaku individu.
- g. Pendidikan. Seperti halnya genetika, pendidikan individu dapat mempengaruhi kecerdasan, pembentukan kebiasaan, perkembangan watak, keterampilan, kemauan, dan kinerja yang dihasilkan.
- h. *Self-efficacy*. Keyakinan mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan.

Faktor-faktor lain yang Mempengaruhi *Adversity Quotient*. *Adversity* quotient terbentuk melalui proses pembelajaran yang didapat sejak kecil hingga dewasa. Kecerdasan ini didapat setelah seseorang melewati suatu perkembangan dimana sangat berpengaruh bagi perkembangan daya juangnya menghadapi kesulitan. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* antara lain:

a. Pola asuh orang tua.

Orang tua sebagai pendidik utama dalam keluarga memegang peranan penting dalam menciptakan kesejahteraan melalui bimbingan dan pendidikan serta menanamkan kepribadian yang baik kepada anak-anaknya. Cara orang tua mendidik akan sangat berpengaruh terhadap *adversity quotient* anak. Untuk itu diperlukan pola asuh yang baik dimana orang tua memberikan bimbingan dan mengajarkan keterampilan-keterampilan dalam menghadapi kesulitan hidup sebagai bekal anak dalam menghadapi tantangan globalisasi yang semakin hari semakin sulit.

b. Pengaruh lingkungan keluarga.

Lingkungan meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan tempat tinggal, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat. Dalam lingkungan keluarga, orang tua diharapkan bisa menjadi panutan bagi anak-anak mereka. Keluarga menjadi tempat yang utama dalam mendidik anak dari lahir sampai menuju kedewasaannya. Karena keluarga merupakan pengaruh yang sangat penting dalam membentuk karakter anak. Segala tingkah laku yang diperlihatkan baik itu secara halus maupun kasar menjadi faktor pendukung pembentukan tersebut.

c. Pengaruh lingkungan sekolah.

Sekolah merupakan wadah dalam mencari ilmu. Tidak hanya itu, sekolah juga mampu memberikan masukan bagi anak dalam membentuk karakternya. Karena disekolah anak menemukan berbagai macam hal yang bisa mempengaruhi dirinya, terutama pergaulan teman sebaya. Dimana

dalam pergaulan tersebut anak mulai mengelompok dan bisa menentukan mana teman yang bisa dijadikan satu kelompok.

d. Pengaruh lingkungan masyarakat.

Lingkungan masyarakat dapat berupa lingkungan tetangga maupun lingkungan tempat tinggal. Apabila lingkungan yang diterima baik, maka baik pula pengaruhnya. Tetapi apabila lingkungan yang diterima kurang baik, maka buruk pula pengaruh yang didapat.

4. Generasi Z di Dunia Kerja

Penelitian yang dilakukan Andrea., Gabriella, dan Timea (2016) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik yang signifikan antar generasi Z dengan generasi lain. Salah satu faktor utama yang membedakan generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya adalah penguasaan informasi dan teknologi yang sudah menjadi bagian dari kehidupan generasi Z yang kemudian mempengaruhi nilai-nilai, pandangan dan tujuan hidup generasi Z (Andrea, Gabriella, dan Timea, 2016).

Generasi Z dikenal sebagai "generasi internet" karena lahir di era digital yang sangat maju. Mereka sering disebut "generasi Facebook," "penduduk asli digital," atau "iGeneration" (Tari, 2011). Norma dan cara berekspresi mereka berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga terkadang sulit dipahami oleh orang tua mereka. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan teknologi yang intens, membuat mereka nyaman hidup secara online. Perangkat digital selalu hadir dalam kehidupan mereka dan memengaruhi cara mereka bersosialisasi, yang membuat interaksi tatap muka kadang menjadi tantangan.

Dibandingkan dengan Generasi Y, Generasi Z cenderung lebih praktis, gesit, dan pemberani. Mereka lebih suka mencari solusi masalah di internet dan tidak takut akan perubahan. Meskipun memiliki akses informasi yang luas, pengetahuan mereka sering kali terbatas pada hal-hal yang mudah ditemukan online (Tari, 2011).

5. Kemampuan *Adversity Quotient* (AQ) di Lingkungan Kerja

AQ sebagai suatu konsep juga dapat diaplikasikan dalam lingkup pekerjaan. Terdapat hubungan yang positif antara tingkat AQ dan performa pekerjaan (Wiradendiet al., 2020). Semakin tinggi AQ yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki (Song & Woo, 2015). *Occupational Stress* disebabkan oleh kondisi yang tidak menguntungkan di dalam pekerjaan. Penelitian oleh Singh & Sharma (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat AQ, semakin tinggi juga seseorang dapat mengurangi stress yang disebabkan oleh pekerjaan.

Ketika seseorang memiliki tingkat AQ yang tinggi, maka semakin mudah seseorang tersebut dalam menghadapi tantangan. Dengan *Control*, *Origin dan Ownership*, *Reach dan Endurance* yang baik; maka masalah yang mereka hadapi akan mudah diselesaikan dan mencegah adanya *occupational stress*. Maka dari itu, keterkaitan dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* yang baik pada diri seseorang dapat membantu mewujudkan *psychological well-being*.

6. *Adversity Quotient* pada Guru

Setiap orang berulang kali dihadapkan dalam kehidupan dengan kesulitan yang mengarah pada ketidakberdayaan, baik itu dalam masyarakat, di tempat kerja atau secara individu. Ketidakberdayaan ini dapat menurunkan kinerja, produktivitas, motivasi, energi, kemauan belajar dan perbaikan diri, kemampuan mengambil resiko, kreativitas, vitalitas, daya tahan dan ketekunan (Stoltz, 2000).

Pada hakekatnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal adalah kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Faktor eksternal guru meliputi: lingkungan fisik sekolah, sarana dan prasarana, insentif dan gaji, serta kebijakan sekolah. Dari kedua faktor tersebut, seorang guru harus totalitas dalam mengajar apapun kondisinya. Tuntutan akan kinerja guru yang tinggi telah menjadi bagian dari harapan pendidikan. Namun, bukti terbaru menunjukkan bahwa tidak semua guru memenuhi harapan pendidikan. Masih banyak guru yang berprestasi buruk. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat *adversity quotient* (Stoltz, 2003).

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2007), *Adversity quotient* adalah kemampuan individu, yang merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang. *Adversity quotient* berkaitan dengan kemampuan setiap orang dalam memecahkan masalah. Stoltz (2003) juga berpendapat bahwa *adversity quotient* dapat memprediksi kinerja. Artinya, tingkat *adversity quotient* seorang guru mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Semakin tinggi tingkat *adversity quotient* seseorang, maka semakin baik kinerjanya, begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *adversity quotient* seseorang, semakin buruk kinerjanya. Tingkat *adversity quotient* dapat dilihat dari berbagai aspek yang dimiliki individu, seperti memiliki daya saing tinggi, produktivitas tinggi, kreativitas tinggi, motivasi tinggi, berani mengambil risiko, memperbaiki diri, bekerja keras, menerima perubahan dan tangguh. Ketika seorang guru memiliki hal tersebut, maka tingkat *adversity quotient*-nya tinggi. Namun apabila guru tidak memiliki hal-hal tersebut maka tingkat *adversity quotient* guru tersebut dinilai rendah. Hal inilah yang akan mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru. Guru memiliki banyak andil dalam melaksanakan tugasnya dengan benar maka akan membentuk sebuah peradaban bangsa yang memiliki citra dan martabat yang terhormat. Pemikiran tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Goldhaber & Anthony (2003) bahwa pendidikan dapat ditingkatkan dengan mengembangkan kualitas guru sehingga dapat meningkatkan kinerja peserta didik.

Dari hasil penelitian terdahulu, ditemukan tantangan-tantangan atau situasi sulit yang dihadapi oleh seorang Guru Pembimbing Khusus (GPK) mencakup kurangnya respons dari orangtua dan sekolah mengenai pendidikan inklusif. Situasi ini disebabkan oleh perbedaan kebijakan antara kepala sekolah lama dan kepala sekolah baru, serta fasilitas sekolah yang belum memadai dalam mempersiapkan kemampuan guru. Salah satu contoh yang dialami di sekolah tersebut adalah anak berkebutuhan khusus (ABK) tunarungu yang

tidak mendapatkan pembelajaran secara penuh karena para guru, termasuk GPK, belum memiliki kemampuan dalam bahasa isyarat. Selain itu, menumbuhkan pemahaman mengenai pendidikan inklusif di lingkungan sekolah menjadi tugas terberat, terutama karena rasa ingin tahu dan kepercayaan yang diberikan oleh lingkungan sekolah sangat kecil, ditambah dengan latar belakang ekonomi orangtua murid yang umumnya menengah ke bawah.

Situasi sulit lainnya yang dihadapi oleh GPK adalah kurangnya kemampuan dalam mengajar atau membimbing ABK, yang disebabkan oleh tidak adanya latar belakang pendidikan luar biasa yang mendukung. Minimnya kemampuan ini membuat GPK merasa ragu dalam memberikan metode pengajaran yang tepat bagi ABK, padahal pemberian metode pengajaran khusus merupakan salah satu tugas utama mereka. GPK berperan sebagai tenaga kependidikan khusus, fasilitator, dan mediator dalam sistem pendidikan inklusif.

Dampak dari situasi sulit ini termasuk kesulitan dalam menerapkan metode pengajaran yang telah dipelajari sebelumnya, terutama akibat perbedaan kebijakan dari kepala sekolah. Perpindahan kepala sekolah sering kali membuat GPK merasa kehilangan, terutama ketika kebijakan sebelumnya memberikan dukungan yang memfasilitasi proses mengajar. Rasa jenuh dalam pekerjaan juga muncul, terutama ketika tugas-tugas tidak terselesaikan sesuai dengan target yang diinginkan. Jenuh ini dapat menjadi salah satu bentuk

burnout, yang merupakan kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi pada individu yang bekerja di bidang pelayanan kemanusiaan.

Dampak situasi sulit lainnya bagi GPK adalah terhambatnya tugas-tugas lain yang berkaitan dengan ABK. Metode yang diberikan sering kali tidak dimengerti oleh ABK, sehingga membutuhkan waktu lebih banyak untuk menjelaskan, yang pada gilirannya mengurangi waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas administrasi. Meskipun demikian, GPK merasa bahwa beban tugas yang diberikan sudah sesuai dengan waktu kerja yang dimiliki, sehingga dampak dari tantangan tersebut tidak terlalu berat.

B. PENDEKATAN/KAJIAN KEISLAMAN

Adversity quotient adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dan bangkit dari kesulitan, yang dalam Islam juga dikenali sebagai kesabaran, tawakal, dan ketangguhan dalam menghadapi ujian hidup. Nilai-nilai ini dapat diambil dari berbagai ayat Al-Qur'an dan hadis yang mengajarkan pentingnya kesabaran, keteguhan hati, dan penyerahan diri kepada Allah dalam menghadapi tantangan. Hal ini sudah tertuang dalam Al-Quran surah Al-Baqarah Ayat 286 yang berbunyi:

"...لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ"

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali sesuai kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya.

Pada ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT akan memberi ujian sesuai dengan kesanggupan/kemampuan hamba-Nya. Konteks kata “kesanggupan” tersebut berhubungan dengan konsep *Adversity Quotient*, dimana seseorang akan

diuji sesuai dengan kapasitas dirinya. Keberhasilan ia dalam menghadapi ujian tersebut dapat menguatkan kemampuan daya tahan mentalnya dalam menghadapi tantangan-tantangan berikutnya.



BAB III METODE PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena mengenai apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll (Kamal, 2021). Dalam memahami sebuah fenomena dilakukan secara holistik dan menggunakan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk memahami suatu masalah pada subjek penelitian dengan analisis yang dipaparkan melalui kalimat deskriptif pada acuan-acuan tertentu yang bersifat alamiah dan dengan berbagai metode yang juga alamiah (Moleong, 2016). Pemilihan metode penelitian kualitatif dalam studi ini didasari oleh beberapa alasan yaitu: 1) metode penelitian kualitatif memiliki kemampuan untuk memberikan gambaran yang lebih rinci tentang fenomena dibandingkan dengan penelitian kuantitatif, 2) metode penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mengungkap dan memahami hal-hal yang sebelumnya tidak diketahui, sesuai dengan salah satu tujuan dari penelitian kualitatif, yaitu untuk mendeskripsikan dan menjelajahi (Ghony & Almanshur, 2012).

Dalam penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan studi kasus yang bermaksud untuk mendeskripsikan hasil penelitian dan berusaha mengungkapkan

gambaran secara menyeluruh mengenai suatu keadaan. Pertimbangan menggunakan penelitian studi kasus disebabkan oleh fenomena yang akan dialami dan diteliti adalah suatu kasus yang memerlukan pengkajian deskriptif yang rinci dan mendalam, yakni dalam rangka untuk memahami secara mendalam gambaran *Adversity Quotient* pada guru generasi Z SLB dalam menghadapi stres kerja (Kamal, 2021).

Studi kasus menurut Kumar (1999) adalah suatu pendekatan untuk meneliti fenomena sosial melalui analisis kasus individual secara lengkap dan teliti, serta memberikan suatu analisis yang intensif dari banyak rincian khusus yang sering terlewatkan oleh metode penelitian lain. Pollit & Hungler (1999) memaknai studi kasus sebagai metode penelitian yang menggunakan analisis mendalam, yang dilakukan secara lengkap dan teliti terhadap seorang individu, keluarga, kelompok, lembaga, atau unit sosial lain.

Menurut Yin (2013) studi kasus ialah suatu inkuiri empiris yang bertujuan untuk menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata, ini digunakan bila batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas dan di mana multi sumber bukti dimanfaatkan.

Hal tersebut dilakukan untuk mempertahankan karakteristik bermakna dan holistik dari berbagai macam peristiwa dalam kehidupan nyata yang mungkin dialami oleh peneliti dengan menggunakan studi kasus. Penelitian studi kasus juga dapat memungkinkan peneliti untuk menghubungkan berbagai jenis bukti fakta penelitian baik berupa peralatan, dokumen, wawancara, serta observasi yang merupakan keistimewaan dari penelitian studi kasus (Kamal, 2021).

B. BATASAN MASALAH

Mengingat luasnya permasalahan pada identifikasi masalah yang ada dan keterbatasan peneliti maka penelitian ini perlu diberi batasan masalah sehingga permasalahan penelitian akan menjadi jelas.

Untuk mempermudah dan menghindari kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penafsiran judul, maka masalah ini dibatasi pada:

1. Penelitian ini akan dibatasi pada guru Generasi Z yang mengajar di SLB River Kids Malang, sehingga tidak mencakup guru dari generasi lain atau di sekolah lain.
2. Fokus penelitian akan tertuju pada pengalaman subjektif guru dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan bagaimana AQ mereka mempengaruhi cara mereka mengatasi tantangan tersebut.
3. Metode pengumpulan data akan dilakukan melalui wawancara mendalam, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang perspektif guru.

Konteks pendidikan yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah pendidikan khusus, yaitu di SLB, sehingga hasil penelitian mungkin tidak relevan untuk konteks pendidikan umum atau sekolah reguler.

C. SUBJEK PENELITIAN

Moleong (2008) menjelaskan bahwa subjek dalam penelitian merupakan orang yang berkaitan dengan latar penelitian, yaitu orang yang digunakan sebagai tempat menggali informasi mengenai kondisi dan situasi pada latar penelitian. Dalam penelitian ini subjek penelitian dengan kriteria sebagai berikut:

1. Seorang guru/pengajar di SLB River Kids Malang;
2. Kelahiran 1997 - 2012;
3. Sebagai partisipan pra penelitian ini terkait stres kerja (Aji, 2013);
4. Mengalami stres kerja tingkat rendah, sedang dan tinggi.

Peneliti mengambil dua orang subjek seorang guru SLB Riverkids yang merupakan generasi Z. Satu orang guru berjenis kelamin laki-laki dan satu guru berjenis kelamin perempuan. Kedua subjek yang mengalami stress sedang-tinggi. Satu orang guru yang sudah menikah dan satu orang guru yang belum menikah. Terdapat gap pembahasan seorang pekerja generasi Z yang menarik untuk diteliti yang bertujuan untuk mendapatkan sebuah jawaban baru terhadap sesuatu yang dianggap sebagai masalah. Dalam penelitian ini yaitu mengenai bagaimana dinamika dan faktor *adversity quotient* (AQ) pada Guru SLB Generasi Z.

D. TEKNIK PENGAMBILAN DATA

Teknik pengambilan data penelitian ini berupa wawancara. Peneliti melakukan wawancara secara langsung yang bertujuan agar peneliti dapat berinteraksi secara langsung dengan subjek penelitian dan mendapatkan data yang akurat dan lengkap.

Peneliti menggunakan teknik wawancara semi-struktur. Dimana sebelum dilakukan wawancara, penting dalam pembuatan pedoman wawancara. Wawancara semi terstruktur memiliki ciri khas berupa pertanyaan bersifat terbuka, namun terdapat batasan alur pembicaraan sesuai dengan tema. Dalam wawancara semi

terstruktur terdapat pedoman wawancara yang dijadikan patokan dalam alur dan urutan serta penggunaan kata (Sugiyono, 2008).

Wawancara semi-terstruktur pada penelitian ini digunakan untuk memahami secara komprehensif konsep *Adversity Quotient* pada Guru Generasi Z SLB River Kids Malang. Dalam proses wawancara, secara garis besar pertanyaan yang diajukan berkuat pada proses serta faktor yang mempengaruhi subjek dalam kaitan *Adversity Quotient* Guru generasi Z dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan selama proses pengumpulan data dan setelah periode pengumpulan data selesai. Saat wawancara berlangsung, peneliti menganalisis jawaban dari responden. Jika analisis jawaban tersebut belum memuaskan, peneliti akan melanjutkan dengan pertanyaan tambahan hingga diperoleh data yang dianggap kredibel. (Baba, 2017). Terdapat empat langkah menganalisis data kualitatif yakni (1) reduksi data (2) penyajian atau display data, (3) verifikasi/ penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994).

1. Reduksi data (*Data Reduction*)

Perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data karena data yang diperoleh dari lapangan mempunyai jumlah cukup banya. Pemilihan dan pemfokusan dari hal-hal yang pokok dan penting sehingga diperoleh rangkuman merupakan proses dalam reduksi data. Data yang telah melalui tahapan reduksi akan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data berikutnya karena telah memberikan gambaran yang jelas sesuai dengan

tema penelitian. Reduksi data dilakukan melalui proses coding, yaitu diawali dengan mencari data yang kemudian dilanjutkan dengan memfokuskan tema, menetapkan batas masalah serta mencatat catatan penelitian.

Dalam penelitian kualitatif fungsi dari proses reduksi data adalah untuk mengelompokkan, mengarahkan, menajamkan, dan menjadikan jelas data dengan cara mengeliminasi data yang tidak relevan dan tidak penting. Dalam proses reduksi data bertujuan untuk mengatur data agar dapat mudah dipahami secara baik, serta memudahkan untuk dijadikan satu-kesatuan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

2. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif merupakan komponen selanjutnya setelah melakukan reduksi data. Penyajian data biasanya berupa bagan, uraian singkat, flowchart dan sejenisnya serta hubungan antar kategori. Dengan melakukan penyajian data, maka akan mempermudah peneliti untuk memahami hal yang terjadi sehingga dapat merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami sebelumnya. Dalam analisis data menggunakan penyajian data memiliki tujuan agar peneliti mampu menganalisis data, dimana data dikemas dalam bentuk yang sistematis sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian.

3. Kesimpulan (*Conclusion/Verification*)

Proses terakhir adalah menafsirkan hasil analisis dan interpretasi data yang merupakan bagian dari analisis data berupa penarikan kesimpulan. Dalam penarikan kesimpulan, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat

tidak permanen karena masih memiliki kemungkinan mengalami perubahan bila ditemukan bukti-bukti dijadikan pendukung untuk proses pengumpulan data berikutnya. Penarikan kesimpulan awal dapat dikatakan valid bila memiliki bukti-bukti pendukung saat proses pengumpulan data berikutnya. (Sugiyono, 2008)

F. KEABSAHAN DATA

Keabsahan data adalah konsep penting dalam penelitian karena konsep ini menjadi dasar tingkat validitas dan reliabilitas suatu penelitian. Uji keabsahan dalam penelitian kualitatif pada dasarnya adalah pengganti dari konsep validitas internal dalam penelitian non kualitatif atau kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, uji kredibilitas memiliki dua fungsi yaitu untuk memperoleh tingkat kepercayaan penemuan dengan melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa sehingga dapat dipercaya, serta pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti dengan memperlihatkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan (Prastowo, 2011).

Peneliti menggunakan dua dari delapan strategi uji keabsahan data dari Cresswell dan Miller (2000). Uji keabsahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan umpan balik dari partisipan (*member checking*) dan triangulasi.

1. Umpan balik dari partisipan (*member checking*)

Member checking adalah salah satu strategi validasi data dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk memastikan keakuratan, kredibilitas, dan keterwakilan data yang dikumpulkan dari partisipan. Strategi ini melibatkan pengembalian hasil transkrip wawancara, temuan awal, atau

interpretasi data kepada partisipan penelitian agar mereka dapat mengonfirmasi, mengoreksi, atau menambahkan informasi jika diperlukan (Cresswell & Miller, 2000).

Member checking dilakukan dimulai dari (1) Peneliti menyusun transkrip wawancara atau ringkasan hasil temuan; (2) Hasil temuan tersebut ditinjau kepada partisipan; (3) Partisipan diberi waktu untuk membaca dan memberikan komentar, koreksi atau tambahan informasi; (4) Peneliti mencatat masukan partisipan dan merevisi hasil analisis jika diperlukan; (5) Peneliti mendokumentasikan proses member checking sebagai bagian dari prosedur validasi sebagai bahan refleksi dalam analisis tematik.

2. Triangulasi teori (*theory triangulation*)

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang menggunakan serta memanfaatkan hal-hal yang lain di luar data yang didapatkan dari subjek penelitian. Peneliti menggunakan teknik triangulasi bertujuan untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas terhadap hasil data penelitian, memberikan pemahaman yang lebih kaya terhadap fenomena, dan mengurangi kemungkinan bias yang muncul dari satu sumber, metode atau sudut pandang (Patton, 1999).

Penelitian ini menggunakan triangulasi teori, merupakan salah satu strategi validasi dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk meningkatkan kedalaman dan ketepatan interpretasi data dengan menggunakan lebih dari satu perspektif teori. Strategi ini memungkinkan peneliti untuk meninjau fenomena dari sudut pandang yang berbeda sehingga menghasilkan pemahaman yang

lebih komprehensif dan mengurangi bias yang mungkin timbul dari penggunaan satu pendekatan teoritis.

Penerapan triangulasi teori dilakukan dengan cara: (1) Menentukan beberapa teori yang relevan dengan fokus penelitian; (2) Menganalisis data kualitatif berdasarkan setiap teori yang dipilih; (3) Membandingkan hasil interpretasi dari masing-masing teori; (4) Menyusun sintesis atau integrasi dari interpretasi tersebut untuk menghasilkan pemahaman yang menyeluruh; (5) Mencatat dan melaporkan bagaimana teori-teori tersebut digunakan serta kontribusinya terhadap pemaknaan data (Denzin,1978). Uji ini memberikan kedalaman interpretasi untuk menghindari pendekatan teoritis yang terlalu sempit, serta meningkatkan kredibilitas dan fleksibilitas analisis data.

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan triangulasi teori dengan menggunakan pendekatan teoritis utama yaitu Teori *Adversity Quotient* (Stoltz, 1997) dan diperkaya dengan sintesis lima pendekatan teoritis pendukung sebagai pembanding dan penguat, yaitu

1. Teori *Coping Stress* (Lazarus & Folkman, 1984) yang membagi strategi *coping* menjadi dua, yaitu *problem-focused* dan *emotion-focused*. Teori ini digunakan untuk memahami strategi adaptif guru dalam menghadapi stres kerja.
2. Teori Regulasi Emosi (Gross, 1998) yang menjelaskan mekanisme individu dalam mengelola respons emosional terhadap stres. Teori ini digunakan untuk menjelaskan dinamika internal individu ketika menghadapi tantangan.

3. Teori Generasi (Strauss & Howe, 1991) digunakan untuk melihat karakteristik generasi Z, yaitu generasi yang adaptif terhadap teknologi, cenderung reflektif, dan menjunjung nilai *work-life balance*. Teori ini membantu memahami latar belakang psikososial narasumber sebagai guru generasi Z.
4. *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 1985). Bagaimana kualitas motivasi (berdasarkan SDT) dapat memengaruhi cara individu merespons kesulitan. Individu yang memiliki motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik yang terinternalisasi cenderung memiliki AQ yang lebih tinggi, karena mereka melihat tantangan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan perkembangan diri. Mereka juga lebih mungkin memiliki rasa kontrol, kepercayaan diri (kompetensi), dan dukungan sosial (relasi), yang semuanya merupakan sumber penting dalam membentuk ketahanan terhadap tekanan. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan dasar psikologis dalam SDT secara tidak langsung mendukung peningkatan AQ, menjadikan individu lebih resilien dalam menghadapi tantangan dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
5. *Dualistic Model of Passion* (Vallerand, 2003) & *Work for Passion* (Vallerand et al., 2012). Dalam hubungan antara passion dan *Adversity Quotient* (AQ), individu dengan *harmonious passion* cenderung menunjukkan resiliensi yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan, karena mereka memiliki sumber motivasi intrinsik yang stabil dan dapat beradaptasi dengan stres. Sebaliknya, individu dengan *obsessive*

passion mungkin lebih rentan terhadap stres, burnout, atau penurunan AQ, karena ketergantungan mereka terhadap pekerjaan dan validasi eksternal yang tidak sehat

Data wawancara dianalisis menggunakan ketiga teori tersebut untuk melihat bagaimana dinamika *Adversity Quotient* partisipan dalam menghadapi kesulitan berdasarkan aspek AQ, serta bagaimana faktor-faktor beban kerja yang memengaruhi kehidupan diluar pekerjaan yang berkaitan dengan tingkat *Adversity Quotient*. Hasil dari kedua teori dibandingkan dan dikombinasikan untuk memahami secara lebih menyeluruh dinamika yang terjadi.



BAB IV HASIL PENELITIAN

A. SETTING PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Pengambilan data untuk penelitian ini dilakukan di tempat sesuai kesepakatan antara Subjek dengan Peneliti yaitu di kediaman Subjek (ANW) dan cafe (MS). Pemilihan lokasi penelitian untuk dilakukan wawancara didasarkan atas persetujuan dan kenyamanan Subjek. Kondisi lokasi yang kondusif dan nyaman menjadi faktor pendukung terselenggaranya pengambilan data wawancara dengan baik. Hal ini berkontribusi dalam menciptakan suasana yang tenang dan fokus selama proses wawancara berlangsung.

2. Waktu Penelitian

Pengambilan data dilakukan sebanyak dua kali pertemuan masing-masing subjek. Pertemuan pertama MS dilakukan pada 25 Januari 2025 pukul 17.00 WIB dan ANW dilakukan pada 24 Januari 2025 pukul 16.00 WIB. Pertemuan kedua MS dilakukan pada 31 Januari 2025 pukul 17.00 WIB dan ANW dilakukan pada 26 Januari 2025 pukul 17.00 WIB. Keputusan waktu pengambilan data ditentukan oleh subjek sepulang kerja.

Tabel 4.1. Setting Penelitian

No	Subjek	Hari/Tanggal Pelaksanaan	Waktu Pelaksanaan	Lokasi Pelaksanaan
1.	MS	25 Januari 2025	17.00 WIB	Cafe
2.		31 Januari 2025	17.00 WIB	
3.	ANW	24 Januari 2025	16.00 WIB	Kediaman ANW
4.		26 Januari 2025	17.00 WIB	

Sumber: Data diolah (2025)

3. Data Diri Partisipan

a. Subjek 1

Nama lengkap	: MS
Jenis kelamin	: Laki-laki
Usia / Tahun kelahiran	: 28 tahun / 1997
Agama	: Islam
Status	: Sudah menikah
Pekerjaan	: Guru SLB River Kids Malang
Latar belakang pendidikan	: S1 Pendidikan Luar Biasa
Lama bekerja	: 5 tahun (mulai tahun 2019)

Subjek merupakan Guru SLB River Kids Malang dengan lama kerja selama 5 tahun dari tahun 2019. Di tahun ajaran baru, ia memegang 5 siswa SD Kelas 1 dengan *Autisme Spectrum Disorder* (ASD) dan Tunagrahita. Ia bekerja dari hari Senin – Jumat jam 07.20 – 15.00 WIB. Kelas dibagi menjadi 2 sesi, kelas pagi (07.20 – 11.30) mengajar 4 siswa dan kelas siang (12.45 – 15.00) mengajar 1 siswa untuk terapi. Tugas MS sebagai Guru SLB River Kids tidak hanya mengajar tetapi juga mengerjakan pekerjaan administratif seperti pengisian jurnal harian, menyiapkan alat peraga dan bahan ajar di hari berikutnya. Selain mengemban tugas sebagai Guru, beliau diamanahkan sebagai ketua penanggung jawab dari para guru di SLB River Kids Malang.

b. Subjek 2

Nama lengkap	: ANW
Jenis kelamin	: Perempuan
Usia / Tahun kelahiran	: 24 tahun / 2001
Agama	: Islam
Status	: Belum menikah
Pekerjaan	: Guru SLB River Kids Malang
Latar belakang pendidikan	: S1 Psikologi
Lama Bekerja	: 5 bulan (mulai bulan Agustus 2024)

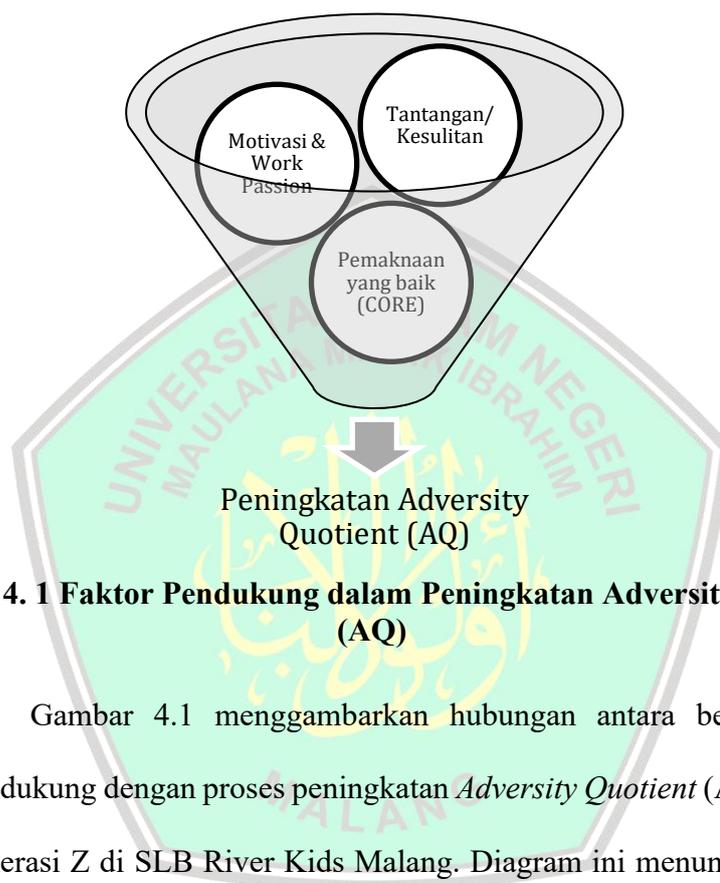
Subjek merupakan Guru SLB River Kids Malang dengan lama kerja selama 5 bulan. Di tahun ajaran baru, ia memegang 6 siswa TK dengan *Autisme Spectrum Disorder* (ASD). Ia bekerja dari hari Senin – Jumat jam 07.20 – 15.00 WIB. Kelas dibagi menjadi 2 sesi, kelas pagi (07.20 – 11.30) mengajar 4 siswa dan kelas siang (12.45 – 15.00) mengajar 2 siswa untuk terapi. Tugas ANW sebagai Guru SLB River Kids tidak hanya mengajar tetapi juga mengerjakan pekerjaan administratif seperti pengisian jurnal harian, menyiapkan alat peraga dan bahan ajar di hari berikutnya.

B. TEMUAN LAPANGAN

1. Subjek 1: MS

- a. Temuan pertama, “Tantangan yang lebih kompleks pada guru lama dan sudah menikah menuntut AQ yang tinggi.”

Faktor Pendukung dalam Peningkatan Adversity Quotient (AQ)



Gambar 4.1 Faktor Pendukung dalam Peningkatan Adversity Quotient (AQ)

Gambar 4.1 menggambarkan hubungan antara berbagai faktor pendukung dengan proses peningkatan *Adversity Quotient* (AQ) pada guru generasi Z di SLB River Kids Malang. Diagram ini menunjukkan bahwa AQ tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui interaksi dinamis antara tantangan eksternal dan faktor internal individu. Dua elemen utama yang memengaruhi proses ini adalah motivasi dan passion terhadap pekerjaan, serta tantangan atau kesulitan yang dihadapi dalam konteks kerja. Keduanya berada dalam satu ruang yang saling berinteraksi dan memerlukan elemen penentu yang disebut sebagai pemaknaan yang baik terhadap pengalaman tersebut. Dalam hal ini, pemaknaan ini tidak lepas

kaitannya dengan CO2RE (*Control, Origin-Ownership, Reach, dan Endurance*) yang mengarahkan bagaimana cara individu menginterpretasikan, merespons, dan hadapi kesulitan yang dialami. Ketika seseorang mampu memaknai tantangan secara positif dan menjadikannya sebagai bagian dari proses pertumbuhan, maka hal ini akan mendorong peningkatan AQ. Dengan demikian, gambar ini mengilustrasikan bahwa AQ bukan hanya dipengaruhi oleh kondisi luar, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas makna yang dibentuk individu terhadap pengalaman sulit yang ia alami. Hal ini dapat kita analisis berdasarkan hasil wawancara pengalaman MS.

MS memiliki berbagai peran di dalam keluarga sebagai seorang Ayah dan seorang Suami, saat di sekolah MS berperan sebagai seorang Guru SLB sekaligus sebagai salah satu Penanggung Jawab Tim Guru. Setiap peran memiliki tugas yang berbeda. Tugas MS dalam keluarga yaitu sebagai kepala keluarga yang memimpin keluarganya, pelindung, keamanan, mencari nafkah dan mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga. Tugas MS sebagai Guru SLB tidak hanya mengajar tetapi juga mengurus urusan administrasi guna mendukung dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

“Administrasi di SLB River Kids Malang itu bukan cuma Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) ya. Kita ada jurnal harian, peraga penunjang berbentuk visual, seperti kompi, Pakom (papan komunikasi) dan sebagainya” (MS: 2.4.1a)

MS yang merupakan guru lama, diberi tanggung jawab tambahan sebagai Penanggung Jawab (PJ) Tim Guru dalam membantu pihak

manajemen dalam memantau, mendampingi dan menunjang anggota tim guru dalam menyelesaikan tugasnya, serta sebagai jembatan komunikasi antara guru dan manajemen. Namun, MS masih mengalami keabu-abuan dalam perannya sebagai PJ Tim maupun Tenaga Pengajar dan kekecewaan terhadap atasan yang kurang mendengarkan pendapat dari pekerja.

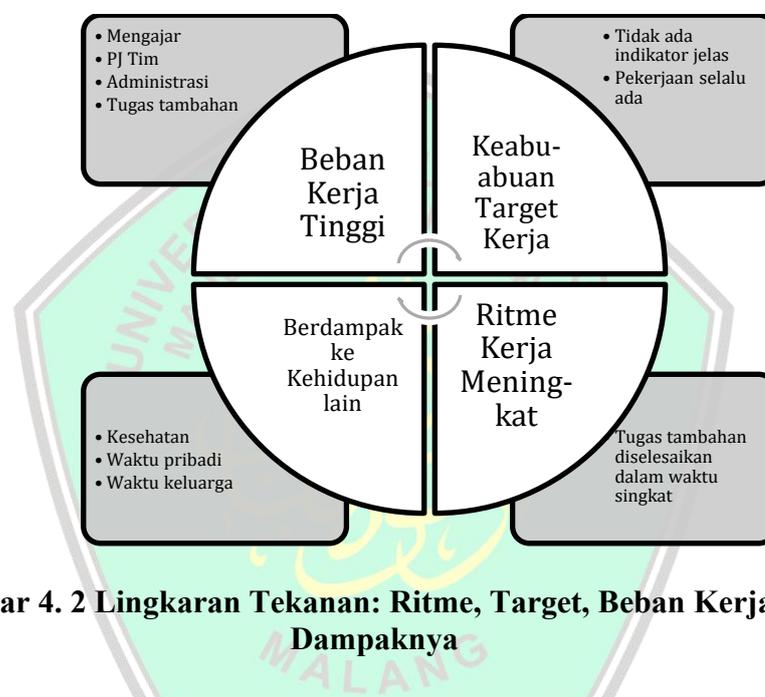
“Sebenarnya abu-abu sih kalau aku lihatnya ya. Tapi yang paling pasti. Pertama, aku memastikan guru-guru menjalankan pembelajaran sebagai semestinya dan kami (PJ Tim) memastikan guru-guru menyelesaikan administrasi mereka. Kedua, kami (PJ Tim) sebagai perantara guru-guru untuk menyampaikan pendapat ke atasan. jadi mereka ada keluhan kesah apa? mereka butuh apa? mereka tidak setuju apa? kami akan menyampaikan ke atasan. walaupun cuma mental.” (MS: 2.6.2g – MS: 2.6.2i)

“Jadi kadang ada aja yang harus kita selesaikan. Apalagi kalau aku kan posisi sekarang ditunjuk jadi Penanggung Jawab Tim kan. Aku punya beberapa guru, aku jadi kepala beberapa guru. Jadi, kadang kita dituntut lagi. Selain ngajar, kita dituntut lagi gimana menyelesaikan tugas-tugas kita sebagai PJ Tim. Tapi kan kadang.. Apa yaa... Tidak ada indikator jelas gitu loh. Kadang-kadang. “Ayo, PJ Tim melakukan ini, susun ini dong.. Ada kegiatan ini.. Ada kegiatan acara outbond nih.. Dalam waktu ini.” Sedangkan kita diberi waktu cuma 7 hari. Sedangkan 7 hari kita harus mencari tempatnya, kita harus izin, kita harus survei dan sebagainya. Sedangkan kita harus mengajar kan, mau gak mau kan ke seret ke kehidupan di luar pekerjaan atau gak gitu pekerjaan-pekerjaan yang di luar jobdesk kami, kayak contoh webinar nih. Kita kan di luar jobdesk kami sebagai seorang guru. Tiba-tiba, “Ayo kita guru-guru wajib ikut webinar hari sabtu ini”. Kan itu kan di luar jobdesk kami. Mau gak mau, itu kan mempengaruhi hari libur kami. Akhirnya kan, itu kan di luar kendali kami kan.” (MS: 2.4.6i – MS: 2.4.6l)

MS menghadapi tuntutan yang lebih banyak dibanding guru-guru lainnya yang membuat ia merasa capek dengan beban kerja yang tinggi

dengan waktu yang cukup singkat. Hal ini berdampak pada tekanan bekerja dimana membuat ritme kerjanya meningkat, masalah kesehatan dan kehidupan pribadinya menjadi terkesampingkan. MS menjadi belajar dalam manajemen waktu dan manajemen stres dengan bersikap masa bodoh serta membatasi waktu bekerja ketika bersama keluarga.

Lingkaran Tekanan: Ritme, Target, Beban Kerja dan Dampaknya



Gambar 4. 2 Lingkaran Tekanan: Ritme, Target, Beban Kerja dan Dampaknya

“Sebenarnya, kalau ritme kerja, mungkin ke lingkungannya. cuma kan kalau ritme kerjaan kan datang dari beban kerja yang banyak. Sedangkan waktu yang harus diselesaikan mepet. Jadi mau nggak mau kan ritme kerjanya, “Kerja, Kerja, Kerja, Kerja, Kerja”. Jadi cepet-cepet, jadi kadang imbanginya itu. Kalau kita kan (generasi Z), kayak santai dulu ga sih. Kadang capeknya itu.” (MS: 1.2.1c – MS: 1.2.1d)

“Aku lebih kepada masa bodoh sudah ya. Karena aku gini, Kalau aku terlalu mencampur adukan antara pekerjaan sama keluarga, aku kasian keluargaku juga dong. Aku kalau di rumah, ya berarti posisi aku adalah suami dan ayah. Dan beda kalau aku posisi di sekolah, berarti

posisiku adalah seorang guru. Jadi itu susahnya. Apalagi kan kita nggak tahu target apa yang diberikan atasannya kepada kita.” (MS: 2.4.6f – MS: 2.4.6h)

“... Kalau dampak negatifnya, lebih ke kesehatan. Jelas itu pasti.” (MS: 2.6.1d)

Motivasi dan nilai bekerja MS berubah seiring berjalannya waktu.

Sebelum menikah, motivasi MS hanya ingin mendapatkan pekerjaan sebagai *fresh graduate*.

“Latar belakang ya... Yang pertama karena lulusan Pendidikan Luar Biasa. Yang kedua, waktu itu kebetulan kan emang lagi ada info lowongan kerja. Waktu itu kan baru lulus juga, terus dapat info lowongan kerja dengan yang masih semangat-semangatnya cari kerja jadi sikat aja di masa first graduate ya.” (MS: 1.1.1a – MS: 1.1.1b)

Alasan MS bertahan hingga 5 tahun bekerja yaitu keluarga dan mencari pekerjaan di zaman sekarang tidak lah mudah, sehingga memilih untuk mengurangi resiko di tempat lain yang secara gaji belum tentu lebih baik. MS bersyukur dengan pekerjaannya saat ini dengan melihat kondisi lapangan pekerjaan dan kesejahteraan bagi Sarjana Pendidikan di Indonesia yang kurang diperhatikan oleh pemerintah.

“Terus setelah menikah aku geser. Yang jadi semangatku ya keluarga. Karena mau nggak mau, aku harus bertanggung jawab pada keluarga. Karena udah punya peran lain.” (MS: 2.5.3c)

“Karena kalau guru pendidikan ini kan lumayan susah untuk mencari peluang lain di luar bidang pendidikan. Terus juga gajinya juga, tau sendiri gaji guru itu tidak terlalu bagus, tidak terlalu dipandang juga oleh pemerintah. Jadi ya gitu lah, sedikit, dari pada cari resiko, cari tempat yang lain dengan gaji yang belum tentu lebih baik jadi enggak dulu deh...” (MS: 1.1.1c – MS: 1.1.1e)

Banyaknya tantangan yang ia alami tak hanya berdampak negatif bagi dirinya, tetapi MS juga mendapatkan banyak dampak positif. Dari segi keilmuan MS merasa menjadi lebih dalam terutama pada Autism Spectrum Disorder (ASD). Segi sosial, MS lebih paham dalam berinteraksi dengan rekan kerja antargenerasi (Generasi X dan Generasi Y) yang menurutnya terdapat perbedaan dalam gaya bekerja maupun topik komunikasi. Segi emosi, MS belajar dalam mengendalikan emosi. Jika sebelumnya, ia adalah orang yang emosinya mudah meledak. Sekarang MS lebih baik menahan emosinya dan tetap mengalir dengan keadaan yang ada.



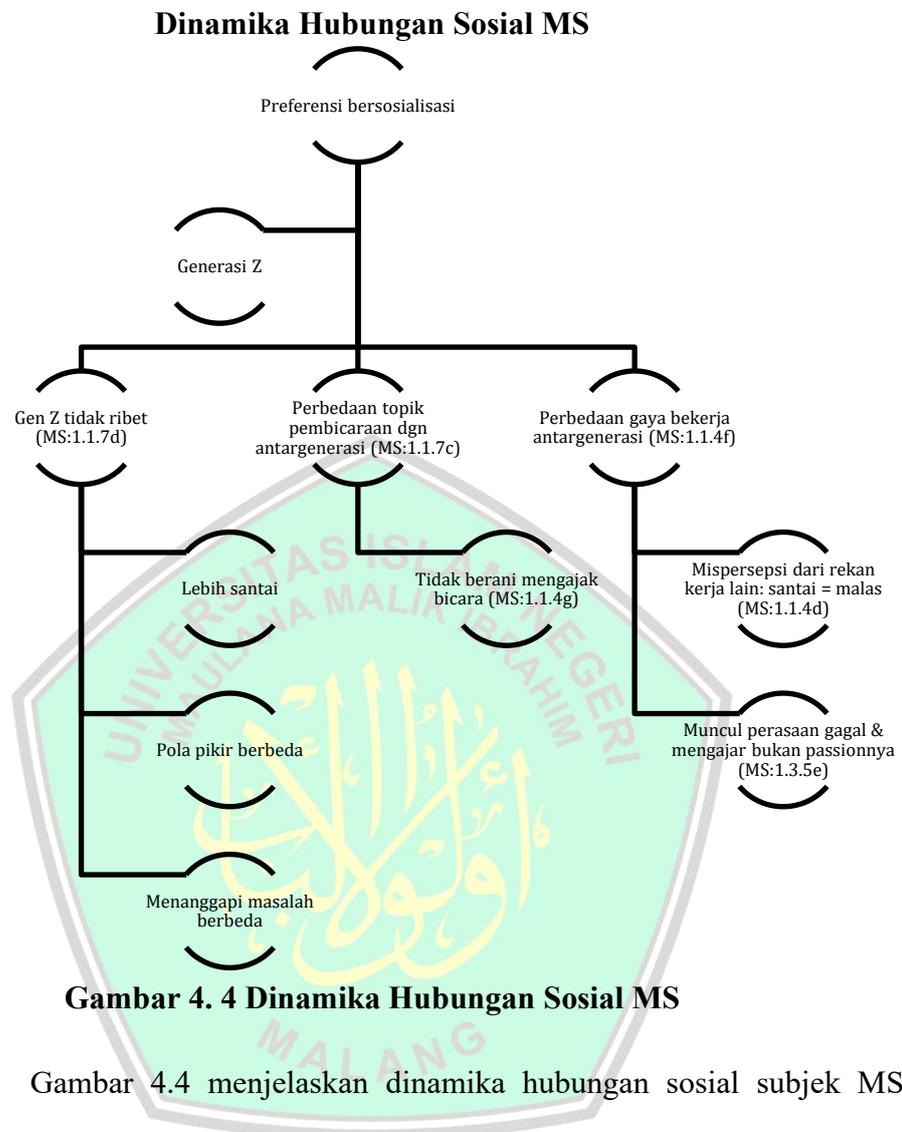
Gambar 4. 3 Dampak Positif dan Negatif dari Tantangan

“Kalau positif banyak sih ya. Kalau dari segi keilmuan ya, aku jadi lebih matang. Aku jadi lebih paham tentang anak autis.... Nah kebetulan di River itu spesialisasinya ke autis. Jadi aku ngerasa kayak “Oh jadi autis ini gini”. Kalau dalam segi sosial aku ngerasa, “Oh ternyata gini loh ngadepin orang-orang yang lebih tua dari kita itu gini”. “Oh ternyata kita gak boleh gini loh kalau ngadepin orang-

orang tua. Kita gak boleh terlalu gini kalau dalam segi sosial”. Kalau emosi, jujur aku lebih banyak belajar emosi ketika di River ya. Emosi ku dulu impuls. Apa ya kayak bom kalo ditahan kemudian meledak. Nah, kalau aku di River Kids itu mau nggak mau kan harus betul-betul ku tahan, tapi tetep mengalir. Jadi gak sampai meledakkan. Aku belajarnya begitu selama bekerja ya.” (MS: 2.6.1a – MS: 2.6.1c)

MS sebagai guru yang sudah menikah dan menjabat sebagai PJ Tim, harus mengelola tekanan dari beban kerja, ekspektasi instansi, serta tanggung jawab keluarga secara bersamaan. MS memaknai dari tantangan-tantangan tersebut sebagai bahan refleksi dan proses pembelajaran, mulai dari segi keilmuan, sosial, dan emosi. Di sisi lain, MS juga merasakan dampak negatif dari tantangan tersebut, berupa masalah kesehatan dan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi (*work-life imbalance*). Sehingga, kondisi ini menuntut kemampuan *Adversity Quotient* (AQ) yang tinggi untuk tetap bertahan, mengelola emosi, manajemen stres, serta menjaga kinerja dan profesionalitas kerja.

b. Temuan kedua, “Adanya perbedaan gaya kerja antar generasi.”



Gambar 4. 4 Dinamika Hubungan Sosial MS

Gambar 4.4 menjelaskan dinamika hubungan sosial subjek MS dalam konteks lingkungan kerja, khususnya interaksinya dengan rekan sesama guru. Dinamika ini diawali dari preferensi bersosialisasi subjek yang dipengaruhi oleh karakteristik generasi Z, di mana MS menunjukkan kecenderungan untuk bersosialisasi secara santai dan fleksibel. Hal ini tercermin dalam pendapat bahwa generasi Z "tidak ribet" dan lebih santai dalam berinteraksi (MS1.1.7d).

“Lebih sama yang seumuran ya, karena balik lagi, kalau kan ke generasi yang lebih tua, pola pikirnya juga beda, terus cara... cara menanggapi masalah juga beda, cara bermain juga beda, maksudnya bersenang-senang juga beda. Kalau kan, kalau sama gen Z, sama yang seumuran kan, kita kan kayak, yaudah, ayo kopi oke, aku juga suka kopi. ayo kita, kemana? oke, aku juga suka. kan gitu kalau orang-orang yang sudah anu kan, biasanya kan. ”ah enggak ah, capek”. ”enggak ah, masih banyak kerjaan”. ”enggak ah, apa gitu”. Iya, obrolannya juga beda gen Z dan gen X atau milenial.” (MS: 1.1.7a – MS: 1.1.7d)

Perbedaan gaya bersosialisasi ini memunculkan perbedaan pola komunikasi dan pola pikir antara MS dan rekan kerja dari generasi yang berbeda. Misalnya, terdapat perbedaan topik pembicaraan yang dianggap relevan dan cara menyampaikan pendapat (MS1.1.7c), serta gaya kerja yang dianggap lebih santai (MS1.1.4f).

“Kalau dari segi sosial aku cenderung tertutup awalnya, kalau satu minggu pertama. Karena apa.. yang jadi masalah itu kan. Apa yaa.. di River itu kan kayak, ”Kerja, Kerja, Kerja”. Jadi kayak dituntut kayak kerja, kerja, kerja. Sedangkan aku kan tipe yang pengen woles gitu. Jadi mau ngajak mereka ngobrol kayak gak berani juga ngeliat mereka kerja kerja kerja.” (MS: 1.1.4d – MS: 1.1.4g)

Kondisi ini menyebabkan MS merasa tidak percaya diri untuk mengungkapkan ide (MS1.1.4g), dan dalam beberapa kasus bahkan mengalami salah persepsi dari rekan kerja, yang menilai sikap MS sebagai bentuk kemalasan atau kurangnya etos kerja (MS1.1.4d). Akumulasi dari dinamika ini memicu perasaan gagal dan mempertanyakan pilihan karier, terutama karena MS merasa mengajar bukan merupakan passion utamanya (MS1.3.5e).

“Gagal tuh sering sih ya. apalagi kalau udah over.. apa... over masalah gitu. Itu kadang merasa, eee... itu pasti

pikiran negatif kan masuk toh. Kayak gagalnya, mungkin kayak kalau melihat, apa namanya... anak-anak yang perilakunya masih seperti itu, padahal kita sudah kita push ekstra pembelajarannya. Tapi dia masih gitu-gitu aja. Atau mungkin aku gagal, kayak mengikuti ritme gitu kan. Kan disana kan ritmenya kan, “kerja, kerja, kerja.”. Jadi kadang kayak dibawa. Akhirnya mau gak mau kan dibawa juga toh. Walaupun aku tetep santai tapi kan kayak, ada kayak apa ya. Kayak hati kecil... bukan hati kecil. Kayak kalau nggak bisa ngikutin mereka kayak... kayaknya bukan passionku deh, ngajar kayak gitu.” (MS: 1.3.5a – MS: 1.3.5e)

Namun demikian, perbedaan-perbedaan ini juga menunjukkan bahwa pola pikir dan cara menangani masalah MS berbeda dari rekan kerja lain, yang turut membentuk respons sosial dan emosionalnya dalam lingkungan kerja. Gambar ini menggambarkan bahwa dinamika hubungan sosial MS tidak hanya dipengaruhi oleh generasi dan gaya komunikasi, tetapi juga oleh bagaimana MS memaknai perbedaan tersebut dan mengelola persepsi terhadap dirinya sendiri.

c. Temuan ketiga, “Beban kerja guru tidak hanya mengajar siswa.”

Beban Kerja MS Sebagai Guru SLB River Kids Malang



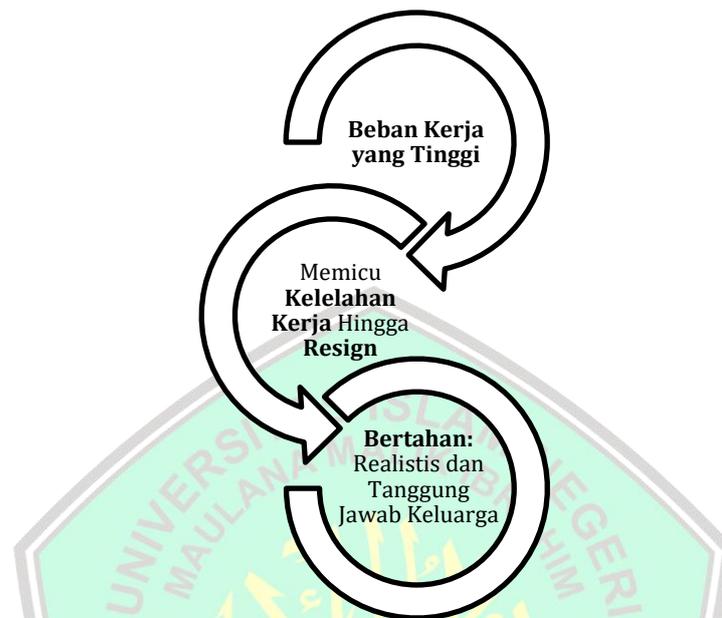
Gambar 4. 5 Beban Kerja MS Sebagai Guru SLB River Kids Malang

Gambar 4.5 mengilustrasikan kompleksitas beban kerja yang diemban oleh subjek MS sebagai guru di SLB River Kids Malang. Beban kerja ini terbagi ke dalam tiga kategori utama, yaitu pengajaran langsung kepada siswa, administrasi, dan tugas tambahan di luar kegiatan mengajar. Dalam kegiatan pengajaran, MS tidak hanya menyampaikan materi kepada siswa berkebutuhan khusus, tetapi juga menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebagai acuan mengajar. Selain itu, MS juga diwajibkan membuat jurnal harian dan alat peraga visual untuk menyesuaikan materi pembelajaran dengan karakteristik masing-masing siswa.

Di sisi lain, tanggung jawab administratif MS cukup signifikan, mencakup peran sebagai penanggung jawab tim (PJ Tim). Dalam tugas ini, MS harus memantau pekerjaan anggota tim dan menjadi penghubung komunikasi antara guru dan atasan, yang secara tidak langsung menambah beban koordinasi dan tanggung jawab interpersonal. Beban kerja ini masih ditambah dengan tugas-tugas tambahan, seperti menjadi koordinator agenda kegiatan luar kelas (misalnya outbound), yang sering kali bersifat insidental tetapi menyita waktu dan tenaga. Gambaran ini mempertegas bahwa beban kerja guru SLB tidak hanya berkaitan dengan proses mengajar, tetapi juga mencakup aspek manajerial, administratif, dan sosial yang dapat memengaruhi tingkat stres dan daya tahan psikologis guru.

- d. Temuan keempat, “Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi ritme kerja sebagai salah satu faktor pemicu kelelahan kerja hingga resign.”

Dinamika Resiliensi MS



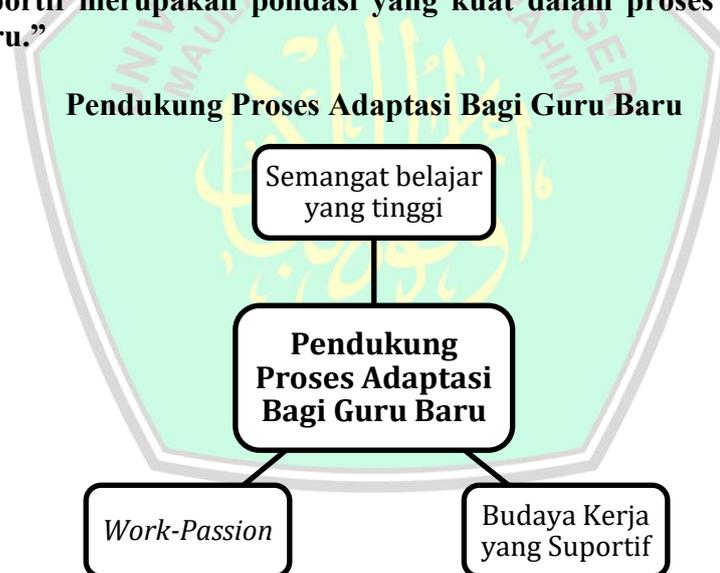
Gambar 4. 6 Dinamika Resiliensi MS

Gambar 4.6 merepresentasikan dinamika resiliensi subjek MS dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi di lingkungan SLB. Diagram ini menggambarkan bahwa beban kerja yang tinggi menjadi faktor awal yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja (*burnout*), yang dalam beberapa situasi dapat mendorong individu pada keinginan untuk mengundurkan diri (*resign*). Namun, dalam kasus MS, dinamika ini tidak serta-merta berakhir dengan keputusan resign. Alih-alih menyerah, MS memilih untuk bertahan karena mempertimbangkan aspek realistis terkait tanggung jawab hidup, terutama kebutuhan ekonomi dan peran sebagai tulang punggung keluarga.

Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi MS tidak ditandai oleh penolakan terhadap beban kerja, melainkan oleh kemampuan untuk tetap bertahan melalui strategi adaptif berbasis kesadaran terhadap kondisi realitas dan tanggung jawab. Dengan demikian, gambar 4.6 menggambarkan bahwa resiliensi tidak selalu muncul dari perasaan nyaman atau kepuasan kerja, melainkan dari kemampuan untuk tetap bertahan secara fungsional di tengah tekanan, berlandaskan motivasi yang bersifat pragmatis dan kontekstual.

2. Subjek 2: ANW

- a. Temuan pertama, “Semangat yang tinggi dan budaya kerja yang suportif merupakan pondasi yang kuat dalam proses belajar guru baru.”



Gambar 4. 7 Pendukung Proses Adaptasi Bagi Guru Baru

Gambar 4.7 mengilustrasikan elemen-elemen utama yang mendukung proses adaptasi guru baru di lingkungan SLB River Kids Malang, khususnya dalam kasus subjek yang berasal dari generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa semangat belajar yang tinggi menjadi

fondasi awal yang memungkinkan guru baru untuk terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Semangat belajar tersebut didorong oleh work-passion, yaitu ketertarikan intrinsik terhadap dunia pendidikan dan anak berkebutuhan khusus, yang membuat individu tetap termotivasi meskipun menghadapi berbagai kesulitan.

Selain itu, budaya kerja yang suportif juga memegang peran penting dalam memperlancar proses adaptasi. Dukungan dari rekan kerja, komunikasi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi menciptakan rasa aman psikologis bagi guru baru untuk bertumbuh. Oleh karena itu, proses adaptasi tidak hanya bergantung pada faktor internal (seperti motivasi), tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa kondisi sosial dan budaya kerja yang positif. Gambar ini menegaskan bahwa adaptasi yang berhasil merupakan hasil interaksi antara semangat pribadi dan lingkungan kerja yang mendukung.

b. Temuan kedua, “Passion yang kuat dalam mengajar ABK menjadi faktor utama ANW bertahan dan menikmati profesinya”

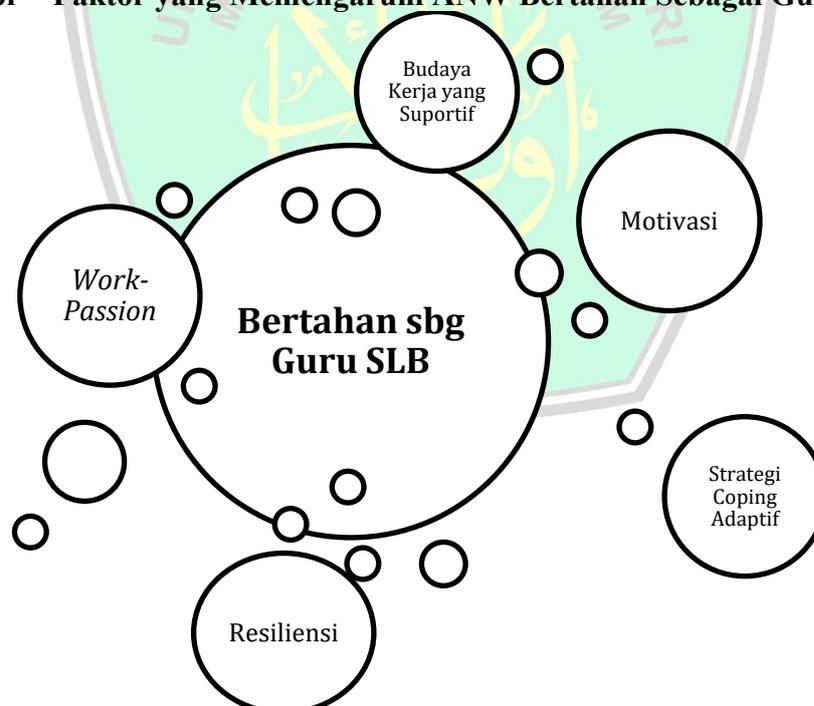
Motivasi ANW dalam bekerja didominasi oleh passion yang kuat terhadap dunia Anak Berkebutuhan Khusus (ABK), yang telah tumbuh sejak masa praktek kerja lapangan (PKL). Keterikatan emosional dengan siswa, keinginan untuk mandiri secara finansial, serta kebutuhan untuk memahami kehidupan ABK lebih dalam menjadi pendorong utama dalam menjalani profesi guru SLB.

*“Ya magang itu PKL. PKLnya itu di homeschooling ABK.
... Jadi aku kesana, terus kok ternyata aku apa ya... kayak*

*menikmati gitu loh... disana itu, enjoy. Habis itu aku habis PKL itu lanjut kerja disana sambil skripsian itu, sambil penelitian juga. Habis itu, aku pengen ini aja sih pengen tahu lebih jauh gitu mahamin mereka kayak kehidupan mereka gitu, interaksi sama mereka, ... Nah, aku baru tahu kalau misalnya kenapa kok nggak pakai visual aja gitu belajarnya soalnya di homeschooling aku enggak, enggak pakai kayak visual-visual gitu kan. Terus pas di SLB kok makin oh kita makin mudah gitu loh mahamin mereka mau apa... kan nunjuk ke gambar gitu kan. Kita makin mudah... Terus dari situ aku enjoy akhirnya, minat di ABK terus ya cari-cari SLB yang akhirnya diterima di River Kids.”
(ANW: 1.1.1a – ANW: 1.1.1f)*

*“... Mau gajian gitu Seneng. Motivasi cuma gaji aja, Dapet gaji, Dapet gaji aja gitu. Hahaha...karna juga belum berkeluarga kan belum nikah. Itu oke terakhir aspek.”
(ANW: 2.5.3a)*

Faktor – Faktor yang Memengaruhi ANW Bertahan Sebagai Guru SLB



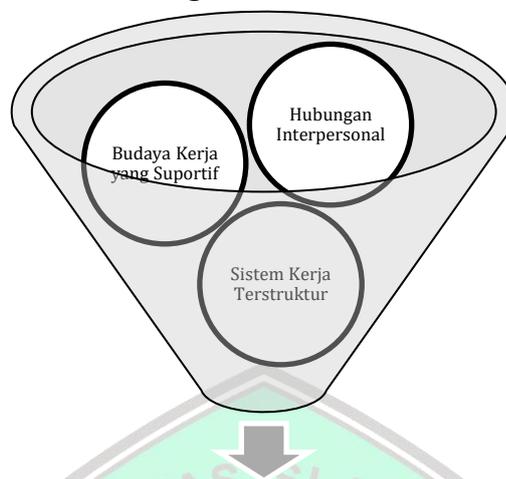
Gambar 4. 8 Faktor – Faktor yang Memengaruhi ANW Bertahan Sebagai Guru SLB

Gambar 4.8 memetakan berbagai faktor yang memengaruhi keputusan subjek ANW untuk bertahan sebagai guru di SLB River Kids Malang, meskipun menghadapi tantangan pekerjaan yang berat. Faktor-faktor ini terbagi dalam lima kategori utama, yaitu: work-passion, resiliensi, budaya kerja yang suportif, motivasi, dan strategi coping yang adaptif. Work-passion berperan sebagai sumber dorongan internal yang membuat ANW merasa bahwa pekerjaannya bermakna, sehingga memperkuat keterikatannya terhadap profesi. Sementara itu, resiliensi menjadi modal psikologis yang memungkinkan ANW untuk bangkit dan tetap tangguh dalam menghadapi tekanan kerja.

Selain faktor eksternal, aspek lingkungan sosial seperti budaya kerja yang suportif juga memiliki pengaruh besar. Dukungan dari rekan sejawat, penerimaan lingkungan kerja, dan komunikasi terbuka memberi ruang aman bagi ANW untuk berkembang dan menyesuaikan diri. Di sisi lain, motivasi personal, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, turut menopang keberlanjutan peran sebagai guru. Terakhir, strategi coping adaptif yang digunakan oleh ANW, seperti berpikir positif, menyederhanakan masalah, dan fokus pada hal-hal yang dapat dikendalikan, menjadi kunci dalam menjaga stabilitas emosi dan menjaga semangat kerja. Gambar ini menegaskan bahwa keputusan untuk bertahan bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan kombinasi kompleks dari kekuatan personal dan dukungan eksternal.

- c. Temuan ketiga, “Faktor eksternal individu seperti dukungan sosial dan sistem kerja yang baik.”

Pendukung Eksternal Resiliensi



Resiliensi

Gambar 4. 9 Pendukung Eksternal Resiliensi

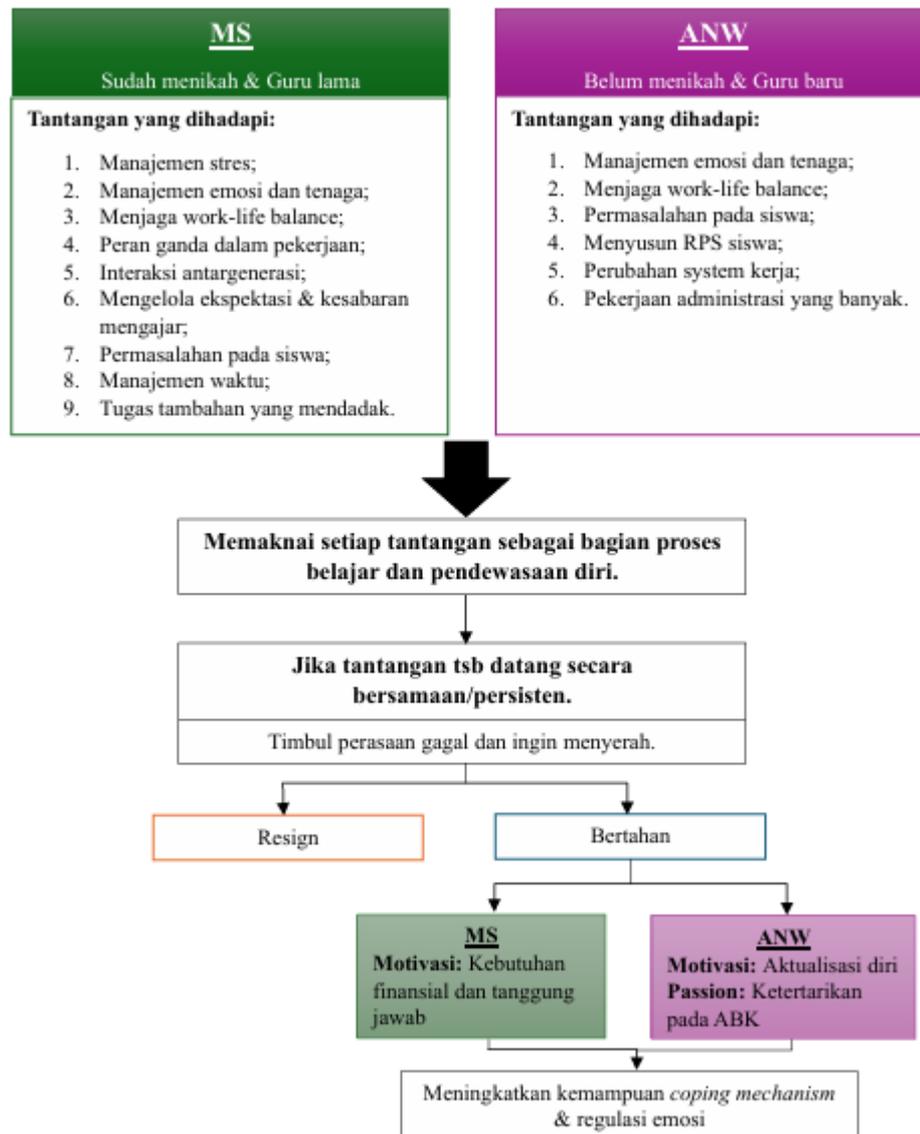
Gambar 4.9 mengilustrasikan elemen-elemen faktor eksternal yang mendukung terbentuknya resiliensi individu, khususnya dalam konteks guru SLB di SLB River Kids Malang. Berdasarkan temuan ketiga dalam penelitian, resiliensi tidak hanya dibentuk oleh kekuatan internal individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Tiga faktor utama yang menjadi penopang eksternal resiliensi adalah: budaya kerja yang suportif, hubungan interpersonal yang positif, dan sistem kerja yang terstruktur.

Budaya kerja yang suportif memberikan rasa aman dan penerimaan sosial, yang memungkinkan individu merasa dihargai dan tidak sendirian dalam menghadapi tekanan. Sementara itu, hubungan interpersonal, baik dengan rekan kerja maupun pimpinan, menciptakan ruang bagi individu

untuk berbagi beban emosional dan memperoleh dukungan moral. Di sisi lain, sistem kerja yang terstruktur memberikan kejelasan peran, alur kerja, serta ekspektasi yang realistis, yang dapat mengurangi stres akibat ketidakpastian atau ambiguitas tugas. Secara keseluruhan, gambar ini menegaskan bahwa resiliensi sebagai kemampuan untuk bangkit dari kesulitan tidak berdiri sendiri, tetapi bertumpu pula pada sistem dan jaringan sosial yang mengelilingi individu.

3. Analisis Banding Subyek 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis mendalam terhadap kedua subjek penelitian, yaitu MS dan ANW, diperoleh sebuah skema visual yang menggambarkan bagaimana Adversity Quotient (AQ) terbentuk melalui interaksi antara tantangan yang dihadapi, motivasi personal, serta strategi bertahan yang dikembangkan oleh masing-masing individu. Skema ini menggambarkan dinamika psikologis yang terjadi saat guru generasi Z menghadapi berbagai tekanan dalam menjalankan peran profesionalnya di lingkungan SLB.



Gambar 4. 10 Dinamika Analisis Banding Subyek 1 dan 2

Adversity Quotient (AQ) adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi kesulitan atau tantangan. Dalam skema tersebut, proses pembentukan AQ dimulai dari tantangan-tantangan yang dihadapi oleh kedua subjek. Tantangan tersebut mencakup beban kerja yang tinggi, ritme kerja yang cepat, masalah perilaku siswa, konflik dengan rekan kerja, permasalahan keluarga, hingga kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan

pribadi dan pekerjaan. Selain itu, tantangan dalam pengendalian emosi juga menjadi bagian penting yang memengaruhi ketahanan mereka. Tantangan-tantangan ini tidak datang secara terpisah, melainkan sering kali muncul bersamaan dan bersifat persisten, sehingga menimbulkan respons awal berupa keinginan untuk menyerah maupun perasaan gagal.

Namun demikian, munculnya respons tersebut tidak langsung mendorong kedua subjek untuk mengakhiri perjuangan mereka sebagai guru. Baik MS maupun ANW mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kondisi aktual dan kebutuhan pribadi. MS yang sudah menikah dan telah lama bekerja sebagai guru mengandalkan motivasi kuat dari keluarganya sebagai bentuk tanggung jawab moral dan peran sebagai kepala keluarga. Sementara itu, ANW yang belum menikah dan baru bekerja memandang profesinya sebagai bentuk aktualisasi diri, yang diperkuat oleh ketertarikannya terhadap dunia Anak Berkebutuhan Khusus (ABK).

Penelitian oleh Singh & Sharma (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat AQ, semakin tinggi juga seseorang dapat mengurangi stress yang disebabkan oleh pekerjaan. Tantangan dan tekanan yang besar pastinya akan menimbulkan stres hingga kelelahan bekerja. Kedua subjek mengalami banyaknya tantangan dalam bekerja, namun keduanya memiliki perbedaan dan persamaan pertimbangan dalam bertahan. Persamaan kedua subjek yaitu mempertimbangkan dalam kebutuhan finansial. Sedangkan, perbedaannya pada sumber penyemangat yang memotivasi mereka dalam bertahan. MS bertahan demi tanggung jawab sebagai kepala keluarga dan pertimbangan

meminimalisir resiko untuk resign. ANW bertahan untuk mengaktualisasikan dirinya yang ingin bisa mandiri, pendewasaan diri, dan passion.

Motivasi personal yang berbeda ini kemudian berkembang seiring waktu dan menjadi kekuatan psikologis yang menjaga keberlangsungan peran mereka. Pada titik ini, passion dalam mengajar ABK, hubungan interpersonal yang sehat dengan rekan kerja, serta budaya kerja yang suportif dan sistem kerja yang terstruktur menjadi sumber daya eksternal yang memperkuat daya tahan kedua subjek. Dengan kombinasi motivasi internal dan dukungan eksternal, MS dan ANW mampu membentuk mekanisme bertahan yang efektif.

Dalam proses bertahan tersebut, mereka mengembangkan dua aspek utama, yaitu strategi coping dan regulasi emosi. Strategi coping yang digunakan mencakup pendekatan problem-focused dan emotion-focused, seperti mencari solusi konkret terhadap masalah pengajaran, mengambil waktu untuk me-time, atau menarik diri sementara dari situasi yang memicu stres. Sementara itu, regulasi emosi dilakukan melalui proses refleksi diri, pengendalian impuls, serta penyesuaian terhadap kondisi lingkungan kerja.

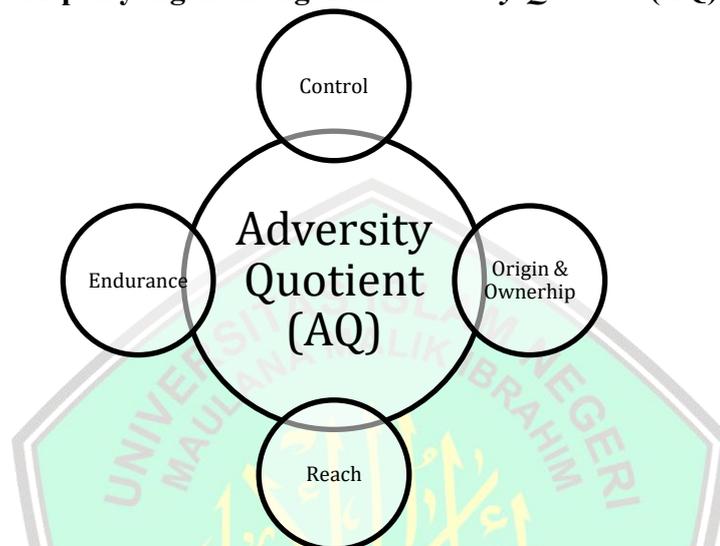
Melalui seluruh dinamika tersebut, AQ terbentuk secara bertahap sebagai hasil dari kemampuan individu dalam merespons, beradaptasi, dan tetap bertahan di tengah tekanan yang kompleks. Baik MS maupun ANW menunjukkan bahwa dengan motivasi yang kuat dan strategi bertahan yang tepat, individu dapat mengembangkan ketahanan psikologis yang tinggi,

bahkan dalam konteks pekerjaan yang penuh tuntutan dan tekanan seperti di lingkungan SLB River Kids.

C. PEMBAHASAN

1. Dinamika *Adversity Quotient* (AQ)

Aspek yang memengaruhi *Adversity Quotient* (AQ)



Gambar 4. 11 Aspek Adversity Quotient (G. Stoltz, 1997)

Adversity quotient berhubungan dengan bagaimana kemampuan seseorang untuk menghadapi kesulitan dalam hidupnya, serta menjadikan kesulitan sesuatu yang positif. Teori *Adversity Quotient* (AQ) yang dikembangkan oleh Paul G. Stoltz (1997), menjelaskan bagaimana individu merespons dan mengatasi kesulitan (*adversity*) yang dihadapi dalam kehidupan.

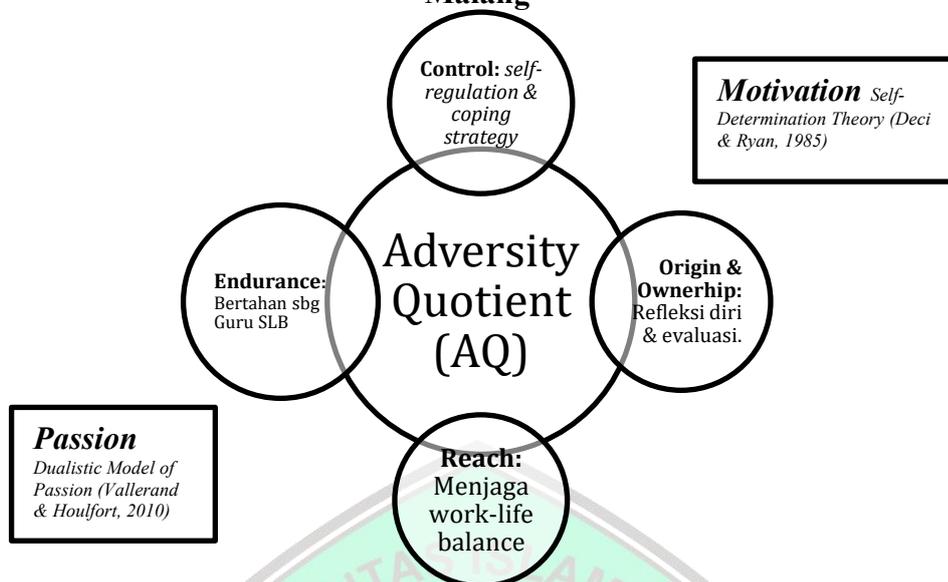
Tantangan dalam dunia kerja baik MS maupun ANW menghadapi tantangan yang berasal dari beban kerja, interaksi sosial, tuntutan profesional, serta kondisi internal dan eksternal individu. MS mengalami tekanan dari ritme kerja tinggi, administrasi berlebih, konflik antar generasi, dan sistem kerja top-

down. Sementara ANW menghadapi tekanan dari pembuatan RPP, perubahan sistem, dan kesulitan mengelola emosi dalam menghadapi murid ABK.

AQ terdiri dari empat dimensi utama yaitu *Control*, *Ownership*, *Reach*, dan *Endurance*. Berdasarkan hasil penelitian terhadap dua narasumber, MS dan ANW, terlihat bahwa keduanya menunjukkan kemampuan dalam mengelola tekanan kerja melalui:

1. *Control*: Sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan tantangan. Kemampuan mengendalikan diri saat menghadapi situasi sulit, ditunjukkan dari penggunaan *self-regulation* dan *coping strategy*.
2. *Origin & Ownership*: Sejauh mana individu mengambil tanggung jawab atas kesulitan. Kesiapan untuk bertanggung jawab atas tantangan yang dihadapi, termasuk refleksi diri dan evaluasi metode kerja.
3. *Reach*: Sejauh mana tantangan memengaruhi aspek lain dalam hidup. Upaya membatasi dampak tantangan agar tidak menyebar ke aspek lain dalam hidup, misalnya menjaga *work-life balance*.
4. *Endurance*: Sejauh mana individu mempersepsikan durasi dan dampak kesulitan. Daya tahan psikologis untuk tetap bertahan meski mengalami tekanan, *burnout*, atau ingin menyerah.

Aspek *Adversity Quotient* (AQ) pada Guru Generasi Z di SLB River Kids Malang



Gambar 4. 12. Aspek *Adversity Quotient* (AQ) pada Guru Generasi Z di SLB River Kids Malang

a. Aspek Pertama: *Control* (Kendali)

Aspek pertama, *Control*. *Control* MS menunjukkan kontrol terhadap tekanan dengan memastikan keselamatan siswa sebelum mengambil waktu istirahat. Ia mampu mengelola situasi stres tanpa kehilangan tanggung jawab. ANW juga menunjukkan kontrol yang baik dengan cara menarik diri untuk sementara waktu saat emosi sulit dikendalikan.

Dalam teori coping stress yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), coping dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. Keduanya merujuk pada strategi yang digunakan individu untuk menghadapi situasi stres, namun memiliki fokus yang berbeda.

Problem-focused coping merupakan strategi coping yang berorientasi pada pemecahan masalah atau upaya untuk mengubah sumber stres secara

langsung. Individu yang menggunakan pendekatan ini biasanya berusaha mencari solusi konkret atas permasalahan yang dihadapi, seperti dengan membuat perencanaan, mengidentifikasi alternatif penyelesaian, atau meningkatkan kemampuan diri untuk mengatasi situasi tersebut.

Sementara itu, *emotion-focused coping* adalah strategi coping yang berfokus pada pengelolaan emosi yang timbul akibat stres, bukan pada penyebab stres itu sendiri. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk meredakan ketegangan emosional, terutama ketika individu merasa tidak memiliki kontrol atas situasi yang terjadi.

Dalam *emotion-focused coping*, terdapat juga subkategori yang disebut *avoidance coping*, yaitu mekanisme penghindaran yang ditujukan untuk menjauhkan diri dari stres.

MS lebih banyak menggunakan *emotion – focused coping* seperti *avoidance coping* saat ia tidak bisa mengontrol emosinya ketika sedang mengajar di dalam kelas, mendengarkan musik, tidur, ngopi, menarik diri dari konflik dan *problem – focused coping* saat menghadapi murid dengan perilaku menantang. ANW menggunakan coping adaptif & *emotion – focused coping* seperti menonton, tidur, mencari udara segar, hingga *avoidance coping* (menghindar sejenak saat emosi memuncak). Keduanya memiliki self-control yang baik.

b. Aspek Kedua: *Origin & Ownership* (Asal Usul & Tanggung Jawab)

Origin & Ownership MS mengambil penuh tanggung jawab terhadap perannya sebagai guru, kepala keluarga, dan penanggung jawab tim. Aspek

ini dapat terlihat saat kedua subyek dihadapkan masalah di dalam pekerjaannya. Bersikap kooperatif ketika dihadapkan masalah dengan atasan. ANW menunjukkan *ownership* melalui refleksi diri dan evaluasi terhadap metode pengajaran yang ia gunakan. Budaya kerja yang suportif dan sistem kerja yang terstruktur memengaruhi AQ seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu sebagai berikut.

Penelitian oleh Wulandari dan Nurhayati (2016) di Apotek Mandiri Group menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *Adversity Quotient* karyawan. Budaya organisasi yang mendukung, seperti komunikasi terbuka dan nilai-nilai bersama, membantu individu dalam mengatasi tekanan dan tantangan di tempat kerja. Selain itu, studi oleh Muthi'ah, S., Alfayed, D., & et al. (2025) menekankan pentingnya budaya organisasi yang berbasis pada kemampuan memecahkan masalah dan ketahanan individu. Budaya semacam ini mendorong karyawan untuk lebih resilien dalam menghadapi kesulitan.

Penelitian oleh Afifatuttaqiyah (2023) mengenai mahasiswa yang bekerja paruh waktu menunjukkan bahwa sistem kerja yang terstruktur membantu individu dalam mengelola stres dan meningkatkan AQ. Perencanaan kerja yang baik dan dukungan dari lingkungan kerja memungkinkan individu untuk lebih efektif dalam menghadapi tantangan. Demikian pula, studi oleh Afifatuttaqiyah (2023) menyoroti bahwa sistem kerja yang terstruktur dan dukungan sosial di lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap AQ individu.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa budaya kerja yang suportif dan sistem kerja yang terstruktur berperan penting dalam meningkatkan *Adversity Quotient* individu. Lingkungan kerja yang mendukung dan sistem yang jelas membantu karyawan dalam mengembangkan ketahanan dan kemampuan menghadapi tantangan.

c. Aspek Ketiga: *Reach* (Jangkauan)

Reach MS berusaha menjaga *work-life balance* dalam membatasi dampak tekanan kerja terhadap kehidupan pribadinya meskipun terkadang memengaruhi kesehatan dan kehidupan pribadi lain. MS membatasi waktu antar perannya. ANW mampu menjaga batasan kerja dan pribadi dengan melakukan aktivitas relaksasi.

Shari et al. (2023) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara AQ dan *work-life balance*. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan AQ tinggi cenderung memiliki *work-life balance* yang lebih baik. Meskipun penelitian ini tidak secara spesifik membahas aspek *reach* dari AQ, hasilnya mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi dan mengelola tantangan (yang merupakan inti dari AQ) berkontribusi terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

d. Aspek Keempat: *Endurance* (Ketahanan)

Aspek keempat, *Endurance*. *Endurance* Keduanya memiliki ketahanan psikologis yang tinggi. MS bertahan hingga 5 tahun bekerja karena motivasi keluarga dan tanggung jawab, sedangkan ANW bertahan

karena passion dan keinginan untuk aktualisasi diri (kemandirian). Keduanya menunda keputusan resign meskipun berada dalam tekanan tinggi.

Penelitian oleh Nora Ayu Nisa Darma (2020) di Banda Aceh menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan AQ pada anggota Tiens Syariah. Dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,442$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan dan tekanan di lingkungan kerja.

Penelitian oleh Gusria dan Pratiwi (2022) pada mahasiswa kelas malam yang bekerja menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi pengembangan karir dan AQ. Dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,309$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$, hasil ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan karirnya cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja dan pendidikan.

Studi oleh Acacia Ica (2024) membahas hubungan antara aktualisasi diri dan kesejahteraan psikologis. Aktualisasi diri, yang mencakup aspek kemandirian dan penerimaan diri, berkontribusi pada kesejahteraan psikologis individu. Meskipun penelitian ini tidak secara langsung mengaitkan dengan AQ, namun menunjukkan bahwa individu yang mencapai aktualisasi diri memiliki ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan hidup.

Dari berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi baik dalam konteks kerja, belajar, maupun pengembangan karir dengan *Adversity Quotient*. Individu dengan motivasi yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi dan mengatasi tantangan serta tekanan dalam berbagai aspek kehidupan. Selain itu, individu yang memiliki passion dalam bidang tertentu cenderung mengejar aktualisasi diri dan menunjukkan kemandirian yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi kesulitan dan tantangan, sebagaimana diukur oleh AQ.

e. Pembaharuan Aspek Pertama: *Motivation* (Motivasi/Dorongan)

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan individu dalam berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Deci & Ryan, 1985). Deci dan Ryan (2010) membedakan motivasi ekstrinsik menjadi beberapa jenis regulasi, yaitu (1) *External regulation* merupakan suatu dorongan yang murni dari tekanan luar, imbalan atau hukuman; (2) *Introjected Regulation* merupakan suatu dorongan internal tapi masih berupa tekanan (*guilt, shame*); (3) *Identified Regulation* merupakan suatu dorongan kesadaran seseorang dan diterima sebagai nilai personal; dan (4) *Integrated regulation* dimana nilai dorongan tersebut sudah menyatu dengan identitas diri seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian, ANW memiliki dorongan intristik berupa kesenangan atau minat pribadi dalam menjalankan perannya sebagai

Guru ABK. Hal ini tercerminkan dari semangat (ANW: 1.3.3c) maupun antusiasme (ANW: 1.3.3e – ANW: 1.3.3f) ANW dalam proses belajar dan proses adaptasi selama 5 bulan bekerja sebagai Guru SLB River Kids Malang. Selain itu, ANW memiliki motivasi intristik, dorongan dari dalam diri untuk bekerja agar dirinya dapat mandiri dalam memenuhi kebutuhannya. ANW merasa senang bila mendapatkan gaji di setiap bulannya (ANW: 2.5.3a).

Sementara, MS memiliki motivasi intrinsik tersendiri ketika baru lulus kuliah untuk bekerja dengan semangatnya yang sedang membara (MS: 1.1.1b). Sering berjalannya waktu dan berubahnya status MS dari sebelum menikah dan sekarang sudah menikah, motivasi tersebut berubah menjadi sebuah motivasi ekstrinsik berupa *Identified Regulation*, dimana MS sadar akan tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga yang harus menafkahi keluarganya (MS: 1.1.3e)

Dengan demikian, ANW dan MS memiliki motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dalam bertahan dan meningkatnya *Adversity Quotient* dalam diri Kedua Subyek menghadapi berbagai tantangan sebagai Guru Generasi Z di SLB River Kids Malang. Nilai tersebut telah diinternalisasi sehingga memunculkan komitmen yang kuat dan berkelanjutan terhadap peran dan tanggung jawabnya yang bersinggungan dengan aspek *Ownership* oleh Stoltz, 1997.

f. Pembaharuan Aspek Kedua: *Passion* (Gairah/Hasrat/Semangat)

Work for Passion merupakan konsep yang dijelaskan dalam *Dualistic Model of Passion* (DMP) yang dikembangkan oleh Vallerand (2003). Menurut model ini, passion terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu *harmonious passion* (HP) dan *obsessive passion* (OP). *Passion for work* mengacu pada hasrat yang kuat terhadap suatu aktivitas pekerjaan yang dianggap penting dan menyatu dengan identitas diri individu (Vallerand et al., 2010).

Harmonious passion merujuk pada keterlibatan sukarela yang seimbang dalam suatu aktivitas yang disukai, dimana aktivitas tersebut terintegrasi dengan aspek lain dalam kehidupan individu, seperti keluarga dan kegiatan sosial (Vallerand, 2003). Dalam konteks pekerjaan, individu yang memiliki *harmonious passion* merasa pekerjaan tersebut memberikan kepuasan intrinsik dan tidak menimbulkan konflik dengan kegiatan atau hubungan lain. Aktivitas ini dilakukan dengan kesenangan dan nilai pribadi yang kuat, yang mendukung kesejahteraan psikologis dan mengurangi risiko stres atau kelelahan.

Sebaliknya, *obsessive passion* merujuk pada keterlibatan yang berlebihan dan tidak sehat dalam suatu pekerjaan, dimana individu merasa terdorong untuk terus melakukan aktivitas tersebut meskipun ada potensi konflik dengan aspek kehidupan lain (Vallerand, 2003; Vallerand et al., 2012). Individu dengan *obsessive passion* sering kali terperangkap dalam kebutuhan untuk membuktikan diri atau memenuhi standar sosial, yang

dapat mengarah pada kelelahan emosional, *burnout*, atau penurunan kualitas hidup. Passion jenis ini cenderung lebih terhubung dengan harga diri dan validasi eksternal daripada nilai intrinsik yang mendalam.

Berdasarkan hasil penelitian, ANW memiliki passion dalam mengajar ABK. Hal ini dapat terlihat dari keterangan ANW yang menyatakan bahwa setelah ia menjalankan PKL di *homeschooling* ABK saat kuliah (ANW: 1.1.1b), ANW menikmati dengan peran mengajar ABK. Dengan semangat dan ketertarikan yang tinggi untuk belajar lebih dalam tentang Anak Berkebutuhan Khusus (ANW: 1.1.1d), ANW memutuskan bekerja di SLB River Kids Malang (ANW: 1.1.1c). Passion ini didukung oleh budaya kerja yang suportif dan sistem kerja yang baik (ANW: 1.1.1e), membuat ANW semakin menikmati sebagai Guru ABK (ANW: 1.1.1f). ANW memiliki *harmonious passion*, walaupun disisi lain ANW merasa sulitnya manajemen waktu antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, namun ANW menyatakan ia menjadi belajar hal baru termasuk susahny kerja dan manajemen waktu (ANW: 2.6.1c). Sehingga, mudah baginya dalam memisahkan masalah pekerjaan dengan kehidupan pribadi (ANW: 2.4.6a)

Dalam hubungan antara passion dan *Adversity Quotient* (AQ), individu dengan *harmonious passion* cenderung menunjukkan resiliensi yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan, karena mereka memiliki sumber motivasi intrinsik yang stabil dan dapat beradaptasi dengan stres. Sebaliknya, individu dengan *obsessive passion* mungkin lebih rentan terhadap stres, *burnout*, atau penurunan AQ, karena ketergantungan

mereka terhadap pekerjaan dan validasi eksternal yang tidak sehat (Vallerand et al., 2012).

Berdasarkan teori CORE dari Stoltz, baik MS maupun ANW menunjukkan AQ yang cukup berkembang, dengan dimensi *Ownership* dan *Control* yang menonjol. Meskipun keduanya menghadapi tantangan yang berbeda sesuai dengan status, lama bekerja dan pengalaman kerjanya, keduanya mampu menumbuhkan ketahanan psikologis melalui refleksi, motivasi, dan regulasi diri.

Peneliti menemukan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) Kedua Subyek tidak hanya berdasarkan dari keempat aspek dari Stoltz (1997). Terdapat dua aspek yang memengaruhi Kemampuan *Adversity Quotient* yaitu Motivasi (*Self-Determination Theory* oleh Deci & Ryan, 1985) dan Passion (*Dualistic Model of Passion: Work for Passion* oleh Vallerand et al., 2012). Kedua ini lah menjadi pondasi pendukung dalam ketahanan Kedua Subyek sebagai Guru SLB River Kids Malang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara teori AQ, regulasi emosi, *strategi coping*, dan perspektif generasi memberikan kerangka komprehensif dalam memahami dinamika ketahanan guru generasi Z di lingkungan pendidikan inklusif.

2. Faktor – faktor yang memengaruhi *Adversity Quotient* (AQ) Subjek

Stoltz menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan adversitas antara lain:

Faktor Internal

- Kemauan Diri
- Bakat
- Kesehatan fisik
- Karakter
- Pendidikan
- *Self-efficacy*
- Spiritual, keyakinan kepada Tuhan

Faktor Eksternal

- Pengaruh lingkungan tempat kerja

Gambar 4. 13 Faktor yang Memengaruhi Adversity Quotient Subjek

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adversity Quotient (AQ) pada subjek MS dan ANW terbentuk melalui interaksi antara faktor internal dan eksternal yang unik pada masing-masing individu.

a. Faktor Internal

Pertama, Kemauan dalam Diri. MS menjadi guru SLB dan bertahan hingga 5 tahun berorientasi terhadap kemauan dalam diri dan finansial dalam memenuhi kebutuhan keluarganya. Sedangkan ANW dapat bertahan hingga 5 bulan oleh faktor ketertarikannya dengan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) setelah ia menjalankan PKL saat masih kuliah. ANW memiliki semangat, dorongan, ambisi, dan antusiasme dalam memperelajari Anak Berkebutuhan Khusus (ABK).

Kedua, Bakat. Hal ini terlihat oleh ANW yang merasa menikmati dengan tugasnya dalam mengajar siswa ABK saat kuliah dan memutuskan untuk lanjut bekerja di SLB River Kids Malang. Sedangkan MS memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan hingga kompetensi sebagai lulusan Sarjana Pendidikan Luar Biasa.

Ketiga, Kecerdasan. Hal ini tidak dapat dibuktikan secara empirik dikarenakan keterbatasan peneliti dalam menggunakan alat ukur. Namun, hal ini dapat tercerminkan dalam kemampuan interpersonal ANW yang dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan sosial di tempat baru tanpa membuat sebuah kesalahan. Sedangkan, MS memiliki kemampuan linguistik yang baik, dapat terlihat dari bagaimana MS menjelaskan perjalanannya selama proses wawancara.

Keempat, Kesehatan Fisik dan Mental. MS dan ANW memiliki kesehatan fisik yang memumpuni selama peneliti bertemu dengan kedua subyek. Sedangkan kesehatan mental, peneliti tidak dapat menjelaskan lebih detail mengenai ini dikarenakan keterbatasan peneliti dalam menggali informasi kesehatan mental subyek yang lebih jauh. Peneliti hanya dapat menyimpulkan bahwa dengan bertahannya Kedua Subyek hingga saat ini di tempat kerja adalah sebuah proses yang panjang.

Kelima, Karakter. ANW memiliki karakter yang terbuka (ANW: 1.1.5c) & (ANW: 2.6.1e); interpersonal yang baik dengan dibuktikan ANW merasa tidak ada masalah dengan lingkungan sosial ia bekerja (ANW: 1.1.6c & ANW: 1.1.7d); *mood variability* (ANW: 1.1.7b); berbicara dengan nada

yang lembut (ANW: 1.2.1c); etos kerja yang baik (ANW: 1.2.4d); teliti (ANW: 1.3.1f); tanggung jawab dan profesional (ANW: 2.4.4c); dan memiliki keingintahuan yang tinggi (ANW: 1.3.1c & ANW: 1.3.3e). Sementara itu, MS memiliki karakter yang santai (MS: 1.3.5f); fleksibel dalam bekerja (MS: 1.3.4d); realistis (MS: 1.1.3c); tertutup (MS: 1.1.4d); menyesuaikan diri tanpa membebani diri (MS: 1.3.5f); tanggung jawab (MS: 1.2.5b); profesional (MS: 1.2.4d); patuh terhadap aturan (MS: 2.5.1j); dan kooperatif & reflektif bila melakukan sebuah kesalahan (MS: 1.3.1d).

Keenam, Genetika. Dikarenakan keterbatasan peneliti dalam menggali informasi lebih jauh mengenai genetika yang mendasari perilaku individu.

Ketujuh, Pendidikan. MS merupakan lulusan pendidikan yang sudah pastinya memiliki ilmu dan kompetensi dalam mengajar. Sedangkan ANW merupakan lulusan non-pendidikan, bukan lah sebuah penghalang bagi ANW sebagai tenaga pengajar bagi ABK dengan berbekal pengalaman dan ilmu pengetahuan yang ia miliki.

Kedelapan, *Self-Efficacy*. MS menunjukkan *self-efficacy* yang kuat dalam mengelola peran gandanya sebagai guru, kepala keluarga, dan penanggung jawab tim. Ia percaya bahwa dengan kontrol emosi, pengalaman kerja, dan motivasi keluarga, dirinya mampu bertahan meski berada di bawah tekanan yang kompleks. Keyakinan ini membuatnya tetap bertanggung jawab dan tidak mudah menyerah. Sementara itu, ANW juga memperlihatkan *self-efficacy* yang tumbuh secara progresif. Meski di awal

ia sempat mengalami tekanan dan kelelahan emosional, ANW percaya bahwa dirinya mampu berkembang melalui proses belajar, refleksi, dan dukungan sosial yang positif. Ia yakin bahwa dengan passion dan kemauan belajar yang tinggi, ia bisa mengatasi tantangan di dunia kerja meski belum berpengalaman.

Peneliti mengungkap bahwa lima dari delapan faktor – faktor Adversity Quotient oleh Stoltz dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Peneliti juga menambahkan bahwa terdapat faktor internal lain yang memengaruhi AQ seseorang yaitu keyakinan kepada Tuhan.

Dalam dinamika AQ kedua subyek, ditemukan bahwa keyakinan kepada Tuhan turut berperan penting sebagai sumber kekuatan batin yang menopang ketahanan psikologis mereka. Hal ini tampak dari cara kedua subjek memaknai kegagalan atau tekanan yang datang secara persisten (MS: 2.5.2b) bukan semata sebagai bentuk kelemahan, melainkan sebagai bagian dari takdir yang harus diterima setelah berusaha sebaik mungkin.

MS, misalnya, pernah berada dalam kondisi kelelahan emosional dan fisik yang mendalam (MS: 1.1.3b), namun memilih untuk tetap bertahan (MS: 1.1.3c) dengan bersandar pada keyakinan bahwa ada hikmah di balik setiap ujian. Ia menyampaikan bahwa setelah semua upaya dilakukan dan hasilnya belum sesuai harapan (MS: 1.1.4c), satu-satunya yang bisa dilakukan adalah menyerahkan hasilnya kepada Allah (MS: 1.3.5h). Sikap ini menunjukkan penerimaan yang ikhlas, sebagai bentuk realisasi dari

kesadaran bahwa kemampuan manusia memiliki batas, dan di situlah peran Tuhan hadir menyempurnakan usaha.

Demikian pula dengan ANW, yang dalam tekanan pekerjaan (ANW: 1.3.5e, ANW: 1.3.1b & ANW: 2.4.3d) dan masalah keluarga yang sedang sakit jauh dari tempat perantauannya (ANW: 2.4.3a), tetap memegang mengingat dan keyakinan bahwa apa yang ia jalani adalah jalan yang Allah pilihkan. Ia percaya bahwa tekanan yang datang adalah cara Tuhan mendidiknya menjadi pribadi yang lebih kuat. Keyakinan ini membantunya tetap tenang dan tidak mengambil keputusan tergesa-gesa seperti resign, meskipun sempat terlintas dalam benaknya.

Temuan ini menguatkan bahwa faktor spiritual yaitu keyakinan kepada Tuhan, menjadi faktor internal dalam AQ, khususnya dalam aspek *Endurance* dan *Reach* dalam teori Stoltz. Spiritualitas membuat individu tidak merasa sendiri dalam menghadapi tekanan, dan memberi makna lebih dalam pada penderitaan yang mereka alami. Dengan demikian, AQ tidak hanya dibentuk oleh kemampuan kognitif dan emosional, tetapi juga kesadaran spiritual yang memberi arah, makna, dan ketenangan dalam menghadapi hidup.

b. Faktor Eksternal

Adanya keterbatasan peneliti dalam menggali lebih jauh mengenai pola asuh orang tua, pengaruh lingkungan keluarga, dan pengaruh lingkungan sekolah, sehingga peneliti tidak dapat menjelaskan secara detail. Dari keempat faktor eksternal yang dijelaskan oleh Stoltz, tidak ada

satu pun yang dapat peneliti jelaskan. Namun, peneliti mendapatkan sebuah temuan yang memengaruhi AQ pada kedua subyek yaitu pada lingkungan tempat kerja. Seperti budaya kerja yang suportif dan sistem kerja yang terstruktur.

Dalam pembentukan Adversity Quotient (AQ) pada MS dan ANW, faktor eksternal dari lingkungan tempat kerja memainkan peran yang sangat signifikan. Lingkungan kerja menjadi salah satu konteks yang membentuk respons individu terhadap tekanan, menentukan seberapa besar tekanan itu dirasakan, serta seberapa kuat daya tahan individu untuk menghadapinya.

Pada subjek MS, lingkungan kerja cenderung didominasi oleh sistem yang bersifat *top-down* dan minim partisipasi guru dalam pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan tekanan psikologis tersendiri karena MS merasa tidak memiliki kontrol atas kebijakan yang berdampak langsung pada pekerjaannya. Ketika merasa tidak dilibatkan dalam proses yang menyangkut tanggung jawabnya, aspek *control* dalam AQ menjadi terganggu. Selain itu, tuntutan administratif yang tinggi tanpa ruang diskusi juga meningkatkan rasa jenuh dan *burnout*. Meskipun demikian, MS tetap menunjukkan *ownership* dengan menyelesaikan tanggung jawabnya secara penuh, dan *endurance* dengan bertahan dalam sistem kerja yang rigid.

Sementara itu, ANW mengalami situasi yang lebih suportif secara struktural. Lingkungan kerja ANW ditandai oleh hubungan yang

kooperatif antar rekan kerja, adanya partner mengajar yang saling mendukung, serta sistem evaluasi mingguan yang mendorong refleksi dan perbaikan. Faktor-faktor ini mendukung perkembangan aspek *reach*, di mana ANW mampu membatasi dampak tekanan agar tidak menyebar ke aspek kehidupannya yang lain. Ia juga merasa lebih aman secara emosional karena adanya ruang diskusi dan dukungan sosial yang kuat. Dukungan ini memungkinkan ANW untuk lebih reflektif, mengatur emosinya dengan baik, dan memperkuat *endurance* dalam menjalani masa adaptasi awal yang cukup berat.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif, terbuka, dan kolaboratif memiliki pengaruh positif terhadap penguatan AQ, khususnya pada dimensi *control* dan *reach*, karena individu merasa lebih memiliki ruang untuk mengekspresikan pendapat, mengelola stres, dan menyeimbangkan beban kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kaku dan kurang komunikatif berisiko memperburuk stres, menghambat coping yang sehat, serta mempersulit proses adaptasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun AQ dibentuk oleh keberadaan faktor eksternal seperti iklim kerja yang positif sangat penting dalam menciptakan ruang aman dan produktif untuk pertumbuhan ketahanan individu.

3. Sintesis Temuan Kajian Keislaman

Dalam konteks penelitian ini, temuan mengenai ketahanan guru generasi Z dalam menghadapi tekanan kerja sebagai pengajar Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dapat dimaknai lebih dalam melalui perspektif spiritual, khususnya dalam Islam. Salah satu ayat yang sangat relevan adalah Surah Al-Baqarah ayat 286: “*Lā yukallifullāhu nafsan illā wus‘ahā*”, yang berarti: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” Ayat ini memberikan penguatan bahwa setiap individu diberi ujian dan beban hidup sesuai kapasitas yang telah Allah tetapkan padanya.

Dalam pengalaman MS dan ANW, terlihat bahwa meskipun beban kerja yang mereka hadapi sangat kompleks meliputi tekanan emosional, konflik sosial, tanggung jawab profesional, dan tantangan pribadi keduanya tetap mampu bertahan dan berkembang. Mereka menemukan jalan untuk bertahan melalui strategi coping, regulasi emosi, serta dukungan internal dan eksternal yang memperkuat *Adversity Quotient* (AQ) mereka. Hal ini mencerminkan bahwa kapasitas manusia untuk menghadapi kesulitan sejatinya telah ditakar secara adil oleh Tuhan. Ketika individu berikhtiar, berserah, dan terus tumbuh dalam prosesnya, maka beban itu menjadi ladang pembelajaran, bukan kehancuran.

“Nggak terlalu difikirkan ya. Karena kan balik lagi. Eee... beban kerja udah banyak, beban kehidupan pun juga udah banyak toh. Jadi kadang kalau terlalu dibawa stress juga kan kayaknya capek juga. Kayaknya enggak terlalu nyaman juga dibawa stress juga akhirnya yaudahlah... sebisanya kita selesaikan, apa masalah-masalahnya. Kalo gabisa

yaudah kita serahkan saja. Keputusan akhirnya di Allah.”

(MS: 1.3.5g – MS: 1.3.5h)

Ayat ini juga mengajarkan bahwa ujian tidak selalu harus dihindari, melainkan bisa menjadi sarana pembentukan kualitas diri, termasuk kesabaran, tanggung jawab, dan komitmen. Dalam hal ini, baik MS maupun ANW mencerminkan semangat untuk terus bertahan dan berkembang, yang sejatinya adalah bentuk pengamalan dari ayat tersebut menerima beban hidup bukan sebagai beban semata, tetapi sebagai amanah dan peluang untuk menjadi pribadi yang lebih kuat dan bijaksana.



BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Adversity Quotient pada guru generasi Z terbentuk secara dinamis, melalui interaksi antara tekanan kerja, respons psikologis, serta konteks sosial dan budaya kerja di lingkungan SLB. AQ bukan hanya soal bertahan dalam tekanan, tetapi juga tentang bagaimana individu dapat tumbuh dan berkembang dari tantangan yang dihadapi. Guru generasi Z menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja, mulai dari tekanan administratif, pengelolaan emosi dalam mengajar ABK, ritme kerja yang cepat, sistem kerja yang cepat, hingga konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Meskipun dihadapkan pada tantangan yang kompleks, kedua guru menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dan bertahan. Hal ini tercermin dari strategi coping yang digunakan, baik secara emosional maupun problem solving, serta regulasi emosi yang berkembang seiring pengalaman kerja.

Adversity Quotient yang dimiliki subjek tidak hanya dipengaruhi oleh empat aspek dari Stoltz yaitu *Control, Origin and Ownership, Reach, dan Endurance*. Melainkan *Adversity Quotient* subjek juga dipengaruhi oleh dua aspek tambahan lain yaitu *Motivation* dan *Passion*.

Faktor yang memengaruhi *Adversity Quotient* subjek berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal tersebut yaitu kemauan diri, bakat, kesehatan fisik, karakter, pendidikan, *self-efficacy*, dan spiritual (keyakinan kepada Tuhan). Sedangkan, faktor eksternal yang memengaruhi yaitu lingkungan tempat kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan *Adversity Quotient* (AQ) yang baik, individu dari generasi Z mampu mengelola tekanan secara adaptif, tetap profesional dalam perannya, serta menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap pekerjaannya. Hal ini membantah anggapan umum bahwa generasi Z cenderung mudah menyerah atau tidak tahan terhadap tekanan, serta menegaskan bahwa ketahanan psikologis tidak hanya ditentukan oleh faktor generasi, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola diri dan lingkungannya.

B. SARAN

1. **Untuk Guru Generasi Z:** Disarankan untuk terus mengembangkan strategi coping yang adaptif, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta aktif mencari dukungan sosial dan profesional dalam menghadapi tekanan kerja.
2. **Untuk Institusi Pendidikan:** Diperlukan kebijakan yang lebih partisipatif dan suportif terhadap tenaga pengajar muda, termasuk pelibatan dalam pengambilan keputusan, ruang diskusi terbuka, dan pelatihan regulasi emosi serta manajemen stres.
3. **Untuk Peneliti Selanjutnya:** Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan jumlah partisipan yang lebih beragam, atau mengeksplorasi AQ dari perspektif lintas generasi untuk melihat perbandingan daya tahan antara guru generasi Z dan generasi sebelumnya dalam dunia pendidikan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam memahami ketahanan psikologis guru muda di dunia pendidikan inklusif dan memberikan wawasan praktis untuk mendukung kesejahteraan tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifatuttaqiyah, J. (2023), Gambaran Adversity Quotient pada Mahasiswa UIN Raden Mas Said yang Bekerja Part Time dalam Tinjauan Fenomenologi. Skripsi Program Studi Psikologi Islam Jurusan Psikologi dan Psikoterapi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Aisy, R., Ghifary, M. T., & Laksmita, D. R. (2023). Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Karyawan Gen Z dalam Menanggulangi *Bornout* di Lingkungan Kerja. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(12), 71–80. <https://doi.org/10.8734/musytari.v1i12.762>
- Aji, S. G. Y. P. (2013). Tingkat Stres Kerja Guru Sekolah Luar Biasa. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Timea, J. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 90–106.
- Arfan, B. (2021). Deskripsi Kemampuan Berpikir Kritis Ditinjau dari *Adversity Quotient* pada Siswa Kelas X IPA SMA Islam Terpadu Wahdah Islamiyah. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Arum, L. S., Zahrani, N. A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Birt, L., Scott, S., Cavers, D., Campbell, C., & Walter, F. (2016). Member Checking: A Tool to Enhance Trustworthiness or Merely a Nod to Validation? *Qualitative Health Research*, 26(13), 1802–1811.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239–253. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00057-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00057-8)
- Buzza, J. S. (2017) Are you living to work or working to live? What millennials want in the workplace. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 5 (2).
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). *Determining Validity in Qualitative Inquiry*. *Theory Into Practice*, 39(3), 124–130.
- Darma, N. A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Adversity Quotient Pada Anggota Tiens Syariah di Banda Aceh. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Darwati, Y. (2022). Coping Stress Dalam Perspektif Al Qur'an. *Spiritualita*, 6(1), 1–16
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.

- Deci, E. L., Connell, J. P., Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *J. Appl. Psychol.* 80–90
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dina, N. A., & Nio, S. R. (2018). Kontribusi *Adversity Quotient* terhadap Stres Kerja pada Driver PT. Gojek Indonesia. *Jurnal Universitas Negeri Padang*.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745–774. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Gorji, M. (2011) The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance. *International Journal of Social Science and Humanity*. 243-246.
- Gross, J. J. (1998). *The emerging field of emotion regulation: An integrative review*. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1997). *Hiding feelings: The acute effects of inhibiting negative and positive emotion*. *Journal of Abnormal Psychology*, 106(1), 95–103. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.106.1.95>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). *Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Guan, B., & Jepsen, D. M. (2020). Burnout from emotion regulation at work: The moderating role of gratitude. *Personality and Individual Differences*.
- Gusria, A. & Pratiwi, M. (2022). Pengembangan Karir Terhadap Adversity Quotient Pada Mahasiswa Kelas Malam Yang Bekerja. Vol. 4 (No. 1). *Psychology Journal of Mental Health*. <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>
- Hanifa, Y. (2017). *Emotional Quotient dan Adversity Quotient dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja*. *Psikoborneo: jurnal ilmiah psikologi*, 5(1), 25-33
- Herdiansyah, H. (2013). Wawancara, Observasi, dan Focus Groups. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Kamal. (2021). Kebermaknaan Hidup Penyandang Tunanetra (Studi Kasus pada Seorang Penyandang Tunanetra di Penujak Toro Desa Penujak Kecamatan Praya Barat Lombok Tengah). 1–81.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian*, 11(2).
- Koole, S. L. (2014). *The Psychology of Emotion Regulation: An Integrative Review*. Psychology Press.

- Kumar., Ranjit. (1999). *Research Methodology. A Step-by-step Guide for Beginners*. SAGE Publications. London.Thousand Oak.New Delhi
- Kurniawan, I., & Krisnawati, E. (2019). *Adversity Quotient (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi*. *Jurnal Studia Insania*, November, 7(2), 144-160. 10.18592/jsi.v7i2.3084
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). *When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*.
- Latifah, A. (2015). *Analisis Tenaga Pendidik di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Bantul*. Skripsi: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muthi'ah, S., Alfayed, D., & et al. (2025). Budaya Organisasi Berbasis Adversity Quotient (AQ) untuk Meningkatkan Etos Kerja Sumber Daya Manusia. Vol. 9 (No. 1), *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*.
- Nugroho, Y, J & Kahsan, M. (2016). Coping stress strategy pada guru anak berkebutuhan khusus. *Jurnal Psikologi*. ISSN No. 1979-034
- Nuranasmita, T. (2022). Hubungan *Adversity Quotient* dengan Stres Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, Vol. 3 (No. 1), 92-99. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.154>
- Patton, M. Q. (1999). Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis. *Health Services Research*, 34(5), 1189–1208.
- Puspitaningtyas, A. R. (2022). Analisis Peran Guru dalam Membantu Interaksi Anak Berkebutuhan Khusus. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*, 10(2), 163. <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v10i2.1412>
- Pranata, M. A., Naufalina, F. E., & Supriadi, O. A. (2020). Perancangan Aplikasi Meditasi untuk Mengatasi Stres dan *Burnout*. *EProceedings of Art & Design*, 7(2), 987–992. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/artdesign/article/view/12453>
- Prastowo, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif: Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.

- Pratiwi, I. D. (2018). Gambaran Tingkat Stres Pengajar di SLB Lanjang Kota Makasar, SLB YP3LB Sudiang, dan SLB Reskiani Makasar. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Prihatsanti, U., Suryanto., & Hendriani, W. (2018) Menggunakan studi kasus sebagai metode ilmiah dalam psikologi. *Buletin Psikologi*. 26(2). 126-136. doi: <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38895>
- Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Lentera Pendidikan*, 2, 216-227
- Rahmawati, I., Basith, A., & Toba, R. (2021). Learning Model For Special Needs Children (ABK) in Inclusive Primary Schools. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 3(2), 111–132.
- Ratnasari, S., & Suleeman, J. (2017). Perbedaan Regulasi Emosi Perempuan dan Laki-Laki di Perguruan Tinggi. *Jurnal Psikologi Sosial*, 15(1), 35-46.
- Robiatul, A. R. A. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan Kecenderungan Burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99-107.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Santoso, W., & Sudarsih, S. (2023). Pelatihan Perbaikan Strategi Koping dan Adaptasi sebagai Upaya Penurunan *Burnout* Perawat di Rumah Sakit. 8(4), 965–971.
- Shari, W. S., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2022). Peran *adversity quotient* terhadap work-life balance karyawan. *Cognicia*, 10(2), 86–92. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22535>
- Singh, S., & Sharma, T. (2017). Affect of *adversity quotient* on the occupational stress of IT managers in India. *Procedia Computer Science*, 122, 86–93. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.554345>
- Smith, M. M., Saklofske, D. H., Keefer, K. V., & Tremblay, P. F. (2016). Coping strategies and psychological outcomes: The moderating effects of personal resiliency coping strategies and psychological outcomes: The moderating effects of personal resiliency. *Journal of Psychology*, 150(3), 318–332. <https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1036828>
- Somantri, S. (2012). *Psikologi Anak Luar Biasa*. Bandung: Alfabeta.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Gen Z @ Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*.
- Song, J.-H., & Woo, H.-Y. (2015). A study on AQ (*adversity quotient*), job satisfaction, and turnover intention according to work units of clinical nursing staffs in Korea. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(S8), 74. <https://doi.org/10.17485/ijst/5592015/v8is8/71503>
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. John Wiley & Sons.

- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient: Turning obstacle into opportunities* (Mengubah hambatan menjadi peluang). (Terj. T. Hermaya). Grasindo.
- Stoltz, G. (2000). *Turning Obstacles Into Opportunities*. United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2011). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardewi, D. N., Dantes, N., & Natajaya, I. N. (2013). Kontribusi adversity quotient (aq), etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMANegeri di Kota Amlapura. *Jurnal Administrasi Pendidikan UNDIKSHA*, 4(1). 1-12. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/75887-ID-kontribusi-adversity-quotient-aq-etos-ke.pdf>
- Surya, M. (2013). *Psikologi guru konsep dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta Villanesia, N.
- Syaila, A. P., & Rustyawati, R. (2023). “Berbicara dengan Tulisan” sebagai Upaya Mengatasi *Burnout* pada Karyawan. *Jurnal Serina Humaniora*, 1(1), 430–437.
- Tari, A. (2010). *Y generáció*. Budapest: Jaffa Kiadó
- Tari, A. (2011). *Z generáció*. Budapest: Tericum Kiadó Kft.
- Tilova, N. (2019). *Meninjau Kinerja Guru Islam: Adversity Quotient Dan Spiritual Quotient*.
- Ulva, M. (2017). *Adversity Quotient Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di SLB-B Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Palembang*.
- Vallerand, R. J. (2003). *The dualistic model of passion*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2010). *Passion and work: Theory, research, and applications*. In S. W. Gilliland et al. (Eds.), *Managing Social and Ethical Issues in Organizations* (pp. 67-94). Lawrence Erlbaum Associates.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., & Ratelle, C. F. (2012). *Passion and performance: A look at the dualistic model of passion and its implications for work and leisure activities*. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 781-804.
- Wardhani, D, T. (2012). *Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di kota Bandung*. *Jurnal Psikologi*, 11(1).
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.

- Wellen, I. (2021). Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Job Burnout* sebagai Variabel Moderasi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(1), 532–540.
- Wiradendi Wolor, C., Pratama, A., Aditya, S., Fadillah F, N., & Purwana, D. (2020). *Adversity quotient* in improving millennial generation salespeople's performance in the industria; Revolution 4.0. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(1),588220–226. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8131>
- Yin, Robert K, *Studi Kasus: Desain & Metode*, M.Djauzi Mudjakir (penerjemah), PT.
- Zainudin, N. H., &Muhamad, T. A. (2021). Kepuasan Kerja dan *Burnout* Guru Pendidikan Jasmani di Daerah Langkawi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(5), 22–34. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i5.798>



LAMPIRAN

Lampiran 1.1. Informed Consent Partisipan 1 (MS)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
(INFORMED CONSENT)
SEBAGAI PARTISIPAN PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MS
 Umur : 28
 Alamat : Desa-tanur Perum Grina Shanta blok B.115
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Lama Bekerja : 5 tahun

Setelah mendapat penjelasan oleh peneliti tentang *Adversity Quotient (AQ)*, maka dengan ini saya menyatakan bersedia sebagai partisipan penelitian ini, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Saya akan menjawab seluruh pertanyaan yang diberikan oleh peneliti dengan jujur dan apa adanya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 Desember 2024



(MS)

Lampiran 2.2. Laporan Member Checking Partisipan 1 (MS)

LAPORAN MEMBER CHECKING

Identitas Subjek 1

Nama Inisial : MS
 Umur / Tahun Kelahiran : 27 tahun / 1997
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Lama Bekerja : 5 Tahun (mulai tahun ~~2020~~²⁰¹⁹)
 Latar Belakang Pendidikan : S1 Pendidikan Luar Biasa
 Status : Sudah Menikah

Berdasarkan hasil penelitian verbatim yang telah dilampirkan dan ditunjukkan oleh peneliti dengan judul skripsi "*Adversity Quotient Pada Guru Generasi Z di SLB Riverkids Malang*", maka saya bertanda tangan di bawah ini sudah membacanya dengan seksama. Oleh karena itu, saya memutuskan tanpa paksaan dari pihak mana pun bahwa penulisan verbatim ini sesuai dengan apa yang saya katakan sebagai partisipan dan sesuai dengan kejadian yang sebenarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya sebagai bahan penelitian.

Malang, 27 Februari 2025

Tertanda, Partisipan Penelitian



(.....)

Lampiran 3.1. Informed Consent Partisipan 2 (ANW)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
(INFORMED CONSENT)
SEBAGAI PARTISIPAN PENELITIAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANW
Umur : 23
Alamat : Merjosari, Lowokwaru, kota Malang
Jenis Kelamin : perempuan
Lama Bekerja : 6 bulan.

Setelah mendapat penjelasan oleh peneliti tentang *Adversity Quotient (AQ)*, maka dengan ini saya menyatakan bersedia sebagai partisipan penelitian ini, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Saya akan menjawab seluruh pertanyaan yang diberikan oleh peneliti dengan jujur dan apa adanya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Desember 2024



(ANW)

Lampiran 2.2. Laporan Member Checking Partisipan 2 (ANW)

LAPORAN MEMBER CHECKING

Identitas Subjek 2

Nama Inisial : ANW
Umur / Tahun Kelahiran : 23 tahun / 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Lama Bekerja : 7 Bulan (mulai Agustus 2024)
Latar Belakang Pendidikan : S1 Psikologi
Status : Belum Menikah

Berdasarkan hasil penelitian verbatim yang telah dilampirkan dan ditunjukkan oleh peneliti dengan judul skripsi "*Adversity Quotient Pada Guru Generasi Z di SLB Riverkids Malang*", maka saya bertanda tangan di bawah ini sudah membacanya dengan seksama. Oleh karena itu, saya memutuskan tanpa paksaan dari pihak mana pun bahwa penulisan verbatim ini sesuai dengan apa yang saya katakan sebagai partisipan dan sesuai dengan kejadian yang sebenarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya sebagai bahan penelitian.

Malang, 22 Februari 2025

Tertanda, Partisipan Penelitian



(.....)

Lampiran 4. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Judul penelitian : *Adversity Quotient* Pada Guru Generasi Z Di SLB River Kids Malang

Data yang diungkap dalam wawancara:

1. Tantangan/kesulitan yang dihadapi sebagai guru di SLB Riverkids Malang
2. Aspek-aspek *Adversity Quotient* (AQ)
3. Faktor-faktor yang memengaruhi *Adversity Quotient* (AQ) pada guru generasi Z di SLB Riverkids Malang

Subjek penelitian : 2 orang guru SLB Riverkids Malang berasal berusia (18-27 tahun)

Pertemuan : 2 hingga pertemuan

- a. Pertemuan 1: Perkenalan diri, menjelaskan tujuan, penggalian informasi pada aspek 1 dan 2, dan atur jadwal pertemuan selanjutnya.
- b. Pertemuan 2: Pengantar, Memperjenuh informasi aspek 1 dan 2 (bila dibutuhkan), penggalian informasi pada aspek 3 dan 4. Atur jadwal pertemuan selanjutnya (apabila diperlukan)

No	Aspek	Pedoman Wawancara
Pertemuan pertama.		
Pembukaan		
		<ol style="list-style-type: none"> a. Perkenalan diri dan penjelasan seputar tujuan wawancara b. Menjelaskan bahwa jadwal wawancara ini akan dibagi menjadi dua pertemuan atau lebih. c. Penjelasan singkat mengenai kerahasiaan (<i>confidentiality</i>) dan meminta izin untuk merekam audio selama wawancara berlangsung. d. Pembicaraan pengantar mengenai pengalaman menjadi seorang guru di SLB; bagaimana rasanya bekerja di lingkungan pendidikan khusus?; apa yang melatarbelakangi Anda sebagai guru SLB?
Tantangan/Kesulitan Guru SLB		

Aspek-aspek Adversity Quotient (AQ)	
<p>Control (kendali)</p> <p>Untuk mengetahui seberapa besar kendali yang dirasakan guru ketika dihadapi tantangan atau masalah di lingkungan kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jika sebelumnya pertanyaan pada saat satu minggu Anda bekerja sebagai guru SLB, maka kita masuk ke pertanyaan pada tantangan selama Anda menjadi guru di SLB. Tantangan apa saja yang Anda alami selama menjadi guru SLB Riverkids Malang? Tantangan mana yang paling sulit Anda atasi? Bagaimana strategi Anda untuk mengatasi tantangan tersebut? • Ketika Anda menghadapi kesulitan di tempat kerja, misalnya dalam menangani siswa tantrum atau menangani tugas administratif yang menumpuk (bisa sebutkan juga tantangan yang ia sebutkan sebelumnya). Seberapa besar Anda merasa bisa mengendalikan keadaan diri Anda? (Kalo subjek bingung untuk jawabnya bisa kasih skala 1-10. 1: sangat bisa mengendalikan diri dan 10: sangat sulit untuk mengendalikan diri) • Saat Anda merasa tidak memiliki kendali atas situasi sulit tertentu, apa yang biasanya Anda lakukan?
<p>Origin & Ownership (penyebab & tanggung jawab)</p> <p>Untuk memahami seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki guru terhadap masalah atau tantangan yang dihadapi, terutama ketika guru melakukan sebuah kesalahan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selama bekerja sebagai guru di SLB, pernahkah Anda melakukan kesalahan? Jika ya, bagaimana cara Anda menyelesaikannya? • Ketika terjadi masalah di dalam kelas, bagaimana Anda biasanya menyikapinya? Usaha apa yang biasa Anda lakukan ketika terdapat masalah di dalam kelas? • Jika ada hal yang tidak berjalan sesuai rencana di kelas (misal siswa tidak bisa diatur, siswa belum berhasil dalam satu materi yang sederhana, dll), bagaimana

	<p>cara Anda melihatnya? Apakah Anda cenderung menyalahkan diri sendiri, lingkungan, atau faktor lain?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah Anda pernah merasa gagal sebagai guru SLB? Jika iya, bisa diceritakan bagaimana proses anda merasakan perasaan tersebut dan bagaimana cara Anda menyikapi perasaan tersebut?
<p>Penutupan</p> <ol style="list-style-type: none"> Ucapan terima kasih atas partisipasi dan waktu yang telah diluangkan. Kesepakatan untuk pertemuan selanjutnya 	
	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi: Apa motivasi yang melatarbelakangi anda menjadi guru SLB Riverkids Malang? Bisa diceritakan? Afektif: Bagaimana perasaan Anda saat satu minggu bekerja sebagai guru SLB? Kognitif: Bagaimana yang Anda pikirkan saat pertama kali sebagai guru SLB? Tantangan apa yang anda rasakan saat pertama kali Anda temukan saat satu minggu bekerja sebagai guru SLB dari segi emosi, sosial atau berpikir? Bagaimana strategi Anda untuk mengatasi tantangan-tantangan yang Anda alami tersebut? Bagaimana pengalaman anda dalam bersosialisasi dengan rekan kerja? Apakah terdapat tantangan dalam bersosialisasi dengan rekan kerja Anda terutama pada rekan kerja dari generasi milenial maupun generasi Z? Jika terdapat tantangan bersosialisasi, Bagaimana strategi yang Anda pilih untuk mengatasi tantangan dalam bersosialisasi dengan rekan kerja? Anda sebagai guru generasi Z, pastinya terdapat perbedaan cara bersosialisasi antar generasi. Menurut Anda lebih mudah mana dalam bersosialisasi dengan sesama rekan kerja generasi Z atau generasi milenial?

Pertemuan Kedua	
Pembukaan	
<p>a. Salam.</p> <p>b. Pembicaraan pengantar untuk melanjutkan penggalan informasi lebih lanjut.</p> <p>c. Memperjenuh informasi aspek 1 dan 2 (bila dibutuhkan)</p>	
<p>Reach (jangkauan)</p> <p>Untuk menggali sejauh mana pengaruh suatu masalah pada kehidupan atau aspek-aspek lain dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Menggali tentang aspek optimisme seperti apa, apakah optimisme yang pasif atau aktif?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Refleksi diri: Apakah ada jenis masalah kerja tertentu yang paling mudah menyebar ke aspek lain di kehidupan Anda? misalnya emosi, jadi susah fokus di luar kerjaan saay <i>quality time</i> dengan keluarga/teman, atau bahkan kesehatan diri Anda? Bisa ceritakan pengalaman Anda? • Jika sedang banyak tekanan di kerjaan, apa biasanya yang Anda lakukan agar suasana hati tetap stabil dan tidak dibawa ke kegiatan lain? • (Pertanyaan sebaliknya) Apakah ada momen tertentu di mana masalah di luar pekerjaan Anda terasa banget mengganggu Anda dalam menjalankan tugas sebagai guru? Kalau ada, bisakah Anda ceritakan bagaimana kondisi tersebut? Hal apa yang bisa anda lakukan untuk meminimalisir situasi tersebut dan bagaimana cara Anda untuk mengoptimalkan kinerja Anda agar Anda dapat bekerja secara profesional? • Jika ada tantangan/masalah di kerjaan, pernah tidak itu bikin Anda lebih sulit bersosialisasi atau malah jadi menjauh sementara dari orang-orang terdekat? Bisa cerita lebih lanjut? • Menurut Anda, sulitkah memisahkan masalah pekerjaan dengan kehidupan pribadi? Jika sulit, apa alasannya, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?
Endurance (ketahanan)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketika Anda dihadapkan pada tantangan besar di tempat kerja, apakah Anda merasa bahwa

<p>Untuk memahami pandangan guru tentang seberapa lama kesulitan yang mereka alami akan berlangsung dan seberapa besar ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan tersebut.</p>	<p>masalah tersebut akan berlangsung lama sekali atau cepat berakhir?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan pengalaman Anda selama bekerja sebagai guru di SLB, Anda menghadapi masalah yang terus-menerus muncul di pekerjaan Anda, Pernahkah Anda merasa ingin menyerah? Apa yang menurut Anda paling membantu Anda bertahan dan tetap bersemangat melanjutkan sebagai guru di SLB Riverkids Malang?
<p>Penutup</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dari tantangan-tantangan yang Anda hadapi selama menjadi seorang guru SLB dari generasi Z sekaligus Anda juga memiliki peran lain di kehidupan pribadi maupun masyarakat, bagaimana cara pandang Anda melihat sebuah tantangan tersebut? Apakah Anda merasa tantangan yang Anda hadapi memberikan dampak positif pada diri Anda? Jika iya, bisa Anda ceritakan bagaimana? b. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan mengenai tantangan atau kesulitan yang Anda hadapi dalam pekerjaan Anda? c. Bagaimana harapan Anda pada instansi dalam mengatasi tantangan maupun hambatan yang anda alami? d. Ucapan terima kasih atas partisipasi dan waktu yang telah diluangkan. e. Konfirmasi kembali bahwa informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. 	

Lampiran 5. Verbatim Subyek 1 (MS) Pertemuan 1

Subyek (tahun kelahiran/usia): MS (1997/28 tahun)	Jenis Kelamin: Laki-laki	Hari/Tanggal: Sabtu, 25 Januari 2025	Pukul: 17.00 WIB
Status: Sudah Menikah	Latar Belakang Pendidikan: S1 Pendidikan Luar Biasa	Tempat: Omino Cafe	Durasi: 31 menit 45 detik
Deskripsi pekerjaan subyek: <p>Guru SLB Riverkids Malang dengan lama kerja selama 5 tahun dari tahun 2019. Di tahun ajaran baru, ia memegang 5 siswa SD Kelas 1 dengan <i>Autisme Spectrum Disorder (ASD)</i> dan Tunagrahita. Ia bekerja dari hari Senin – Jumat jam 07.20 – 15.00 WIB. Kelas dibagi menjadi 2 sesi, kelas pagi (07.20 – 11.30) mengajar 4 siswa dan kelas siang (12.45 – 15.00) mengajar 1 siswa untuk terapi. Tugas MS sebagai Guru SLB Riverkids tidak hanya mengajar tetapi juga mengerjakan pekerjaan administratif seperti pengisian jurnal harian, menyiapkan alat peraga dan bahan ajar di hari berikutnya. Selain mengemban tugas sebagai Guru, beliau diamanahkan sebagai ketua penanggung jawab dari para guru di SLB Riverkids Malang.</p>		Kode: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subyek (MS: 1.1.1a – MS: 1.3.5h) ▪ Peneliti (P) 	Alat Pengumpulan Data: Rekaman audio melalui handphone
		Interviewer: Nahda Tarisha Diningrum	

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
1.1.1	P: Apa motivasi yang melatarbelakangi Anda menjadi Guru SLB Riverkids Malang? Bisa diceritakan? MS:	Motivasi MS menjadi Guru SLB karena latar belakangnya dari Pendidikan Luar Biasa. (MS: 1.1.1a)	Latar belakang profesi.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	Latar belakang ya. Yang pertama karena lulusan pendidikan luar biasa. Yang kedua, waktu itu kebetulan kan emang lagi ada info lowongan kerja. Waktu itu kan baru lulus juga, terus dapat info lowongan kerja dengan yang masih semangat-semangatnya cari kerja jadi sikat aja. First graduate ya.	Baru lulus kuliah, MS lanjut melamar sebagai guru SLB saat semangatnya masih membara. (MS: 1.1.1b)	Antusias dan dedikasi awal karier.
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Fresh graduate lah ya pak, juga lulusan PLB jadi selinier dengan bidangnya bapak. Selain itu, apakah ada latar belakang lain selain dari background pendidikan Bapak, sampai bapak bisa bertahan sampai 5 tahun bekerja sebagai guru SLB Riverkids Malang?</p>			
	<p>MS:</p> <p>Apa ya?</p> <p>Latar belakang yang mau merlatarbelakangi itu, Mungkin hmmm... Karena kalau guru pendidikan ini kan lumayan susah untuk mencari peluang lain di luar pendidikannya.</p> <p>Terus juga gajinya juga, tau sendiri gaji guru itu tidak terlalu bagus, tidak terlalu dipandang juga oleh pemerintah. Jadi ya gitu lah, sedikit, dari pada cari resiko, cari tempat yang lain dengan gaji yang belum tentu lebih baik jadi enggak dulu deh tapi sambil nyari tetap.</p>	<p>Menurut MS, lulusan pendidikan lumayan susah mencari peluang pekerjaan lain di luar bidang pendidikan. (MS: 1.1.1c)</p> <p>MS merasa bersyukur kerja di SLB Riverkids dibanding ia harus mencari resiko di tempat lain yang gajinya belum tentu lebih baik. (MS: 1.1.1d)</p> <p>Gaji guru di Indonesia tidak begitu dipandang. (MS: 1.1.1e)</p> <p>Selagi bekerja, MS tetap menyambi mencari pekerjaan lain. (MS: 1.1.1f)</p>	<p>Sulitnya lapangan pekerjaan lulusan pendidikan</p> <p><i>Job Security & Stability:</i> finansial.</p> <p>Tantangan profesi guru.</p> <p>Pengembangan karier berkelanjutan.</p>
1.1.2	P: Bagaimana perasaan Anda saat satu minggu bekerja sebagai Guru SLB Riverkids Malang?		
	<p>MS:</p> <p>Capek. Capek. Muak. Gitulah.</p>	Di satu minggu bekerja sebagai guru SLB, MS merasa capek dan muak. (MS: 1.1.2a)	Kejenuhan bekerja (<i>burnout</i>).

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>Teknik Probing</p> <p>P: Berarti dari segi fisik ya pak. Kalo dari segi afektif/emosi dan lain-lain, itu bagaimana pak?</p>		
	<p>MS:</p> <p>Iya, betull. Emosinya cenderung, Ngerasa muak, Ngerasa Capek secara emosi. Terus kadang Udah bosan dan sebagainya.</p> <p>Rasa Apa? Kayak, Selesailah hari ini. Pengen selesai aja.</p>	<p>MS merasa capek secara emosi. (MS: 1.1.2b)</p>	<p>Awal bekerja: Kelelahan emosional (<i>emotional exhaustion</i>) dalam bekerja.</p>
		<p>MS terkadang merasa bosan dan ingin kegiatan setiap hari bisa cepat selesai. (MS: 1.1.2c)</p>	<p>Awal bekerja: bosan dengan rutinitas (<i>job boredom</i>).</p>
1.1.3	<p>P: Bagaimana yang Anda pikirkan saat pertama kali sebagai Guru SLB Riverkids Malang?</p>		
	<p>MS:</p> <p>Satu minggu pertama Yang kupikirkan, "Dah mending resign aja".</p>	<p>Satu minggu pertama bekerja, MS ada kepikiran untuk resign. (MS: 1.1.3a)</p>	<p>Tantangan adaptasi awal bekerja (<i>struggle vs growth</i>).</p>
	<p>Teknik Probing</p> <p>P: Awal tuh ya pak, lalu kenapa gak resign resign pak? Hahaha...</p>		
	<p>MS:</p> <p>Nah, itu dia. Hahahahaha....</p> <p>Aku juga mikir kenapa ya?</p> <p>Kadang merasa capek, ngerasa tertekan dan sebagainya. Tapi kok ngerasa enggak resign-resign juga, mungkin karena realistis</p>	<p>MS terkadang merasa capek, tertekan, dan lain sebagainya. (MS: 1.1.3b)</p> <p>MS bersikap realistis mengenai kehidupan, jadi tidak mengambil resiko untuk resign dari pekerjaannya. (MS: 1.1.3c)</p>	<p>Tantangan: beban emosional bekerja</p> <p>Bersikap realistis dengan kehidupan.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	juga, nyari kerjaan gak segampang itu dan ya ditambah sekarang punya tanggung jawab. Jadi enggak enggak dulu gitu.	MS sadar bahwa mencari pekerjaan tidak semudah itu. (MS: 1.1.3d)	Tantangan awal bekerja: Persaingan di dunia kerja.
		MS sadar bahwa ia mempunyai tanggung jawab keluarga kecilnya. (MS: 1.1.3e)	Rasa tanggung jawab dengan keluarga.
1.1.4	P: Tantangan apa yang Anda rasakan saat pertama kali Anda temukan saat satu minggu bekerja sebagai guru SLB dari segi emosi, sosial atau berpikir? Bagaimana strategi Anda untuk mengatasi tantangan-tantangan yang Anda alami tersebut?		
	<p>MS:</p> <p>Eeee.... Yang pertama emosi ya. Waktu itu tantangannya cenderung ke pengendalian emosi. anak-anak ABK itu kan, eee... apa yaa? perilakunya banyak masih belum terbentuk kan. apalagi yang aku pegang waktu satu minggu pertama kan anak-anak intervensi anak TK, anak-anak dasar. mereka cenderungnya memang perilakunya tidak terlalu terbentuk. terus mereka masih, eee.. masih se-enaknya..</p> <p>Eee apa ya? bukan se-enaknya sendiri. masih, yaudah aku mau ini, ya aku mau ini. kalau dari segi emosi kan gitu. akhirnya kan ngerasa kayak capek, kok gini, kok gak bisa dibilangin terus emosi dari segi sosial.</p> <p>kalau dari segi sosial aku cenderung tertutup awalnya, kalau satu minggu pertama. Karena apa.. yang jadi masalah itu kan. Apa yaa.. di River itu kan kayak.. kerja, kerja, kerja, kerja.</p> <p>Jadi kayak dituntut kayak kerja, kerja, kerja. Sedangkan aku kan tipe yang pengen woles gitu. Jadi mau ngajak mereka, mereka ngobrol kayak gak berani juga ngeliat mereka kerja kerja kerja..</p>	<p>Tantangan MS selama menjadi guru saat satu minggu bekerja ada pada segi pengendalian emosi dan segi sosial. (MS: 1.1.4a)</p> <p>Karakter Siswa intervensi tingkat TK dan SD yaitu cenderung perilakunya belum terbentuk, belum paham dan bersikap seenaknya. (MS: 1.1.4b)</p> <p>MS merasa capek apabila ada anak yang tidak bisa dikasih tau dan tidak sesuai dengan ekspektasinya. (MS: 1.1.4c)</p> <p>Dalam segi sosial, MS cenderung tertutup. (MS: 1.1.4d)</p> <p>MS tipe pekerja yang santai (<i>minimalist</i>), sedangkan tipe guru lainnya cenderung <i>workaholic</i>. (MS: 1.1.4e)</p>	<p>Tantangan awal bekerja: pengendalian emosi dan sosial.</p> <p>Karakteristik siswa intervensi tingkat TK dan SD</p> <p>Tantangan awal bekerja: mengelola ekspektasi dan kesabaran mengajar</p> <p>Karakter pribadi: tertutup dengan lingkungan baru</p> <p>Tipe pekerja di riverkids.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
		MS merasa cara bekerjanya berbanding terbalik dengan guru lainnya di SLB Riverkids yang <i>workaholic; minimalist</i> /pekerja yang santai. (MS: 1.1.4f)	<i>Sense of otherness</i> : karakteristik bekerja
		MS tidak berani mengajak berbicara dengan guru lain. (MS: 1.1.4g)	Kecemasan sosial.
<p>Teknik Refleksi dan Probing</p> <p>P: Di pushnya kerja ya pak. Lalu bagaimana dari segi berpikirnya pak?</p>			
	<p>MS:</p> <p>Berpikir satu minggu pertama, hmmm.. apa ya?</p> <p>Lebih kepada aku lebih sadar kalau ternyata aku masih belum matang dalam segi kemampuanku, dalam segi keilmuanku ya.</p> <p>Jadi ternyata, wahh apa yang aku pelajari selama aku di bangku kuliah itu masih belum ada apa-apanya waktu di lapangan. Jadi ketika aku anu, aku mau nggak mau, apa... aku menurunkan egoku untuk belajar lagi. Terus untuk belajar dari senior, belajar dari anak-anak juga dan belajar dari teman-teman yang sejawat, teman-teman seangkatan masuknya.</p>	<p>MS sadar bahwa kemampuan dan keilmuannya masih butuh diasah dan belajar lagi (MS: 1.1.4h)</p> <p>MS menurunkan egonya untuk belajar lagi dengan guru lainnya, siswanya dan orang disekitarnya. (MS: 1.1.4i)</p>	<p>Kesadaran diri untuk terus berkembang (<i>growth mindset</i>).</p> <p>Keinginan untuk belajar dan berkembang.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Lalu bagaimana strategi bapak dalam mengendalikan tantangan yang sudah disebutkan tadi?</p>			

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>MS: mengendalikan emosi ya.</p> <p>yang pertama, aku harus tahu kalau aku posisi sudah jadi guru SLB. jadi aku mau gak mau, harus menempatkan posisi menempatkan diriku sebagai seorang guru SLB. yang pertama itu. Yang kedua, kalau aku mengelola emosi aku akan eee...</p> <p>kalau aku memang sudah tidak terkontrol emosiku. aku akan menarik diri. kalau di TK kan kita punya partner satu kelas itu dua guru. Jadi kalau aku merasa emosiku sudah tidak bisa aku kontrol lagi, aku akan minta tolong ke partnerku untuk menghandle dulu semuanya. Mungkin 3 menit, 2 menit, atau 5 menit paling lama. Aku akan menarik diri, gak perlu jauh, gak sampai keluar kelas, cukup duduk aja. Aku mulai mencoba regulasi emosiku lagi, kalau sudah mulai, aku mulai tenang aku sudah bisa ngontrol emosiku lagi. aku baru masuk balik lagi.</p>	<p>Cara MS dalam mengendalikan emosi dengan menempatkan diri sebagai seorang guru SLB. (MS: 1.1.4j)</p> <p>Ketika emosi MS sudah tidak bisa terkontrol, MS meminta bantuan partnernya sementara sekitar 2-5 menit. (MS: 1.1.4k)</p> <p>MS hanya butuh menenangkan diri cukup dengan duduk saja. (MS: 1.1.4l)</p> <p>Jika MS sudah merasa tenang, MS kembali mengajar. (MS: 1.1.4m)</p>	<p>Profesionalisme dan kedewasaan emosional.</p> <p>Regulasi emosi: dukungan sosial.</p> <p><i>Mindfulness</i> sederhana.</p> <p>Tanggung jawab pekerjaan.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Bagaimana dengan stress relief pada segi sosial, yang dituntut untuk kerja, kerja, kerja tadi pak?</p>			
	<p>MS: kalau sosial justru aku agak lebih terlambat ya. kalau sosial ya. aku satu minggu pertama itu malah, masih belum bisa menemukan balance. menemukan apa ya.. chemistry sama temen-temenku malah satu minggu pertama. masih belum bisa</p>	<p>Satu minggu bekerja, MS merasa belum bisa menemukan keakraban dengan rekan kerjanya dan mencoba mengenal karakteristik mereka. (MS: 1.1.4n)</p>	<p>Tantangan awal kerja: berinteraksi sosial.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	menemukan chemistry sama mereka. ya sudah, aku ya masih belajar tentang karakteristik mereka. aku masih mencoba untuk mengikuti dengan beban kerja yang kudapatkan. aku berusaha untuk membuka obrolan dengan mereka, tapi aku tetap... hmmm apa namanya ya. tetap tau batasanku. malah kan teman-teman yang lain sudah senior lah. jadi kayak mau ngobrol itu betul-betul dipilih kosa katanya.	MS sangat berhati-hati dalam berkomunikasi dengan rekan kerja seniornya. (MS: 1.1.4o)	Kehati-hatian berinteraksi.
		MS sedang masa adaptasi dengan beban kerjanya. (MS: 1.1.4p)	Proses adaptasi: beban kerja.
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Berapa lama bapak mengalami kondisi itu sampai bapak bisa enjoy untuk ngobrol dengan mereka?</p>			
	<p>MS:</p> <p>Kalau yang sepuh itu agak lama. Mungkin, 3 bulan lebih. Kalau gak salah yang sepuh ya. Tapi kalau yang sejawat itu mungkin 1 bulan sudah enjoy. Sudah gak ada masalah. Sudah yaudah main bareng, Keluar bareng atau gimana.</p>	MS membutuhkan waktu 3 bulan lebih untuk beradaptasi dengan rekan kerja yang senior. (MS: 1.1.4q)	Proses adaptasi: interaksi beda generasi.
		MS membutuhkan kurang lebih 1 bulan untuk beradaptasi dengan rekan kerja sepantaran. (MS: 1.1.4r)	Proses adaptasi: interaksi segenerasi.
1.1.5	<p>P: Bagaimana pengalaman Anda dalam bersosialisasi dengan rekan kerja?</p>		
	<p>MS:</p> <p>ya Seperti yang aku bilang tadi, mereka pola pikirnya adalah kerja, kerja, kerja. Selesaikan tugasnya Tepat waktu. Yang</p>	MS mendapati tantangan bersosialisasi seperti terdapat perbedaan cara bekerja antara generasi Z dengan generasi di atasnya (generasi milenial maupun generasi X). (MS: 1.1.5a)	Tantangan: bersosialisasi dengan generasi di atasnya.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>penting aku di rumah gak ngapa-ngapain lagi, pekerjaanku selesai. yang penting aku nggak... mereka kan pikirnya kayak gitu. aku yang penting nggak kena marah atasan. yang penting aku... kalau kami kan cenderungnya lebih ke balance ya kerja, istirahat, main, kerja lagi, gitu lah. work life balance.</p>	<p>Generasi Milenial maupun Generasi X memiliki prinsip "kerja, kerja, kerja". (MS: 1.1.5b)</p> <p>Generasi Z cenderung menjunjung <i>work-life balance</i>. (MS: 1.1.5c)</p>	<p>Penilaian terhadap generasi X dan Y.</p> <p>Karakter pribadi: <i>work-life balance</i></p>
1.1.6	<p>P: Apakah terdapat tantangan dalam bersosialisasi dengan rekan kerja Anda terutama pada rekan kerja dari generasi milenial maupun generasi Z? Yang bapak sebut 'mereka' ini adalah generasi atas atau Generasi Milenial dan X ya pak? Bagaimana dengan strategi Bapak untuk bisa bersosialisasi dengan mereka seperti yang bapak bilang dapat dikatakan bertolak belakang nih workflownya?</p>		
	<p>MS:</p> <p>Lebih ke santai, kalau sama milenial ya. karena emang gak terlalu jauh juga kan. Eh kalau milenial jauh ya. kalau sama mereka yaitu apa ya...</p> <p>lebih ke aku lebih ke ngajak mereka. "Ayo lah santai aja dulu, selesai... selesai...". tapi ya tetep gak akan ku paksa untuk mereka untuk meninggalkan itunya. cuma aku lebih kepada, "ayolah jangan terlalu beban. lebih santai, gaperlu dipikirkan lah ya. lebih santai saja".</p>	<p>MS terkadang mengajak generasi di atasnya untuk bisa bekerja lebih santai tanpa perlu dibawa menjadi beban dan dipikirkan (MS: 1.1.6a)</p>	<p>Strategi pendekatan dengan rekan kerja.</p>
1.1.7	<p>P: Anda sebagai Guru Generasi Z, pastinya terdapat perbedaan cara bersosialisasi antar generasi. Menurut Anda lebih mudah mana dalam bersosialisasi dengan sesama rekan kerja Generasi Z atau Generasi Milenial/Generasi X?</p>		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>MS:</p> <p>lebih sama yang seumuran ya, karena balik lagi, kalau kan ke generasi yang lebih tua, pola pikirnya juga beda, terus cara... cara menanggapi masalah juga beda, cara bermain juga beda, maksudnya bersenang-senangnya juga beda. Kalau kan, kalau sama gen Z, sama yang seumuran kan, kita kan kayak, yaudah, ayo kopi oke, aku juga suka kopi. ayo kita, kemana? oke, aku juga suka. kan gitu kalau orang-orang yang sudah anu kan, biasanya kan.</p> <p>”ah enggak ah, capek”</p> <p>”enggak ah, masih banyak kerjaan”</p> <p>”enggak ah, apa gitu”</p> <p>Iya, obrolannya juga beda gen Z dan gen X atau milenial.</p>	<p>MS merasa lebih mudah bersosialisasi dengan yang segenerasi dengannya. (MS: 1.1.7a)</p> <p>MS merasa banyak perbedaan antara cara menjalani kehidupan dari generasi Z dengan generasi di atasnya. (MS: 1.1.7b)</p> <p>Topik pembicaraan antara generasi Z dan generasi di atasnya berbeda. (MS: 1.1.7c)</p> <p>Sesama gen Z tidak ribet. (MS: 1.1.7d)</p>	<p>Preferensi bersosialisasi.</p> <p>Perbandingan antar generasi.</p> <p>Perbedaan topik pembicaraan.</p> <p>Karakteristik generasi Z.</p>
1.2.1	P: Tantangan apa saja yang Anda alami selama menjadi guru SLB Riverkids Malang?		
	<p>MS:</p> <p>Tantangannya ritme bekerja, itu tantangannya. Terus habis itu, beban kerjanya juga. Sama beban kerja administrasi sama.</p>	<p>Tantangan yang dialami MS yaitu perbedaan ritme bekerja, beban kerja administrasi dan diwaktu yang bersamaan mendapatkan murid yang perilakunya belum terbentuk. (MS: 1.2.1a)</p>	<p>Tantangan: perbedaan ritme kerja, beban kerja, dan permasalahan murid.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>Kalau lagi apes. Bukan apes sih.. Kalau lagi jeleknya, kalau kita dapat murid yang perilakunya masih belum terbentuk. Nah itu.</p> <p>Kalau cuma satu anak tidak ada masalah, kita masih bisa fokus untuk intervensinya. Cuma kalau udah lebih dari satu anak, itu yang repot untuk kita handle kelas, terus ditambah... Kita ada gempuran tugas dari administrasi dan lain-lain.</p> <p>Akhirnya capek lah</p>	<p>Jika ia hanya dihadapi satu murid yang perilaku belum terbentuk, maka tidak akan menjadi masalah yang besar. (MS: 1.2.1b)</p>	<p>Tantangan: mengajar lebih dari satu murid dengan perilaku belum terbentuk.</p>
<p>Tenik Probing</p> <p>P: Ritme kerja yang membentuk dari manajemen atau lingkungan pak?</p>			
	<p>MS:</p> <p>Eee... Sebenarnya, kalau ritme kerja. mungkin ke lingkungannya. cuma kan kalau ritme kerjaan kan datang dari beban kerja yang banyak. jadi mau. sedangkan waktu yang harus bisa, beban kerjanya banyak, sedangkan waktu yang harus diselesaikan mepet. jadi mau nggak mau kan ritme kerjanya kan. kerja kerja kerja kerja kerja. jadi cepet-cepet, jadi kadang imbangnya itu. kan kalau kita kan, kayak santai dulu kan sih. kadang capeknya itu</p>	<p>Ritme kerja berhubungan dengan beban kerja yang sedang dihadapi. (MS: 1.2.1c)</p> <p>Di SLB Riverkids memiliki ritme kerja yang cepet dari beban kerja yang besar dengan waktu yang singkat. (MS: 1.2.1d)</p>	<p>Beban kerja dan ritme kerja.</p> <p>Tantangan: manajemen waktu.</p>
<p>Teknik Refleksi</p> <p>P: Ohh.. jadi karna beban kerjanya yang banyak sedangkan waktunya mepet. Jadi ya mau ga mau harus cepet-cepetan di kelarin.</p>			
	<p>MS:</p>		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	Yaa. Betull.		
1.2.2	P: Tantangan mana yang paling sulit Anda atasi?		
MS: Yang paling sulit? Kalau aku ya selama ini yang paling. Kalau administrasi kan, yaudahlah masih bisa aku selesaikan, masih bisa aku akali dan sebagainya. Tapi yang paling sulit tantangan kerjanya adalah menghadapi anak-anak yang masih belum terbentuk.	Tantangan yang paling sulit adalah menghadapi murid dengan perilaku yang masih belum terbentuk. (MS: 1.2.2a)	Tantangan tersulit: perilaku murid yang masih belum terbentuk.	
Teknik Probing			
P: Apa yang bapak maksud pada anak yang masih belum terbentuk ini pak?			
MS: Bisa jadi belum masuk atau bisa jadi dia murid, dia mungkin dua atau satu tahun di sekolah. Cuman sebelum masuk dia dari sekolah lain. Jadi dia anggap lah dia umur 12 tahun ya dia masuk sekolah kami itu usia 12 tahun. Ada satu tahun belajar, tapi sebelum itu dia sekolah di tempat lain atau dia sama sekali enggak sekolah. Yang mana itu perilakunya di tempat lamanya atau di rumahnya itu. Dia enggak pernah kayak diajari untuk bagaimana cara bersikap yang sesuai norma. Mungkin kayak gitu.	Murid yang perilakunya belum terbentuk adalah ia yang merupakan murid pindahan dari sekolah lain atau bahkan tidak sekolah. (MS: 1.2.2b)	Murid dengan perilaku belum terbentuk.	
1.2.3	P: Bagaimana strategi Anda untuk mengatasi tantangan tersebut?		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>MS:</p> <p>Hmmm... ya gimana caranya si anak bisa menyesuaikan pembelajaran di Riverkids. Lebih banyak bersabar dan mengendalikan emosi, agar target pembelajarannya bisa tercapai lah.</p>	<p>Untuk menangani tantangan sulit tersebut dengan lebih banyak bersabar dan mengendalikan emosi. (MS: 1.2.3a)</p>	<p><i>Problem solving:</i> bersabar dan pengendalian emosi</p>
1.2.4	<p>P: Ketika Anda menghadapi kesulitan di tempat kerja, dari skala 1-10 seberapa besar Anda merasa bisa mengendalikan keadaan diri Anda?</p>		
	<p>MS:</p> <p>Kalau posisinya lagi semua jadi satu ya. Mungkin cuma 50% 50% Itu mengendalikannya ya.</p>	<p>Saat tantangan-tantangan tersebut datang sekaligus, MS hanya bisa mengendalikan diri sebesar 5/10. (MS: 1.2.4a)</p>	<p><i>Self-control</i> saat masalah bertubi-tubi, ternilai baik.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Bagaimana jika bapak sedang dihadapi dengan salah satu tantangan? Dari segi apa yang paling berpengaruh?</p>			
	<p>MS:</p> <p>Kalau cuma salah satu ya Mungkin masih easy aja ya. mungkin 70% lah atau ya 75% masih bisa ngehandle.</p> <p>dalam apa ya... emosi terutama ya... emosi jadi betul-betul kita di push untuk pekerjaan harus diselesaikan, tapi kita harus menghadapi anak-anak yang spesial. jadi kayak nih tugasku belum selesai, "Kenapa kok nggak bisa diem?". campur aduk lah ya. kalau ngaduk lihat anak-anak gitu jadi kayak, administrasi ku aja belum selesai. ini kalau kau tantrum ya ketika aku harus mengerjakan administrasi. aku sudah enggak</p>	<p>Jika hanya salah satu tantangan yang datang, MS bisa mengendalikan diri sebesar 7 sampai 7,5 dari 10. (MS: 1.2.4b)</p> <p>MS sulit dalam mengendalikan dirinya dari segi emosi dan tenaga ketika memikirkan pekerjaannya dan murid yang sulit diarahkan/tantrum. (MS: 1.2.4c)</p>	<p>Secara keseluruhan, <i>Self-control</i> sangat baik</p> <p>Tantangan: mengendalikan emosi dan tenaga</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>ada tenaga untuk mengerjakan atau berpikiran itu sudah kosong lah.</p> <p>Dan kita kan harus dituntut bersikap profesional kan. Salah satu tuntutan kami adalah sebesar apapun masalahmu di luar, jangan bawa ke kelas. Jadi yaudah, kalau di kelas yaudah kau sebagai seorang guru.</p>	<p>MS memegang prinsip bahwa sebesar apapun masalahnya di luar pekerjaan, jangan sampai di bawa ke kelas. Berusaha bersikap guru yang profesional. (MS: 1.2.4d)</p>	<p>Prinsip bekerja: profesionalitas.</p>
1.2.5	<p>P: Saat Anda merasa tidak memiliki kendali atas situasi sulit tertentu, apa yang biasanya Anda lakukan?</p>		
	<p>MS:</p> <p>Yang pertama sama seperti yang satu minggu pertama ya, sama aja aku menarik diri.</p> <p>Yang penting yang kuposisikan adalah anak-anak tidak dalam posisi bahaya, tidak ada benda-benda yang dapat membahayakan mereka. Yang pertama, yang kedua mereka tidak dalam posisi akan menyakiti orang lain.</p> <p>yang kedua. Habis itu aku menarik diri, kalau sudah mulai tenang aku akan mulai ngajar lagi, kalau memang belum bisa tenang lagi. tetap belum bisa tenang, aku akan coba gimana caranya untuk bisa tenang. kayak contoh mungkin ya. apa ya... minum air atau mungkin cuci muka. kutinggal kelas, kunci pintunya. terus ku ke kelas lain cuma ngobrol sama teman</p>	<p>Jika MS berada situasi yang tidak terkendali, MS cenderung menarik diri. (MS: 1.2.5a)</p> <p>Sebelum memenangkan diri, MS memastikan muridnya tidak dalam kondisi berbahaya dan menyakiti orang lain. (MS: 1.2.5b)</p>	<p><i>Self-control:</i> menarik diri</p> <p>Tanggung jawab pada murid yang diajarnya.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	sejawat saya habis itu balik. sudah ngasih waktu untuk regulasi itu untuk refresh lah ya	Ketika menyegarkan pikirannya, biasanya MS mencuci muka atau minum air atau sekedar ngobrol dengan guru lain di kelas lain sebentar. (MS: 1.2.5c)	Strategi pengendalian emosi.
1.3.1	P: Selama bekerja sebagai guru di SLB, pernahkah Anda melakukan kesalahan? Jika ya, bagaimana cara Anda menyelesaikannya?		
	<p>MS:</p> <p>Pernah, sering.</p> <p>Ehh.. apa yaa...</p> <p>Yang pertama aku pernah dipanggil Bu Kepala Sekolah. Itu aku lupa berapa itu ya, yang pasti aku masih belum tiga bulan, masih training waktu itu. Tapi sudah dipanggil Bu Retno karena, ee... waktu itu kan aku masih training dan jadi dalam posisi masih diawasi oleh guru-guru senior lah. Menurut mereka kinerjaku itu buruk, terutama aku terlalu santuy. Aku terlalu santuy, aku terlalu mepet datangnya, aku terlalu gak peka dan sebagainya itu salah satunya. Yang pertama...</p> <p>Yang kedua juga aku pernah dipanggil juga gara-gara ada anak yang enggak pernah masuk sama sekali. Aku tidak melaporkan ke pihak sekolah. Pihak sekolah taunya ketika selesai UAS.. Eh... selesai UTS. Mereka taunya karena tidak ada nilai. Jadi mereka manggil aku. Minta bertanya padaku. "Kenapa aku tidak menyampaikan?" gitu.</p>	<p>Pada masa trainingnya, MS pernah dipanggil Kepala Sekolah dikarenakan dinilai oleh guru-guru senior bahwa kinerja MS yang buruk, terlihat santai, tidak peka dan jam kedatangan selalu mepet. (MS: 1.3.1a)</p> <p>Selain itu, MS pernah dipanggil dikarenakan tidak melaporkan bahwa ada muridnya yang tidak pernah masuk sekolah sama sekali. (MS: 1.3.1b)</p>	<p>Kesalahan: penilaian buruk dari rekan kerja.</p> <p>Kesalahan: tidak laporan ketika mudnya tidak pernah masuk sekolah.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>P: Ohh.. gitu. Terus gimana cara bapak menyelesaikannya?</p> <p>MS: Yang pertama. Yang pasti bersikap profesional ya. Kalau emang itu kesalahanku, aku akan mengatakan, "yaudah aku salah". Tapi kalau itu memang bukan kesalahanku, aku akan berusaha membela diri. Kayak contoh, ada salah satu momen yang katanya aku tidak, aku katanya malas-malasan, kalau gak salah. Waktu yang training itu, aku merasa waktu itu aku nggak malas-malasan. Aku merasanya waktu itu, aku sudah menyiapkan apapun administrasi yang harus disiapkan ketika waktu mau mengajar. Aku siapkan di atas meja. Aku sudah tata, aku sudah siapkan pensil, penghapus sama pulpen, dan sebagainya. Ketika mengajar pun, aku juga profesional, aku tidak main HP atau sebagainya. Jadi ketika merasa aku tidak salah Yaudah, aku akan ungkapin kalo aku tidak salah.</p>	<p>Cara MS menyelesaikan masalahnya dengan bersikap profesional dengan mengakui kesalahannya jika benar ia melakukan kesalahan, jika tidak ia akan mencoba menjelaskan dari sudut pandang MS. (MS: 1.3.1d)</p>	<p>Bersikap kooperatif dan mengakui kesalahannya.</p>
1.3.2	<p>P: Ketika terjadi masalah di dalam kelas, bagaimana Anda biasanya menyikapinya? Usaha apa yang biasa Anda lakukan ketika terdapat masalah di dalam kelas?</p> <p>MS: Terjadi masalahnya ini dari segi muridnya berarti ya?</p> <p>P: Semuanya.</p> <p>MS: Yang pertama cari sumber masalahnya apa dulu. Terus habis itu cari sumber masalahnya apa, kita coba cari solusi kan. Coba berpikir apa sebenarnya solusi yang tepat untuk masalah ini terus kita trial. Kita coba apakah solusi ini tepat atau enggak</p>	<p>Cara MS menyikapi sebuah masa yang terjadi di kelas dengan mencari sumber masalahnya terlebih dulu, kemudian mencoba mencari solusi yang tepat. (MS: 1.3.2a)</p>	<p>Strategi penyelesaian dalam kelas: mencari sumber masalah.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>kalau enggak ya kita coba lagi mana solusinya. Terutama kan kalau di kelas kan lebih banyak permasalahannya kan di... siswa. Karena kan kita tidak bisa menebak emosinya mereka tiba-tiba mungkin mereka lagi marah atau pengen sesuatu tapi belum waktunya. Kayak gitu kan. Jadi bagaimana caranya kita tahu apa yang menjadi sumbernya. Kemudian kita coba mencari, ee.. apa... Solusinya. Kita trial.</p>	<p>Jika masalahnya belum terselesaikan, MS mencoba mencari solusi yang lain. (MS: 1.3.2b)</p>	<p>Strategi penyelesaian dalam kelas: Mencari berbagai solusi.</p>
		<p>Saat di kelas lebih banyak permasalahan yang tidak terduga pada murid. (MS: 1.3.2c)</p>	<p>Permasalahan didalam kelas.</p>
<p>P: Ada salah satu contoh kasus di dalam kelas ga pak?</p>			
	<p>MS: Masalah yang ada di dalam kelas... Yang parah. Yang parah ini contohnya, dulu ada murid dia anak tuna grahita. Dia itu pindahan dari sekolah lain. Aku lupa dia berapa tahun di sekolah river. Yang pasti dia emang perilakunya betul-betul tidak terbentuk masihan. Karena balik lagi dia grahita lumayan. Grahita sedang kalau nggak. Aku lupa dia beratnya apa. Dia kebiasaan di rumah adalah selalu dituruti di rumah. Jadi mau nggak mau, dia tidak tahu kata "no" atau "tidak" atau sebagainya maksudnya dia enggak tahu larangan lah. Dia enggak.. Dia cuma taunya "ya aku pengen, ya aku lakuin". Nah ketika dia suatu saat dia ehh... pengen bawa meja guru pulang. Dia pengen bawa meja guru pulang. Jelas kita enggak bolehinkan, karena bagaimana dia ngangkat meja guru? Sedangkan dia naik motor, meja guru besar. Jauh lebih besar daripada tubuhnya. Dia betul-betul nangis, betul-betul marah,</p>	<p>Contoh kasus yang dihadapi MS, terdapat murid dengan tunagrahita-sedang pindahan dari sekolah lain memiliki perilaku yang belum terbentuk. (MS: 1.3.2d)</p>	<p>Tantangan: murid tuna grahita dengan perilaku belum terbentuk.</p>
		<p>Keinginan murid MS selalu dituruti oleh keluarganya, sehingga ia tidak terbiasa dengan larangan, penolakan dan kata "tidak". (MS: 1.3.2e)</p>	<p>Tantangan: keinginan murid harus selalu dituruti.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>betul-betul ya udah dia menendang segala arah. Menendang gurunya, nyerang gurunya sebagainya.</p> <p>Terus kita coba intervensi dia. Kita coba masuk ke dia. Gimana caranya dia bisa tenang? Caranya dia bisa lupa dengan mejanya. Cuman waktu itu belum berhasil. Karena... ee... Karena balik lagi, Balik lagi ke sifatnya yang dia enggak paham masih tentang... tentang apa namanya...</p> <p>Tentang kata "tidak" itu ya. Jadi dia masih kekeuh kalau dia pengen bawa meja pulang. Sampai akhirnya, waktu itu ayahnya sendiri kalau tidak salah yang membujuk dia sambil di janjiiin untuk membeli mainan, itu pun butuh waktu sekitar 10 sampai 20 menit.</p>	<p>Suatu saat murid MS menginginkan meja guru untuk dibawa pulang sampai mengakibatkan ia tantrum (menangis, marah, menendang dan menyerang). (MS: 1.3.2f)</p> <p>MS dan guru lain mencoba mengintervensinya, namun belum berhasil. (MS: 1.3.2g)</p> <p>Pada akhirnya orangtua murid MS membujuknya selama 10-20 menit akan membelikannya mainan. (MS: 1.3.2h)</p>	<p>Kejadian murid tantrum.</p> <p>Penanganan murid tantrum.</p> <p>Penanganan: bujukan orang tua.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Jadi dia gak mau pulang itu pak? Terus gimana cara bapak mengintervensinya?</p>			

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>MS: Iya betul. Untuk dia, ya balik lagi kita lihat dulu ya. Kita nggak bisa langsung intervensi anak kan ya.</p> <p>Kita harus tahu penyebabnya dia kenapa. Terus berapa kali dia marah dalam jangka waktu satu hari ini. Terus habis itu dan sebagainya. Terus kalau kita tahu yaudah kita mulai jalan ke intervensinya kan ya.</p> <p>Kalau dia emang si anak ini, emang kan dia cenderungnya adalah pengen apapun yang dia... Yang menurut dia WOW untuk dibawa pulang. Walaupun itu bukan miliknya sendiri.</p> <p>Jadi intervensi yang biasanya aku berikan adalah kalau gak ku alihkan dengan mainan atau sesuatu yang lain yang sekiranya masih anu. Maka aku akan bilang "tidak". Aku akan tegas "tidak... tidak...".</p> <p>Walaupun dia menangis dia memukul atau sebab pun. Ya udah aku akan tegas tidak. Aku akan memposisikan diriku untuk tegas.</p>	<p>Cara MS sebelum mengintervensi muridnya dengan teknik observasi tingkah laku murid, mencoba memahami apa yang menjadi penyebab, berapa kali ia marah dalam sehari. (MS: 1.3.2i)</p> <p>Salah satu contoh bentuk intervensi MS kepada muridnya yaitu mencoba mengalihkan ke sesuatu/mainan lain dan bersikap tegas mengatakan kata "tidak". (MS: 1.3.2j)</p>	<p>Strategi menangani murid tantrum.</p> <p>Bentuk intervensi murid.</p>
1.3.3	<p>P: Jika ada hal yang tidak berjalan sesuai rencana di kelas seperti contoh anak tadi yang masih belum terbentuk, bagaimana cara Anda melihatnya?</p>		
	<p>MS: ee.. kalo anak yang tadi ya. Aku lebih ke melihat ya anak ini emang seperti ini perilakunya. Berarti ya gimana caranya aku harus bisa lebih tegas ke anak tersebut. Kalo misal</p>	<p>Cara MS menyikapi permasalahan muridnya yaitu dengan memahami perilaku murid, bersikap lebih tegas dan menyesuaikan diri dengan karakter murid yang dihadapinya. (MS: 1.3.3a)</p>	<p>Strategi menghadapi permasalahan pada murid.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	membahayakan dirinya atau di sekitar dia.. aku bakal bilang "tidak ya tidak". Harus bisa memposisikan diri di setiap anak sih sebenarnya.		
1.3.4	P: Apakah Anda cenderung menyalahkan diri sendiri, lingkungan, atau faktor lain?		
	<p>MS:</p> <p>Kalau masalahnya hanya, kalau cuma satu target mata pelajaran sih. Aku gak menyalahkan diriku sendiri ya. Berarti aku... Mungkin eee... teknik penyampaianku, Salah. Teknik pemberianku salah.</p> <p>Atau mungkin, eee... Aku terlalu terburu-buru, terlalu tinggi untuk target. Target dia.</p> <p>Jadi, eee... Kalau itu aku gak menyalahkan diri sendiri, Cuman kadang kan ada anak-anak yang memang, emmm... apaa.. Yang hampir semua mata pelajaran dia gak bisa. Kan ada toh.</p> <p>Kita sudah berbagai teknik kita anu. Kita berbagai cara kita coba.</p> <p>Kita udah down grade pembelajarannya. Ternyata masih sama aja. Kan artinya kan mungkin, bukan kitanya yang anu.. memang mungkin gak cocok aja sama dia. Atau memang kemampuannya dia gak sampai kesana gitu.</p>	<p>MS tidak menyalahkan diri sendiri, jika siswa mengalami kesulitan dalam satu mata pelajaran dan mempertimbangkan kemungkinan kesalahan dalam teknik penyampaiannya dan target pembelajaran yang terlalu tinggi. (MS: 1.3.4a)</p> <p>MS mencoba berbagai teknik mengajar untuk menyesuaikan dengan kemampuan siswa, jika tidak berhasil, ia melakukan <i>downgrade</i> materi atau menyesuaikan pendekatan. (MS: 1.3.4b)</p> <p>MS pernah menghadapi murid yang tidak lulus beberapa target mata pelajaran walaupun sudah dicoba dengan berbagai usaha. (MS: 1.3.4c)</p> <p>MS bersikap reflektif dan realistis untuk memahami bahwa hasil belajar tidak selalu bergantung pada metode mengajar, tapi juga pada kondisi dan kapasitas siswa. (MS: 1.3.4d)</p>	<p>Refleksi metode mengajar.</p> <p>Penyesuaian strategi pembelajaran.</p> <p>Tantangan: murid tidak lulus beberapa target mata pelajaran.</p> <p>Sikap fleksibel dan tidak menyalahkan diri.</p>
1.3.5	P: Apakah Anda pernah merasa gagal sebagai guru SLB? Jika pernah, Bagaimana proses Anda merasakan perasaan gagal dan bagaimana cara Anda menyikapi perasaan tersebut?		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>MS:</p> <p>Pernah. Hmm saat di posisi... apa yaa..</p> <p>Gagal tuh sering sih ya. apalagi kalau udah over.. apa... over masalah gitu. Itu kadang merasa, eee... itu pasti pikiran negatif kan masuk toh. Kayak gagalnya, mungkin kayak kalau melihat, apa namanya... anak-anak yang perilakunya masih seperti itu, padahal kita sudah kita push ekstra anunya. Tapi dia masih gitu-gitu aja. Atau mungkin aku gagal, kayak mengikuti ritme gitu kan. Kan disana kan ritmenya kan,</p> <p>”kerja, kerja, kerja.”.</p> <p>Jadi kadang kayak dibawa. Akhirnya mau gak mau kan dibawa juga toh. Walaupun aku tetep santai tapi kan kayak, ada kayak apa ya.</p> <p>Kayak hati kecil... bukan hati kecil. Kayak kalau nggak bisa ngikutin mereka kayak... kayaknya bukan passionku deh, ngajar kayak gitu.</p>	<p>MS sering merasa gagal sebagai guru SLB, terutama saat menghadapi masalah yang kompleks dan pikiran negatif cenderung muncul ketika usaha sudah maksimal tapi hasil tidak sesuai harapan. (MS: 1.3.5a)</p> <p>MS kesulitan dalam menyesuaikan ritme kerja yang cepat dan penuh tekanan di lingkungan kerja. (MS: 1.3.5b)</p> <p>MS merasa gagal jika muridnya tidak ada kemajuan, sedangkan MS sudah usaha penuh. (MS: 1.3.5c)</p> <p>Ritme kerja yang tinggi kadang membuat MS merasa terpengaruh, meskipun tetap berusaha santai dan <i>enjoy</i>. (MS: 1.3.5d)</p> <p>Muncul perasaan ragu terhadap passion MS dalam mengajar, terutama saat merasa sulit mengikuti ritme kerja yang ada. (MS: 1.3.5e)</p>	<p>Pengalaman menghadapi perasaan gagal.</p> <p>Tantangan: ritme dan tekanan kerja.</p> <p>Tantangan: menghadapi siswa.</p> <p>Pengaruh ritme kerja dengan motivasi.</p> <p>Keraguan passion mengajar.</p>
	<p>P: terus bagaimana cara bapak melewatkan perasaan seperti itu pak?</p>		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>MS: Ngadepinnya ya? Dibawa santai aja sih. Hahaha...</p> <p>Nggak terlalu difikirkan ya. Karena kan balik lagi. Eee... beban kerja udah banyak, beban kehidupan pun juga udah banyak toh. Jadi kadang kalau terlalu dibawa stress juga kan kayaknya capek juga. Kayaknya enggak terlalu nyaman juga dibawa stress juga akhirnya yaudahlah... sebisanya kita selesaikan, apa masalah-masalahnya. Kalo gabisa yaudah kita serahkan saja. Keputusan akhirnya di Allah.</p>	<p>MS memilih untuk bersikap santai dalam menghadapi berbagai tantangan dan tidak terlalu membebani diri secara berlebihan. (MS: 1.3.5f)</p> <p>MS menyadari memiliki banyak beban kerja dan tekanan hidup lainnya, sehingga menghindari stres berlebihan agar tidak terlalu lelah dan tidak nyaman. (MS: 1.3.5g)</p> <p>MS berusaha menyelesaikan masalah sebisa mungkin dan mengandalkan peran Allah jika masalah hidupnya tidak kunjung terselesaikan. (MS: 1.3.5h)</p>	<p>Sikap dalam menghadapi masalah.</p> <p>Kesadaran beban kerja dan kehidupan.</p> <p>Pendekatan spiritual menyelesaikan masalah.</p>

Lampiran 6. Verbatim Subyek 1 (MS) Pertemuan 2

Subyek (tahun kelahiran/usia): MS (1996/28 tahun)	Jenis Kelamin: Laki-laki	Hari/Tanggal: Jumat, 31 Januari 2025	Pukul: 17.00 WIB
Status: Sudah Menikah	Latar Belakang Pendidikan: S1 Pendidikan Luar Biasa	Tempat: Roketto Coffee	Durasi: 27 menit 05 detik
Interviewer: Nahda Tarisha Diningrum		Kode: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subyek (MS:2.4.1a – MS: 2.6.3b) ▪ Peneliti (P) 	Alat Pengumpulan Data: Rekaman audio melalui handphone

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
2.4.1	<p>P: Apakah ada jenis masalah kerja tertentu yang paling mudah menyebar ke aspek lain di kehidupan Anda? misalnya emosi, jadi susah fokus di luar kerjaan saay <i>quality time</i> dengan keluarga/teman, atau bahkan kesehatan diri Anda? Bisa ceritakan pengalaman Anda?</p> <p>MS: Administrasi sih. lebih kepada administrasi yang menumpuk. jadi kan kalau di river itu kita administrasinya bukan cuma RPP ya. kita ada penilaian harian, kita ada visual dan peraga penunjang itu yang berbentuk visual. visual kan ada banyak.</p>	<p>Pekerjaan administrasi seperti RPP, peraga visual (kompik dan pakom), jurnal harian, dll. (MS: 2.4.1a)</p>	<p>Beban administrasi yang tinggi</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	ada kompik, ada Pakom (papan komunikasi) maksudnya. terus dan sebagainya. itu kadang yang membuat eee... kehidupan normal kita di luar pekerjaan itu kayak terpinggirkan lah. jadi kayak di nomor duakan, walaupun kita berusaha untuk balance ya cuman.. gitu. kadang kayak kalau gak selesai gimana, kan kadang ya udah tutup aja selesai.	<p>Banyak administrasi yang harus diselesaikan membuat kehidupan di luar pekerjaan MS terasa terpinggirkan. (MS: 2.4.1b)</p> <p>MS berusaha menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun pekerjaan tetap mendominasi. (MS: 2.4.1c)</p> <p>MS khawatir jika administrasi tidak selesai tepat waktu. (MS: 2.4.1d)</p> <p>Terkadang muncul perasaan pasrah atau ingin menyerah ketika beban pekerjaan terasa terlalu berat. (MS: 2.4.1e)</p>	<p>Dampak beban kerja yang tinggi terhadap kehidupan pribadi</p> <p>Usaha <i>work-life balance</i>.</p> <p>Kekhawatiran menyelesaikan tugas.</p> <p>Tekanan dalam menyelesaikan tugas.</p>
<p>Teknik Refleksi</p> <p>P: Kadang mengganggu kehidupan kita diluar pekerjaan yang seharusnya pekerjaan kantor, tapi mau gak mau harus dibawa ke rumah biar bisa mencapai target gitu ya pak?</p>			
	<p>MS:</p> <p>Yaa.. jadi waktunya quality time sama keluarga, atau mungkin kita waktunya untuk have fun, waktunya kita untuk ya nongkrong atau apa, masih kepikiran-kepikiran belum selesai nih.</p>	<p>Pekerjaan kantor terkadang mengganggu kehidupan di luar pekerjaan. (MS: 2.4.1f)</p> <p>Saat waktu quality time dengan keluarga atau teman, MS masih kepikiran dengan pekerjaannya yang belum selesai. (MS: 2.4.1g)</p>	<p>Tantangan: pekerjaan dengan kehidupan pribadi.</p> <p>Beban pikiran pekerjaan di kehidupan pribadi.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
<p>Teknik Probing P: Lebih ke administrasi penunjang ya pak yang dibawa ke kantor. pernah nggak pekerjaan semacam itu jadi berdampak ke kesehatan bapak sendiri?</p>			
<p>MS: Pernah. Eee... aku karena kena asam lambung. Bukan kenasih. karena sampai sekarang juga masih asam lambung. jadi sampai betul-betul hampir tiap di sekolah asam lambung tuh naik. jadi kayak sampai harus minum obat aku. jadi kan aku periksa ke dokter, dikasih kayak obat gitu. sirup itu. sirupnya emang harus rutin ku minum waktu itu. jadi mau gak mau aku setiap pagi harus minum obatnya. jadi kayak impactnya kesana buat ke kesehatan.</p>		<p>MS mengalami asam lambung yang sering kambuh saat berada di sekolah karena pekerjaan administrasi. (MS: 2.4.1h)</p>	<p>Masalah kesehatan pribadi.</p>
		<p>MS memeriksakan kesehatannya ke dokter, MS diberi obat dan rutin diminum setiap pagi. (MS: 2.4.1i)</p>	<p>Penanganan masalah kesehatan.</p>
<p>Teknik Probing P: jadi ketergantungan obat gitu kah pak?</p>			
<p>MS: bukan ketergantungan. Eee.. kan kalau asam lambung kan jangka panjang dan seumur hidup kan. jadi mau nggak mau pola makan harus terjaga dan sebagainya dan impactnya kan kesana. sedangkan kan kalau kita pekerjaan kadang ganggu pola makan kita juga. mengganggu waktu istirahat kita juga.</p>		<p>Asam lambung memengaruhi pada kehidupan pekerjaan MS seperti pola makan dan istirahat. (MS: 2.4.1j)</p>	<p>Tantangan: menjaga keseimbangan pekerjaan dan kesehatan.</p>
<p>Teknik Probing P: Apakah kejadian itu sering kambuh pak? Yang disebabkan oleh beban kerja ini pak?</p>			

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>MS: Akhir-akhir ini nggak. dulu itu sering kambuh itu, waktu masih mengajar yang kelas lama yang anak yang mau bawa meja itu tuh. Nah itu, sering hampir tiap hari kalau itu.</p>	<p>Saat ini, MS tidak lagi mengalami permasalahan kesehatan seintens sebelumnya. (MS: 2.4.1k)</p> <p>Dulu sering kambuh saat mengajar kelas lama, siswa yang memiliki perilaku agresif yang terjadi setiap hari dan menjadi tekanan tersendiri bagi MS. (MS: 2.4.1l)</p>	<p>Kondisi kesehatan saat ini.</p> <p>Tantangan: masalah kesehatan dan menghadapi masalah siswa.</p>
2.4.2	<p>P: Jika sedang banyak tekanan di kerjaan, apa biasanya yang Anda lakukan agar suasana hati tetap stabil dan tidak dibawa ke kegiatan lain?</p> <p>MS: suasana hati ya? jauhkan laptop. kututup laptop. udah ku abaikan semua notifikasi di grup pekerjaan. kuminimalisir hubungan dari pekerjaan kalau waktunya istirahat, istirahat. waktunya quality time, ya quality time. ku coba untuk balance di sana</p>	<p>Cara MS menstabilkan suasana hatinya dengan menjauhkan masalah pekerjaan ketika sedang istirahat maupun quality time dengan keluarga atau teman. (MS: 2.4.2a)</p>	<p><i>Work-life balance:</i> memberi batasan</p>
2.4.3	<p>P: Apakah ada momen tertentu di mana masalah di luar pekerjaan Anda terasa banget mengganggu Anda dalam menjalankan tugas sebagai guru? Bagaimana kondisi Anda tersebut?</p> <p>MS: Eh... ada. kalau itu lebih kepada masalah keluarga ya. Kayak contoh anak lagi sakit. mau nggak... kita coba untuk nggak memikirkan kan nggak bisa juga. karena apa namanya ya... emm... emang naluri seorang orang tua kan. anak sakit mau nggak mau ya pasti dibawa. kita diminta profesional pun ya, pasti kepikiran, mau nggak mau pasti dibawa.</p> <p>Teknik Probing</p>	<p>Masalah keluarga seperti anak sedang sakit, MS sulit untuk sepenuhnya mengabaikannya meskipun dituntut harus profesional. (MS: 2.4.3a)</p> <p>Tuntutan bersikap profesional, ada keterbatasan MS dalam memisahkan peran sebagai pegawai dan orang tua dalam situasi tertentu. (MS: 2.4.3b)</p>	<p>Naluri seorang ayah.</p> <p>Tantangan: memisahkan masalah keluarga dan profesional.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	P: Apakah itu memengaruhi ke kinerja bapak selama mengajar?		
	MS: Pasti.. pasti ngaruh ke pekerjaan, ke emosi. pasti ngaruh	Masalah diluar pekerjaan memengaruhi kinerja MS dalam mengajar. (MS: 2.4.3c)	Pengaruh masalah keluarga dengan kinerja.
	Teknik Probing P: Bisa diceritakan gak? Bagaimana kondisi bapak saat itu?		
	MS: apa ya.. kita yang seharusnya, kita bisa fokus untuk mengajar, fokus untuk intervensi anak. jika dia berulah. kita nggak bisa.	Ketika sedang mengalami masalah keluarga, MS lebih sulit dalam mengendalikan emosinya saat mengajar. (MS: 2.4.3d)	Tantangan: pengendalian emosi ketika ada masalah keluarga.
	kita harusnya bisa mengendalikan emosi kita. kalau kita lagi intervensi kan kita nggak boleh dibawa emosi kita kan. kita nggak boleh dibawa emosi pribadi. mau nggak mau kita harus ekstra untuk menekan emosi itu. karena betul-betul nggak stabil kan kalau kita udah, apa... kita banyak pikiran kan.	MS paham bahwa ia harus bisa mengendalikan emosinya ketika mengajar murid apapun kondisinya. (MS: 2.4.3e)	Pentingnya pengendalian emosi.
	Teknik Probing P: Apakah ada contoh masalah lain yang menurut bapak ini sangat mengganggu ke pekerjaan bapak yang membuat bapak lebih menarik diri ke kehidupan sosial di kantor?		
	MS: Iya, menarik diri. Sama... kalau masalah keluarga, mungkin ya... eee... mungkin ke keuangan atau mungkin ke hal-hal lain yang bersifat ee... bersifat apa ya... bersifat rahasia gitu ya.	Jika terjadi masalah keuangan dalam keluarga atau masalah yang bersifat rahasia, ia tidak mungkin untuk bercerita dengan rekan kerjanya. (MS: 2.4.3f)	Perubahan sikap interaksi sosial: <i>silent treatment</i> .

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>Jadi kan nggak mungkin kita ungkapin juga ke orang lain kan. Tapi kita butuh untuk mengungkapkan itu kadang kan. Akhirnya kita bimbang nih. Aku pengen cerita tapi gak mungkin aku ceritain. Yaudah lah daripada aku Mengungkapkan sesuatu yang harusnya gak aku ungkapin.</p> <p>Yaudah aku mending menjauh aja, nenangin diri dulu Gimana nyelesain masalah yang ada di rumah. Daripada tambah rumit.</p>	<p>MS lebih baik menarik diri dan menenangkan dirinya untuk mencari solusi dari permasalahannya sendiri. (MS: 2.4.3g)</p> <p>MS merasa jika ia bercerita dengan sembarang orang akan membuat masalahnya lebih rumit. (MS: 2.4.3h)</p>	<p><i>Avoiding coping.</i></p> <p>Bijak dalam mengelola pikirannya.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Biasa kalau sendirian ngapain, Pak?</p>			
	<p>MS:</p> <p>Kalau di tempat kerja. Eee... Aku biasanya ee.. Di kelas ya. di kelas Tidur. kalau posisi lagi Jam istirahat, Lagi menarik diri. aku biasanya tidur. Kalau nggak gitu ya sudah, Mendengarkan musik atau apapun Yang sekiranya bisa menenangkan diriku. Kalau di tempat kerja.</p> <p>Kalau di rumah ya itu, mungkin aku eee... duduk-duduk di depan ngerokok. kalau nggak, kita cuma sekedar jalan aja, naik apa... naik sepeda motor keliling.... keliling.... kalau gak gitu, duduk di cafe ngopi atau apa. Gitu aja.</p>	<p>Yang dilakukan MS ketika <i>me time</i> di tempat kerja yaitu tidur saat jam istirahat atau mendengarkan musik untuk menenangkan dirinya. (MS: 2.4.3i)</p> <p>Yang dilakukan MS ketika <i>me time</i> di di rumah yaitu duduk di teras sambil merokok atau keliling kota naik sepeda motor atau ngopi ke café. (MS: 2.4.3j)</p>	<p>Cara mengatasi stres di tempat kerja.</p> <p>Cara mengatasi stres di rumah.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
2.4.4	<p>P: Hal apa yang bisa Anda lakukan untuk meminimalisir situasi tersebut dan bagaimana cara Anda untuk mengoptimalkan kinerja Anda agar Anda dapat bekerja secara profesional?</p> <p>MS: Profesional ya. Yang pasti, kalau masalahnya di anak ya. aku harus mastiin dulu kalau anakku nggak ada... betul-betul bisa kutinggal. Maksudnya, aku harus mastiin dulu kalo anakku sakit, dia sudah tertangani dengan benar. sudah ada profesional yang bisa menangani atau orang atau ibunya yang bisa menangani dia. jadi aku juga bisa merasa lebih fokus waktu itu. lebih aman, jadi menenangkan diri.</p>	MS dapat lebih fokus pada pekerjaannya, ketika MS harus benar-benar memastikan yang ia khawatirkan dalam keadaan aman. (MS: 2.4.4a)	Profesionalitas: memastikan dalam keadaan aman.
2.4.5	<p>P: Jika ada tantangan/masalah di kerjaan, pernah tidak itu bikin Anda lebih sulit bersosialisasi atau malah jadi menjauh sementara dari orang-orang terdekat?</p>		
	<p>MS: Pernah. Kayak Contoh mungkin. Eee... apaa... kayak perbedaan pendapat lah ya. Ketika kita bekerja kan Pasti ada Namanya perbedaan pendapat. Silang pendapat, crash dan lain sebagainya itu pasti ada kan. Kalau kayak gitu kadang-kadang Kalau pendapat kita bisa diterima Baik-baik oleh rekan kerja kita. Itu enak. Cuman kalau masalahnya Pendapat kita betul-betul Tidak menemukan jalan Tengah sama pendapat mereka. Itu yang kadang-kadang kita masih... apaa.. Gondok, bukan gondok sih.</p>	<p>MS paham bahwa di lingkungan pekerjaan yang berinteraksi dengan orang lain, pasti selalu ada masalah perbedaan pendapat. (MS: 2.4.5a)</p> <p>Ketika terdapat perbedaan pendapat, MS merasa tidak nyaman apabila tidak menemukan jalan tengah dari berbagai pendapat termasuk pendapatnya. (MS: 2.4.5b)</p> <p>MS merasa harus mempertahankan pendapatnya. (MS: 2.4.5c)</p>	<p>Perbedaan pendapat di lingkungan kerja.</p> <p>Konflik di tempat kerja.</p> <p>Menyikapi konflik pendapat: mempertahankan pendapatnya.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>Lebih kepada pengen Mempertahankan anu kita gitu loh, Pendapat kita...</p> <p>Jadi kadang-kadang, Sudahlah kalau memang... memang pendapatnya gak bisa... dianggap tidak bisa untuk jalan tengah, ya sudah. aku menarik diri aja. kalian mengikuti pendapat kalian, ya sudah. aku ngikutin pendapatku.</p> <p>Teknik Refleksi</p> <p>P: Ohh gitu ya pak. Jadi bapak lebih baik menarik diri dan menenangkan diri terlebih dahulu gitu ya pak.</p> <p>MS:</p> <p>Iyaa betul</p>	<p>Terkadang jika pendapatnya tidak dijadikan jalan tengah, MS menarik diri dan teguh mengikuti pendapatnya. (MS: 2.4.5d)</p>	<p>Menyikapi konflik pendapat: menarik diri (<i>Avoiding coping</i>) & teguh pendirian.</p>
2.4.6	<p>P: Menurut Anda, sulitkah memisahkan masalah pekerjaan dengan kehidupan pribadi? Mengapa dan bagaimana cara Anda mengatasinya?</p> <p>MS:</p> <p>Memisahkan masalah pekerjaan dengan kehidupan pribadi yaa... Dibilang sulit... Iya. Dibilang enggak... Juga enggak, karena balik lagi kadang targetnya kita dapat selesai enggak di hari itu. Atau bisa enggak pekerjaan ini kita gak bawa ke rumah.</p> <p>Kalau posisi gak ke bawa ya itu kayak kecampur aduk. Harusnya kita waktunya quality time dengan keluarga atau waktunya kita.. Eeee... Apa. Waktu kita sendiri untuk ngopi atau apa. Tapi kan kadang masih belum apaa.. Pekerjaan belum selesai akhirnya ke bawa. Sulitnya disana sih, jadi gimana caranya pekerjaan itu selesai ya cuma di tempat kerja.</p>	<p>Dalam memisahkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi terkadang sulit, tetapi tergantung target pekerjaannya bisa diselesaikan hari itu atau tidak. (MS: 2.4.6a)</p> <p>Jika pekerjaan belum selesai dan dibawa ke luar jam kerja, MS merasa mengganggu waktu <i>quality time</i> dengan keluarga maupun pribadi. (MS: 2.4.6b)</p>	<p>Pemisahkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.</p> <p>Manajemen waktu dan batasan.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
		MS berupaya agar pekerjaannya dapat diselesaikan hanya di tempat kerja, sehingga tidak mengganggu kehidupan pribadi. (MS: 2.4.6c)	Usaha menyelesaikan masalah <i>time management</i> .
		Sulitnya untuk memastikan pekerjaannya benar-bener selesai sebelum meninggalkan tempat kerja. (MS: 2.4.6d)	Tantangan: kesulitan memastikan pekerjaannya selesai.
<p>Teknik Probing</p> <p>P: kira-kira berapa persen Bapak dapat memisahkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi?</p>			
	<p>MS: Mungkin 70-80% lah.</p> <p>Aku lebih kepada masa bodoh sudah ya. Karena aku gini, Kalau aku terlalu mencampur adukan antara pekerjaan sama keluarga, aku kasian keluargaku juga dong. Aku kalau di rumah, ya berarti posisi aku adalah suami dan ayah. Dan beda kalau aku posisi di sekolah, berarti posisiku adalah seorang guru. Jadi itu susah.</p> <p>Apalagi kan kita nggak tahu target apa yang diberikan atasannya kepada kita.</p>	<p>Sekitar 70-80% MS dapat memisahkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. (MS: 2.4.6e)</p> <p>MS bersikap lebih masa bodoh pada pekerjaannya ketika sedang di rumah, demi menjaga keseimbangan dengan kehidupan keluarga. (MS: 2.4.6f)</p>	<p>Kemampuan membagi peran.</p> <p>Usaha membagi peran dan memberi batasan setiap peran.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
		Saat di rumah, MS berperan sebagai suami dan ayah. (MS: 2.4.6g)	Peran di luar pekerjaan.
		Ketidakjelasan target yang diberikan atasan, sehingga membuatnya semakin berhati-hati dalam membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga. (MS: 2.4.6h)	Ketidakpastian tuntutan pekerjaan.
<p>Teknik Probing</p> <p>P: ohh.. Apakah di SLB Riverkids, tidak ada indikator penilaian kinerja guru pak?</p>			
	<p>MS:</p> <p>Iya, tidak ada.</p> <p>Jadi kadang ada aja yang harus kita selesaikan. Selain urusan administrasi ya. Ada aja yang harus kita selesaikan. Apalagi kalau aku kan posisi sekarang ditunjuk jadi penanggung jawab tim kan. Aku punya beberapa guru, aku jadi kepala beberapa guru.</p> <p>Jadi, kadang kita dituntut lagi. Selain jadi ngajar, kita dituntut lagi gimana menyelesaikan tugas-tugas kita sebagai penanggung jawab tim. Tapi kan kadang.. Apa yaa... Tidak ada indikator jelas gitu loh. Kadang-kadang.</p>	Selain mengajar, MS memiliki tanggung jawab tambahan sebagai penanggung jawab tim dimana harus mengelola beberapa guru serta menyelesaikan berbagai tugas di luar pekerjaan. (MS: 2.4.6i)	Beban kerja tambahan
		Tidak ada indikator atau pedoman yang jelas dalam menjalankan tugas. (MS: 2.4.6j)	Ketidakjelasan <i>Key Performance Indicators (KPI)</i>
		MS sering kali diberikan tugas mendadak di tengah kewajiban utama (mengajar) seperti menyusun dan mengorganisir acara dalam waktu sangat singkat yaitu kegiatan outbond dalam waktu 7 hari. (MS: 2.4.6k)	Tugas tambahan dan dadakan.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>"ayo, pj tim melakukan ini, susun ini dong.. Ada kegiatan ini.. Ada kegiatan acara outbond nih.. Dalam waktu ini"</p> <p>Sedangkan kita diberi waktu cuma 7 hari. Sedangkan 7 hari kita harus mencari tempatnya, kita harus izin, kita harus survei dan sebagainya. Sedangkan kita harus mengajar kan, mau gak mau kan ke seret ke kehidupan di luar pekerjaan atau gak gitu pekerjaan-pekerjaan yang di luar jobdesk kami, kayak contoh webinar nih. Kita kan di luar jobdesk kami sebagai seorang guru. Tiba-tiba, "ayo kita guru-guru wajib ikut webinar hari sabtu ini".</p> <p>Kan itu kan di luar jobdesk kami. Mau gak mau, itu kan mempengaruhi hari libur kami. Akhirnya kan, itu kan di luar kendali kami kan.</p>	<p>Beban kerja tambahan diluar tanggung jawab sebagai guru dan mengganggu waktu pribadi, sehingga menambah beban kerja yang dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (MS: 2.4.6I)</p>	<p>Beban kerja dan <i>work-life balance</i>.</p>
2.5.1	<p>P: Ketika Anda dihadapkan pada tantangan besar di tempat kerja, apakah Anda merasa bahwa masalah tersebut akan berlangsung lama sekali atau cepat berakhir?</p> <p>MS:</p> <p>Terkadang merasa lama, terkadang merasa cepat. kita tergantung masalah pekerjaannya ya gimana ya. biasanya kalau merasa lama itu bila pekerjaan ini masalahnya di urusannya, apabila terlibat ke orangtua. maksudnya berhubungan sama siswa.</p> <p>Kaya contoh.. eee... ada siswaku lah, tiba-tiba dia ngelaporin. Orangtuanya ngelaporin kepada aku anaknya lebam. Padahal di</p>	<p>Kadang pekerjaan terasa lama, kadang terasa cepat, tergantung pada kompleksitas masalah yang dihadapinya terutama masalah melibatkan orang tua dan siswa. (MS: 2.5.1a)</p>	<p>Persepsi terhadap waktu dalam pekerjaan.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>sekolah tidak ada apa-apa. mau nggak mau kan sekolah ikut campur toh. Sebagai orang yang punya payung, mereka kan ikut campur. kepada kami mereka tanya dan sebagainya.</p> <p>biasanya itu akibatnya adalah efek ke jangka panjang biasanya kayak contoh.. ee.. efeknya itu biasanya, kayak contoh kita harus ngelakuin cek fisik setelah masuk ke sekolah dan sebagainya. jadi betul-betul diketatin keamanannya. betul-betul diketatin gitu. padahal kita enggak salah. kita di anak-anak ketika di rumah itu bukan tanggung jawab kita. dan kita ngerasa ketika di sekolah dia tidak ada apa-apa. tiba-tiba orang telah melaporin ke kita.</p> <p>kan kita gak tau apa-apa. Di kelas nggak ada apa-apa. Bahkan orang tua juga gak mencari tahu, ohh anakku abis ini... itu... Tiba-tiba aja nyalahin.</p> <p>Sedangkan pihak sekolah cenderung lebih percaya kepada orangtua terkadang. jadi kalau udah kayak gitu, pasti panjang masalah.</p>	<p>Masalah yang melibatkan orang tua siswa cenderung terasa lebih panjang dan rumit. (MS: 2.5.1b)</p> <p>Contoh kasus adalah ketika orang tua melaporkan bahwa anaknya mengalami lebam, padahal di sekolah tidak ada kejadian yang mencurigakan. (MS: 2.5.1c)</p> <p>Jika terjadi masalah yang berhubungan dengan siswa maupun orang tua, terkadang pihak sekolah cenderung lebih percaya kepada orangtua sehingga permasalahan menjadi semakin panjang dan sulit diselesaikan. (MS: 2.5.1d)</p>	<p>Masalah dengan orang tua siswa.</p> <p>Contoh kasus: orang tua siswa lapor anaknya lebam.</p> <p>Keberpihakan sekolah pada orangtua siswa.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
		Kejadian seperti ini bisa berdampak jangka panjang, misal sekolah harus memperketat keamanan dan menerapkan prosedur baru berupa cek fisik siswa saat masuk sekolah untuk menghindari yang tidak berdasar terhadap pihak sekolah. (MS: 2.5.1e)	Prosedur mengajar diperketat.
		Guru merasa tidak bisa mengontrol apa yang terjadi di rumah siswa, tetapi tetap harus bertanggung jawab atas laporan yang masuk dan terkadang orang tua langsung menyalahkan pihak sekolah tanpa mencari tahu penyebab sebenarnya. (MS: 2.5.1f)	Tanggung jawab guru dan pihak sekolah
<p>Teknik Refleksi dan Probing</p> <p>P: Berarti masalah yang sudah berhubungan ke masalah orang tua dan siswa, Bapak merasa waktu berlangsung lama sekali ya pak?</p>			
	<p>MS: Pasti.. dan efeknya gak cuman ke kita. Tapi ke semua orang-orang di lingkungan itu. Seperti guru-guru yang lain.</p>	Masalah yang melibatkan orang tua dan siswa sering kali berlangsung dalam waktu yang lama. (MS: 2.5.1g)	Persepsi menghadapi masalah.
		Tidak hanya guru itu saja yang terlibat langsung, tetapi seluruh lingkungan sekolah termasuk guru-guru lain, turut merasakan dampaknya. (MS: 2.5.1h)	Dampak dari permasalahan.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
2.5.2	Teknik Probing dan Bangun Raport P: Apakah sampai ke potong gaji Pak? Hahaha...		
	MS: Ohh gakk... hahaha.. tidak sampek. Kecuali SP.	Masalah tersebut tidak ada pemotongan gaji, kecuali mendapat surat peringatan (SP). (MS: 2.5.1i)	Aturan pekerjaan.
	Teknik Probing P: Apakah bapak pernah kena SP?		
	MS: Alhamdulillah enggak sampai. Enggak sampai kena SP. pernah aku enggak sengaja melukai siswa secara refleks itu. untungnya waktu itu aku ngelaporkan enggak sengaja. aku langsung ngadep ke Bu Iin waktu itu. kalau aku enggak sengaja gini. Bu Iin untungnya masih mau membela aku. "Oh ya udah Pak. nanti aku yang ngadep orang taunya". masih mau gitu... cuman kalau ketahuan Bu Kepala Sekolah, kemungkinan besar aku akan di SP, entah di pecat atau SP 3.	MS bersyukur tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP). (MS: 2.5.1j)	Kepatuhan terhadap peraturan.
	Pernah tidak sengaja melukai siswa karna reflek (bukan disengaja) dan segera melaporkan insiden kepada Bu Iin. (MS: 2.5.1k)	Contoh kasus: tidak sengaja melukai siswa.	
Bu Iin memahami kondisi MS dan mengambil alih tanggung jawab dalam menghadapi orang tua siswa. (MS: 2.5.1l)	Kepedulian atasan.		
Jika insiden tersebut diketahui Kepala Sekolah, kemungkinan besar MS akan dapat SP atau bahkan dipecat. (MS: 2.5.1m)	Pemahaman peraturan sekolah.		
	P: Berdasarkan pengalaman Anda selama bekerja sebagai guru di SLB, Anda menghadapi masalah yang terus-menerus muncul di pekerjaan Anda, Pernahkah Anda merasa ingin menyerah?		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>MS:</p> <p>Sering. Kayak apalagi contoh kalau posisi kemarin. baru banget aja kemarin kena masalah. baru kemarinnya kena masalah. bangun kerja, bangun pagi itu kayak.... yaudahlah aku tak ngasih surat resign ajalah hari ini.</p>	<p>Jika MS menghadapi masalah yang terus-menerus muncul, MS sering merasa ingin menyerah sebagai guru SLB. (MS: 2.5.2a)</p> <p>Baru-baru saja MS mengalami masalah yang terus menerus muncul dalam rentang waktu yang berdekatan, menyebabkan tekanan yang semakin besar. (MS: 2.5.2b)</p> <p>Ada momen dimana MS merasa sangat lelah, bangun pagi untuk bekerja terasa berat hingga berpikir untuk mengajukan resign. (MS: 2.5.2c)</p>	<p>Merasa putus asa.</p> <p>Tantangan: masalah datang terus-menerus.</p> <p>Keinginan untuk berhenti bekerja.</p>
2.5.3	<p>P: Apa yang menurut Anda paling membantu Anda bertahan dan tetap bersemangat melanjutkan sebagai guru di SLB Riverkids Malang?</p>		
	<p>MS:</p> <p>Kalau dulu sebelum nikah ya, lebih karena apa ya... Karena mungkin takut gak ada pekerjaan lainnya. Karena balik lagi s.pd itu cenderung dipandang sebelah mata. Apalagi untuk</p>	<p>Alasan MS bertahan sebagai guru SLB Riverkids sebelum menikah yaitu khawatir tidak dapat pekerjaan lain, merasa lulusan S.Pd kurang dihargai di dunia kerja, dan sekolah lain menawarkan gaji yang rendah. (MS: 2.5.3a)</p>	<p>Motivasi bertahan sebelum menikah.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>perusahaan ya. Yang aku tau perusahaan itu tidak mau menerima lulusan s.pd. Sedangkan kalau kita cari di sekolah-sekolah lain gajinya dipandang sebelah mata gitu.</p> <p>Awalnya aku juga berharapnya dulu bisa diangkat ke pns.</p> <p>Terus setelah menikah aku geser. Yang jadi semangatku ya keluarga. Karena mau nggak mau, aku harus bertanggung jawab pada keluarga. Karena udah punya peran lain.</p>	<p>Sebelum menikah, MS berharap bisa diangkat sebagai PNS agar karirnya lebih stabil. (MS: 2.5.3b)</p> <p>Sesudah menikah, alasan MS tetap bertahan dan bersemangat adalah keluarga dan merasa memiliki peran tanggung jawab baru sebagai kepala keluarga. (MS: 2.5.3c)</p>	<p>Impian karir MS.</p> <p>Motivasi bertahan setelah menikah.</p>
2.6.1	<p>P: Dari tantangan-tantangan yang Anda hadapi selama menjadi seorang guru SLB dari generasi Z sekaligus Anda juga memiliki peran lain di kehidupan pribadi maupun masyarakat, bagaimana cara pandang Anda melihat sebuah tantangan tersebut? Apakah Anda merasa tantangan yang Anda hadapi memberikan dampak positif pada diri Anda?</p>		
	<p>MS:</p> <p>Kalau positif banyak sih ya. kalau dari segi keilmuan ya, aku jadi lebih matang. aku jadi lebih paham tentang anak autis. kan</p>	<p>Dari segi keilmuan, MS menjadi lebih matang dalam memahami anak berkebutuhan khusus dan mendapatkan kesempatan menangani anak autisme lebih dalam, yang sebelumnya tidak diperoleh di perkuliahan. (MS: 2.6.1a)</p>	<p>Proses belajar dalam karir.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>kalau di jurusanku dulu kan tidak ada spesifikasi untuk penjurusan.</p> <p>kami enggak ada, ”oh spesialisasiku anak autis nih... spesialisasiku anak kreatif”</p> <p>sedangkan kan ketunaan kan ada banyak dong. ketunaan itu ada banyak. sedangkan di kuliah kan enggak ada. nah kebetulan di River itu spesialisasinya ke autis. jadi aku ngerasa kayak ”oh jadi autis ini gini”.</p> <p>kalau dalam segi sosial aku ngerasa,</p> <p>”oh ternyata gini loh ngadepin orang-orang yang lebih tua dari kita itu gini”.</p> <p>”oh ternyata kita gak boleh gini loh kalau ngadepin orang-orang tua. kita gak boleh terlalu gini kalau dalam segi sosial”.</p>	<p>Dari segi sosial, MS belajar cara berinteraksi dengan orang yang lebih tua dan memahami etika dalam berkomunikasi maupun bersikap di lingkungan sosial. (MS: 2.6.1b)</p>	<p>Proses belajar: berinteraksi.</p>
	<p>kalau emosi, jujur aku lebih banyak belajar emosi ketika di River ya. emosi ku dulu impuls. apa ya kayak bom kalo ditahan kemudian meledak.</p> <p>Nah, kalau aku di River itu mau nggak mau kan harus betul-betul ku tahan, tapi tetep mengalir. jadi gak sampai meledakkan. Aku belajarnya begitu selama bekerja ya.</p> <p>kalau dampak negatifnya, lebih ke kesehatan. Jelas itu pasti.</p>	<p>MS lebih banyak belajar dari segi emosi selama bekerja, dulu MS memiliki emosi yang impulsif seperti bom yang meledak ketika ditahan terlalu lama. Selama bekerja di River, MS belajar mengelola emosi agar tetap mengalir tanpa meledak. (MS: 2.6.1c)</p>	<p>Dinamika pengendalian emosi.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
		Tantangan utama yang MS rasakan selama bekerja adalah dampak pada kesehatan akibat tekanan dan beban kerja. (MS: 2.6.1d)	Tantangan: kesehatan dari beban kerja dan tekanan.
2.6.2	P: Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan mengenai tantangan atau kesulitan yang Anda hadapi dalam pekerjaan Anda?		
	<p>MS:</p> <p>tetap semangat aja kali yaa. Hahahaha... sarannya ya untuk sekolah lebih kepada apa ya... tolonglah dengarkan kami, dengarkan kami bawah-bawahnya, pendapat-pendapat kami. tolong lah dengarkan. walaupun mungkin emang tidak baik. maksudnya kalau dari segi bisnis ya itu enggak baik. Kayak contoh kami meminta libur lebih banyak. tapi kalau dari segi bisnis kan itu enggak baik juga toh. Cuman tolonglah pertimbangkan itu, yang pertama. yang kedua, ketika mengambil sebuah kebijakan, menurunkan sebuah kebijakan. tolonglah jangan top and down, tapi tolonglah libatkan kami. Kebiasaan di River adalah kalau mereka membuat suatu kebijakan, mereka akan menggodoknya di lingkungan atas saja (Kepsek, koordinator program, dan manajemen). itu saja. Terus habis itu di top and down, dari atas, di down kan ke bawah. kita tidak diberikan kesempatan untuk menyanggah itu atau memberikan pendapat kita. enggak ada ruang untuk berdiskusi dengan kami.</p>	<p>MS menekankan pentingnya tetap semangat dalam menghadapi tantangan pekerjaan. (MS: 2.6.2a)</p> <p>MS berharap pihak sekolah untuk lebih mendengarkan pendapat para guru. (MS: 2.6.2b)</p> <p>MS menyadari bahwa beberapa permintaan seperti tambahan waktu libur mungkin tidak menguntungkan secara bisnis, tetapi berhadap ada pertimbangan dari pihak manajemen demi kesejahteraan para guru dan staf. (MS: 2.6.2c)</p>	<p>Pesan motivasi.</p> <p>Harapan perbaikan sistem kerja.</p> <p>Harapan kesejahteraan guru.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
		Kebijakan di Riverkids cenderung dibuat oleh jajaran atas seperti Kepala Sekolah, Koordinator Program, dan Staff Manajemen tanpa melibatkan para guru. (MS: 2.6.2d)	Sistem kerja: jajaran pengambil kebijakan.
		Keputusan kebijakan sering kali diterapkan dengan sistem top-down tanpa adanya ruang diskusi bagi guru menyanggah atau memberikan masukan. (MS: 2.6.2e)	Sistem pengambilan keputusan.
		MS berharap adanya ruang diskusi atau melibatkan lebih aktif dengan para guru dalam proses pengambilan kebijakan. (MS: 2.6.2f)	Harapan ruang diskusi bagi guru.
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Lalu peran bapak sebagai ketua kelompok beberapa guru atau penanggung jawab tim tadi apa ya pak?</p>			
	<p>MS:</p> <p>Sebenarnya abu-abu sih kalau aku lihatnya ya.</p> <p>Tapi yang paling pasti. aku memastikan pembelajaran itu berjalan sesuai semestinya. Guru-guru menjalankan pembelajaran semestinya. Jadi, kayak contoh administrasi ya.</p> <p>Jadi kami itu memastikan guru-guru menyelesaikan administrasi mereka. Kan kita administrasi itu setiap hari Jumat sudah harus ada untuk yang hari Senin untuk yang minggu depan maksudnya. Kayak RPP dan sebagainya itu harus siap dan kami memastikan apakah guru-guru sudah sudah menyiapkan atau belum. Itu yang pertama.</p>	<p>MS melihat perannya sebagai penanggung jawab tim adalah sesuatu yang abu-abu, tetapi memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan pembelajaran berjalan sesuai rencana. (MS: 2.6.2g)</p>	Kebingungan peran PJ Tim.
		Peran utama sebagai PJ Tim yaitu memastikan guru-guru menyelesaikan administrasi seperti RPP dan administrasi lainnya harus disiapkan setiap hari jumat untuk pembelajaran di minggu berikutnya. (MS: 2.6.2h)	Peran utama PJ Tim.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	yang kedua, kami adalah perantara guru-guru untuk menyampaikan pendapat ke atasan. jadi mereka ada keluhan kesah apa? mereka butuh apa? mereka tidak setuju apa? kami akan menyampaikan ke atasan. walaupun cuma mental.	Selain itu, PJ Tim bertanggung jawab sebagai perantara guru-guru dalam menyampaikan pendapat, keluhan, dan kebutuhan guru kepada atasan, meskipun sering kali aspirasi yang disampaikan tidak mendapat tanggapan atau ditolak. (MS: 2.6.2i)	Peran utama PJ Tim.
	Teknik Probing P: Di Riverkids ada berapa tim guru pak?		
	MS: sekarang ada enam kalau dulu ada empat. karena setelah semester kemarin, kami ngadep kalau cuma berempat, kami kekesusahan. karena kami mau nggak mau bagi waktu sama tugas kami. Tugas inti kami yaitu ngajar, tugas kami sebagai guru. sedangkan kami harus ada tugas tambahan ngebalance antara guru sama atasan. terus kami juga ada pekerjaan-pekerjaan di luar jobdesk kami kayak membuat susunan acara untuk kegiatan mentoring, seperti itu.	Saat ini terdapat enam tim guru dengan anggota yang lebih sedikit, dimana sebelumnya berjumlah empat tim guru. (MS: 2.6.2j)	Jumlah Tim guru.
		Saat masih berjumlah empat tim guru, PJ Tim mengalami kesulitan dalam membagi waktu dan tugas utama (mengajar) maupun tugas lain diluar jobdesk utama (kegiatan acara lain). (MS: 2.6.2k)	Keluh kesah PJ Tim.
		Tugas tambahan untuk PJ Tim yaitu menyeimbangkan atensi dengan para guru dan atasan. (MS: 2.6.2l)	Beban kerja tambahan.
2.6.3	P: Bagaimana harapan Anda pada instansi dalam mengatasi tantangan maupun hambatan yang anda alami?		
	MS:	Harapan MS kepada instansi yaitu lebih peduli pada tenaga kerja. (MS: 2.6.3a)	Harapan atasan lebih peduli.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	Ya itu tadi kayak lebih care kepada kami lah. gak cuma jadi gelas kosong yang nampung, tapi yaudah didiamin. tapi jadilah gelas yang udah ditampung diminum, jadi berguna. kalau cuma gelas kosong dikasih air, kita kasih pendapat ya cuma ditampung aja setelah itu yaudah selesai... gada kelanjutannya.	MS berharap setiap masukan tidak hanya ditampung, tetapi juga ditindaklanjuti dengan kebijakan/solusi yang benar-benar berdampak bagi tenaga kerja, bukan sekedar menereima masukan tanpa adanya perubahan nyata. (MS: 2.6.3b)	Harapan kebijakan kepada tenaga kerja.



Lampiran 7. Analisis Horizontal Data Keseluruhan Subyek 1 (MS)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
Dinamika Adversity Quotient (AQ)	Tantangan & Dinamika dunia kerja <i>Kompleksitas realita dunia kerja memengaruhi keseimbangan emosi, kesehatan, serta kemampuan adaptif, sehingga membutuhkan AQ dalam menghadapi beban kerja, dinamika antar generasi, serta ketidakpastian sistem kerja instansi.</i>	Realita dunia kerja <i>Lulusan Pendidikan/profesi guru kurang dihargai di Indonesia.</i>	Sulitnya lapangan pekerjaan lulusan pendidikan	Menurut MS, lulusan pendidikan lumayan susah mencari peluang pekerjaan lain di luar bidang pendidikan. (MS: 1.1.1c)
			Tantangan profesi guru.	Gaji guru di Indonesia tidak begitu dipandang. (MS: 1.1.1e)
		Tantangan awal bekerja <i>Tantangan awal bekerja yaitu persaingan di dunia kerja, pengendalian emosional & hubungan sosial selama bekerja.</i>	Tantangan: beban emosional bekerja	MS terkadang merasa capek, tertekan, dan lain sebagainya. (MS: 1.1.3b)
			Tantangan awal bekerja: Persaingan di dunia kerja.	Namun, MS sadar bahwa mencari pekerjaan tidak semudah itu. (MS: 1.1.3d)
			Tantangan awal bekerja: pengendalian emosi dan sosial.	Tantangan MS selama menjadi guru saat satu minggu bekerja ada pada segi pengendalian emosi dan segi sosial. (MS: 1.1.4a)
			Tantangan awal bekerja: mengelola ekspektasi dan kesabaran mengajar	MS merasa capek apabila ada anak yang tidak bisa dikasih tau dan tidak sesuai dengan ekspektasinya. (MS: 1.1.4c)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Tantangan awal kerja: berinteraksi sosial.	Satu minggu bekerja, MS merasa belum bisa menemukan keakraban dengan rekan kerjanya dan mencoba mengenal karakteristik mereka. (MS: 1.1.4n)
		<p>Tantangan selama bekerja</p> <p><i>Tantangan selama bekerja yaitu: bersosialisasi antar generasi, perbedaan gaya bekerja, manajemen waktu, beban kerja, masalah kehidupan pribadi, dan masalah kesehatan.</i></p>	Tantangan: bersosialisasi dengan generasi di atasnya.	MS mendapati tantangan bersosialisasi seperti terdapat perbedaan cara bekerja antara generasi Z dengan generasi di atasnya (generasi milenial maupun generasi X). (MS: 1.1.5a)
			Tantangan: perbedaan ritme kerja, beban kerja, dan permasalahan murid.	Tantangan yang dialami MS yaitu perbedaan ritme bekerja, beban kerja administrasi dan diwaktu yang bersamaan mendapatkan murid yang perilakunya belum terbentuk. (MS: 1.2.1a)
			Tantangan: mengajar lebih dari satu murid dengan perilaku belum terbentuk.	Jika ia hanya dihadapi satu murid yang perilaku belum terbentuk, maka tidak akan menjadi masalah yang besar. (MS: 1.2.1b)
			Tantangan: manajemen waktu.	Ritme kerja yang cepat dari beban kerja yang

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				besar dengan waktu yang singkat. (MS: 1.2.1d)
			Tantangan: mengendalikan emosi dan tenaga	MS sulit dalam mengendalikan dirinya dari segi emosi dan tenaga ketika memikirkan pekerjaannya dan murid yang sulit diarahkan/tantrum. (MS: 1.2.4c)
			Tantangan: ritme dan tekanan kerja.	MS kesulitan dalam menyesuaikan ritme kerja yang cepat dan penuh tekanan di lingkungan kerja. (MS: 1.3.5b)
			Tantangan: pekerjaan dengan kehidupan pribadi.	Pekerjaan kantor terkadang mengganggu kehidupan di luar pekerjaan. (MS: 2.4.1f)
			Tantangan: menjaga keseimbangan pekerjaan dan kesehatan.	Asam lambung memengaruhi pada kehidupan pekerjaan MS seperti pola makan dan istirahat. (MS: 2.4.1j)
			Tantangan: masalah kesehatan dan menghadapi masalah siswa.	Dulu sering kambung saat mengajar kelas lama, siswa yang memiliki perilaku agresif yang terjadi setiap hari dan

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				menjadi tekanan tersendiri bagi MS. (MS: 2.4.11)
			Tantangan: memisahkan masalah keluarga dan profesional.	Tuntutan bersikap profesional, ada keterbatasan MS dalam memisahkan peran sebagai pegawai dan orang tua dalam situasi tertentu. (MS: 2.4.3b)
			Tantangan: pengendalian emosi ketika ada masalah keluarga	Ketika sedang mengalami masalah keluarga, MS lebih sulit dalam mengendalikan emosinya saat mengajar. (MS: 2.4.3d)
			Konflik perbedaan pendapat di tempat kerja.	MS merasa tidak nyaman apabila tidak menemukan jalan tengah dari berbagai pendapat termasuk pendapatnya. (MS: 2.4.5b)
			Pemisahkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.	Dalam memisahkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi terkadang sulit, tetapi tergantung target pekerjaannya bisa diselesaikan hari itu atau tidak. (MS: 2.4.6a)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Tantangan: kesulitan memastikan pekerjaannya selesai.	Sulitnya untuk memastikan pekerjaannya benar-bener selesai sebelum meninggalkan tempat kerja. (MS: 2.4.6d)
			Tantangan: masalah datang terus-menerus/persisten.	Baru-baru saja MS mengalami masalah yang terus menerus muncul dalam rentang waktu yang berdekatan, menyebabkan tekanan yang semakin besar. (MS: 2.5.2b)
			Tantangan: kesehatan dari beban kerja dan tekanan.	Tantangan utama yang MS rasakan selama bekerja adalah dampak pada kesehatan akibat tekanan dan beban kerja. (MS: 2.6.1d)
		Permasalahan pada siswa <i>Permasalahan pada siswa yaitu siswa yang memiliki perilaku belum terbentuk, Overindulgent Parenting, dan siswa tidak lulus target pembelajaran.</i>	Tantangan tersulit: perilaku murid yang masih belum terbentuk.	Tantangan yang paling sulit adalah menghadapi murid dengan perilaku yang masih belum terbentuk. (MS: 1.2.2a)
			Tantangan: murid tuna grahita dengan perilaku belum terbentuk.	Contoh kasus yang dihadapi MS, terdapat murid dengan tunagrahita-sedang pindahan dari sekolah lain memiliki

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				perilaku yang belum terbentuk. (MS: 1.3.2d)
			Tantangan: keinginan murid harus selalu dituruti (<i>Overindulgent Parenting</i>).	Keinginan murid MS selalu dituruti oleh keluarganya, sehingga ia tidak terbiasa dengan larangan, penolakan dan kata “tidak”. (MS: 1.3.2e)
			Tantangan: murid tidak lulus beberapa target mata pelajaran.	MS pernah menghadapi murid yang tidak lulus beberapa target mata pelajaran walaupun sudah dicoba dengan berbagai usaha. (MS: 1.3.4c)
			Tantangan: menghadapi siswa tidak ada kemajuan.	MS merasa gagal jika muridnya tidak ada kemajuan, sedangkan MS sudah usaha penuh. (MS: 1.3.5c)
		Sistem kerja instansi <i>Sekolah berpihak pada orang tua, prosedur mengajar diperketat, beban kerja meningkat, dan kurangnya keterlibatan guru dalam pengambilan kebijakan.</i>	Keberpihakan sekolah pada orangtua siswa.	Jika terjadi masalah yang berhubungan dengan siswa maupun orang tua, terkadang pihak sekolah cenderung lebih percaya kepada orangtua sehingga permasalahan menjadi semakin panjang dan sulit diselesaikan. (MS: 2.5.1d)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Prosedur mengajar diperketat: cek fisik setiap siswa.	Kejadian seperti ini bisa berdampak jangka panjang, misal sekolah harus memperketat keamanan dan menerapkan prosedur baru berupa cek fisik siswa saat masuk sekolah untuk menghindari yang tidak berdasar terhadap pihak sekolah. (MS: 2.5.1e)
			Tanggung jawab guru dan pihak sekolah: Keterbatasan usutan masalah pada siswa	Guru merasa tidak bisa mengontrol apa yang terjadi di rumah siswa, tetapi tetap harus bertanggung jawab atas laporan yang masuk dan terkadang orang tua langsung menyalahkan pihak sekolah tanpa mencari tahu penyebab sebenarnya. (MS: 2.5.1f)
			Aturan pekerjaan.	Masalah tersebut tidak ada pemotongan gaji, kecuali mendapat surat peringatan (SP). (MS: 2.5.1i)
			Sistem kerja: jajaran pengambil kebijakan.	Kebijakan di Riverkids cenderung dibuat oleh jajaran atas seperti Kepala

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				Sekolah, Koordinator Program, dan Staff Manajemen tanpa melibatkan para guru. (MS: 2.6.2d)
			Sistem pengambilan keputusan: top-down	Keputusan kebijakan sering kali diterapkan dengan sistem top-down tanpa adanya ruang diskusi bagi guru menyanggah atau memberikan masukan. (MS: 2.6.2e)
			Tim guru.	Saat ini terdapat enam tim guru dengan anggota yang lebih sedikit, dimana sebelumnya berjumlah empat tim guru. (MS: 2.6.2j)
		<i>Job Burnout</i>	Kejenuhan awal bekerja (<i>burnout</i>).	Di satu minggu bekerja sebagai guru SLB, MS merasa capek dan muak. (MS: 1.1.2a)
		<i>Beban kerja administrasi yang tinggi, ketidakpastian KPI, dan kebingungan tanggung jawab.</i>	Awal bekerja: Kelelahan emosional (<i>emotional exhaustion</i>) dalam bekerja.	MS merasa capek secara emosi. (MS: 1.1.2b)
			Awal bekerja: bosan dengan rutinitas/repetitif (<i>job boredom</i>).	MS terkadang merasa bosan dan ingin kegiatan

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				setiap hari bisa cepat selesai. (MS: 1.1.2c)
			Tantangan adaptasi awal bekerja (<i>struggle vs growth</i>): berpikir untuk resign	Satu minggu pertama bekerja, MS ada kepikiran untuk resign. (MS: 1.1.3a)
			Beban kerja dan ritme kerja.	Ritme kerja berhubungan dengan beban kerja yang sedang dihadapi. (MS: 1.2.1c)
			Beban administrasi yang tinggi	Pekerjaan administrasi seperti RPP, peraga visual (kompik dan pakom), jurnal harian, dll. (MS: 2.4.1a)
			Ketidakpastian tuntutan pekerjaan.	Ketidakjelasan target yang diberikan atasan, sehingga membuatnya semakin berhati-hati dalam membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga. (MS: 2.4.6h)
			Beban kerja tambahan	Selain mengajar, MS memiliki tanggung jawab tambahan sebagai penanggung jawab tim dimana harus mengelola beberapa guru serta menyelesaikan berbagai

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				tugas di luar pekerjaan. (MS: 2.4.6i)
			Ketidakjelasan <i>Key Performance Indicators</i> (KPI)	Tidak ada indikator atau pedoman yang jelas dalam menjalankan tugas. (MS: 2.4.6j)
			Tugas tambahan dan dadakan.	MS sering kali diberikan tugas mendadak seperti menyusun dan mengorganisir acara dalam waktu sangat singkat yaitu kegiatan outbond dalam waktu 7 hari. (MS: 2.4.6k)
			Beban kerja tambahan.	Tugas tambahan tersebut harus diselesaikan di tengah kewajiban utamanya sebagai pengajar. (MS: 2.4.6l)
			Kebingungan peran PJ Tim.	MS melihat perannya sebagai penanggung jawab tim adalah sesuatu yang abu-abu, tetapi memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan pembelajaran berjalan sesuai rencana. (MS: 2.6.2g)
			Beban kerja tambahan.	Tugas tambahan untuk PJ Tim yaitu

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				menyeimbangkan atensi dengan para guru dan atasan. (MS: 2.6.2I)
		<p><i>Work-life balance</i></p> <p><i>Beban kerja yang tinggi memengaruhi kesehatan dan kehidupan pribadi.</i></p>	Dampak beban kerja yang tinggi terhadap kehidupan pribadi	Banyak administrasi yang harus diselesaikan membuat kehidupan di luar pekerjaan MS terasa terpinggirkan. (MS: 2.4.1b)
			Usaha <i>work-life balance</i> : self-boundaries	MS berusaha menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun pekerjaan tetap mendominasi. (MS: 2.4.1c)
			<i>Work-life balance</i> : memberi batasan	Cara MS menstabilkan suasana hatinya dengan menjauhkan masalah pekerjaan ketika sedang istirahat maupun quality time dengan keluarga atau teman. (MS: 2.4.2a)
			Beban kerja dan <i>work-life balance</i> .	Hal tersebut diluar tanggung jawab sebagai guru dan mengganggu waktu pribadi, sehingga menambah beban kerja yang dapat memengaruhi keseimbangan antara

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				pekerjaan dan kehidupan pribadi. (MS: 2.4.6m)
		Kondisi fisik <i>Beban kerja yang tinggi memengaruhi intensitas penyakit bawaan kambuh</i>	Masalah kesehatan pribadi: asam lambung.	MS mengalami asam lambung yang sering kambuh saat berada di sekolah karena pekerjaan administrasi. (MS: 2.4.1h)
			Penanganan masalah kesehatan: periksa ke dokter.	MS memeriksakan kesehatannya ke dokter, MS diberi obat dan rutin diminum setiap pagi. (MS: 2.4.1i)
			Kondisi kesehatan saat ini.	Saat ini, MS tidak lagi mengalami permasalahan kesehatan seintens sebelumnya. (MS: 2.4.1k)
		Kondisi psikologis <i>Kecemasan sosial awal bekerja dan kekhawatiran tidak dapat terselesaikan akibat beban kerja yang tinggi.</i>	Kecemasan sosial	MS tidak berani mengajak berbicara dengan guru lain. (MS: 1.1.4g)
			Kekhawatiran menyelesaikan tugas.	MS khawatir jika administrasi tidak selesai tepat waktu. (MS: 2.4.1d)
			Tekanan dalam menyelesaikan tugas.	Terkadang muncul perasaan pasrah atau ingin menyerah ketika beban pekerjaan terasa terlalu berat. (MS: 2.4.1e)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
	<p>Proses internal dalam menghadapi tantangan (<i>Adversity Response</i>).</p> <p><i>Kemampuan yang dibutuhkan emotion-focused control, self-control yang kuat, persepsi yang realistis terhadap beban kerja, kemampuan problem solving yang didukung kompetensi interpersonal dan pedagogis serta adanya dukungan institusional berupa ruang diskusi untuk menciptakan kesejahteraan kerja.</i></p>	<p><i>Coping-mechanism</i></p> <p><i>Emotion-focused coping dengan istirahat sebentar, mendengarkan musik, keliling kota, ke café, dan memberikan batasan antar peran.</i></p>	<p>Cara mengatasi stres di tempat kerja: tidur atau mendengarkan musik.</p>	<p>Yang dilakukan MS ketika <i>me time</i> di tempat kerja yaitu tidur saat jam istirahat atau mendengarkan musik untuk menenangkan dirinya. (MS: 2.4.3i)</p>
			<p>Cara mengatasi stres di rumah: duduk di teras</p>	<p>Yang dilakukan MS ketika <i>me time</i> di di rumah yaitu duduk di teras sambil merokok atau keliling kota naik sepeda motor atau ngopi ke café. (MS: 2.4.3j)</p>
			<p>Usaha membagi peran dan memberi batasan setiap peran.</p>	<p>MS bersikap lebih masa bodoh pada pekerjaannya ketika sedang di rumah, demi menjaga keseimbangan dengan kehidupan keluarga. (MS: 2.4.6f)</p>
		<p><i>Self-Control</i></p> <p><i>Self-control dalam mengelola pikiran dan emosi yang baik dibutuhkan dalam bekerja sebagai guru ABK.</i></p>	<p><i>Self-control</i> saat masalah bertubi-tubi, ternilai baik.</p>	<p>Saat tantangan-tantangan tersebut datang sekaligus, MS hanya bisa mengendalikan diri sebesar 5/10. (MS: 1.2.4a)</p>
	<p>Secara keseluruhan, <i>Self-control</i> ternilai sangat baik</p>	<p>Jika hanya salah satu tantangan yang datang, MS bisa mengendalikan</p>		

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				diri sebesar 7 sampai 7,5 dari 10. (MS: 1.2.4b)
			<i>Self-control</i> : menarik diri	Jika MS berada situasi yang tidak terkendali, MS cenderung menarik diri. (MS: 1.2.5a)
			Bijak dalam mengelola pikirannya.	MS merasa jika ia bercerita dengan sembarang orang akan membuat masalahnya lebih rumit. (MS: 2.4.3h)
			Dinamika pengendalian emosi.	MS lebih banyak belajar dari segi emosi selama bekerja, dulu MS memiliki emosi yang impulsif seperti bom yang meledak ketika ditahan terlalu lama. Selama bekerja di River, MS belajar mengelola emosi agar tetap mengalir tanpa meledak. (MS: 2.6.1c)
		Rekonstruksi berpikir. <i>Perbedaan gaya bekerja dengan rekan kerja yang lain, ritme kerja yang tinggi, beban kerja maupun beban</i>	<i>Sense of otherness</i> : karakteristik bekerja	MS merasa cara bekerjanya berbanding terbalik dengan guru lainnya di SLB Riverkids; <i>minimalist</i> /pekerja yang santai. (MS: 1.1.4f)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
		<p><i>kehidupan, sehingga butuh kesadaran dan ketahanan dan pemahaman aturan pengendalian yang tinggi.</i></p>	Penilaian terhadap generasi X dan milenial.	Generasi Milenial maupun Generasi X memiliki prinsip "kerja, kerja, kerja". (MS: 1.1.5b)
			Perbandingan antar generasi.	MS merasa banyak perbedaan antara cara menjalani kehidupan dari generasi Z dengan generasi di atasnya. (MS: 1.1.7b)
			Pengaruh ritme kerja dengan motivasi.	Ritme kerja yang tinggi kadang membuat MS merasa terpengaruh, meskipun tetap berusaha santai dan <i>enjoy</i> . (MS: 1.3.5d)
			Kesadaran beban kerja dan kehidupan.	MS menyadari memiliki banyak beban kerja dan tekanan hidup lainnya, sehingga menghindari stres berlebihan agar tidak terlalu lelah dan tidak nyaman. (MS: 1.3.5g)
			Pentingnya pengendalian emosi	MS paham bahwa ia harus bisa mengendalikan emosinya ketika mengajar murid apapun kondisinya. (MS: 2.4.3e)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Persepsi terhadap waktu dalam pekerjaan.	Kadang pekerjaan terasa lama, kadang terasa cepat, tergantung pada kompleksitas masalah yang dihadapinya terutama masalah melibatkan orang tua dan siswa. (MS: 2.5.1a)
			Masalah dengan orang tua siswa: panjang dan rumit.	Masalah yang melibatkan orang tua siswa cenderung terasa lebih panjang dan rumit. (MS: 2.5.1b)
			Persepsi menghadapi masalah.	Masalah yang melibatkan orang tua dan siswa sering kali berlangsung dalam waktu yang lama. (MS: 2.5.1g)
			Pemahaman peraturan sekolah.	Jika insiden tersebut diketahui Kepala Sekolah, kemungkinan besar MS akan dapat SP atau bahkan dipecat. (MS: 2.5.1m)
			Merasa putus asa.	MS sering merasa ingin menyerah sebagai guru SLB. (MS: 2.5.2a)
			Keluh kesah PJ Tim.	Saat masih berjumlah empat tim guru, PJ Tim mengalami kesulitan dalam membagi waktu dan

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				tugas utama (mengajar) maupun tugas lain diluar jobdesk utama (kegiatan acara lain). (MS: 2.6.2k)
		<i>Problem solving</i> <i>Regulasi emosi, kemampuan interpersonal, problem-focused coping, dan kompetensi pendidikan khusus.</i>	Kedewasaan emosional dan menempatkan diri.	Cara MS dalam mengendalikan emosi dengan menempatkan diri sebagai seorang guru SLB. (MS: 1.1.4j)
			Regulasi emosi: dukungan rekan kerja.	Ketika emosi MS sudah tidak bisa terkontrol, MS meminta bantuan partnernya sementara sekitar 2-5 menit. (MS: 1.1.4k)
			<i>Mindfulness</i> sederhana.	MS hanya butuh menenangkan diri cukup dengan duduk saja. (MS: 1.1.4l)
			Kehati-hatian berinteraksi.	MS sangat berhati-hati dalam berkomunikasi dengan rekan kerja seniornya. (MS: 1.1.4o)
			Strategi pendekatan dengan rekan kerja.	MS terkadang mengajak generasi di atasnya untuk bisa bekerja lebih santai tanpa perlu dibawa menjadi beban dan dipikirkan (MS: 1.1.6a)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			<i>Problem solving</i> : bersabar dan pengendalian emosi	Untuk menangani tantangan sulit tersebut dengan lebih banyak bersabar dan mengendalikan emosi. (MS: 1.2.3a)
			Strategi pengendalian emosi: rehat sejenak.	Ketika menyegarkan pikirannya, biasanya MS mencuci muka atau minum air atau sekedar ngobrol dengan guru lain di kelas lain sebentar. (MS: 1.2.5c)
			Strategi penyelesaian dalam kelas: mencari sumber masalah.	Cara MS menyikapi sebuah masa yang terjadi di kelas dengan mencari sumber masalahnya terlebih dulu, kemudian mencoba mencari solusi yang tepat. (MS: 1.3.2a)
			Strategi penyelesaian dalam kelas: Mencari berbagai solusi.	Jika masalahnya belum terselesaikan, MS mencoba mencari solusi yang lain. (MS: 1.3.2b)
			Strategi menangani murid tantrum.	Cara MS sebelum mengintervensi muridnya dengan teknik observasi tingkah laku murid, mencoba memahami apa yang menjadi penyebab,

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				berapa kali ia marah dalam sehari. (MS: 1.3.2i)
			Bentuk intervensi murid.	Salah satu contoh bentuk intervensi MS kepada muridnya yaitu mencoba mengalihkan ke sesuatu/mainan lain dan bersikap tegas mengatakan kata “tidak”. (MS: 1.3.2j)
			Strategi menghadapi permasalahan pada murid.	Cara MS menyikapi permasalahan muridnya yaitu dengan memahami perilaku murid, bersikap lebih tegas dan menyesuaikan diri dengan karakter murid yang dihadapinya. (MS: 1.3.3a)
			Penyesuaian strategi pembelajaran.	MS mencoba berbagai teknik mengajar untuk menyesuaikan dengan kemampuan siswa, jika tidak berhasil, ia melakukan <i>downgrade</i> materi atau menyesuaikan pendekatan. (MS: 1.3.4b)
			Pendekatan spiritual menyelesaikan masalah.	MS berusaha menyelesaikan masalah sebisa mungkin dan mengandalkan peran Allah

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				jika masalah hidupnya tidak kunjung terselesaikan. (MS: 1.3.5h)
			<i>Avoiding coping</i>	MS lebih baik menarik diri dan menenangkan dirinya untuk mencari solusi dari permasalahannya sendiri. (MS: 2.4.3g)
			Menyikapi konflik pendapat: mempertahankan pendapatnya.	MS merasa harus mempertahankan pendapatnya. (MS: 2.4.5e)
			Menyikapi konflik pendapat: menarik diri (<i>Avoiding coping</i>) & teguh pendirian.	Terkadang jika pendapatnya tidak dijadikan jalan tengah, MS menarik diri dan teguh mengikuti pendapatnya. (MS: 2.4.5d)
			Usaha menyelesaikan masalah <i>time management</i> .	MS berupaya agar pekerjaannya dapat diselesaikan hanya di tempat kerja, sehingga tidak mengganggu kehidupan pribadi. (MS: 2.4.6c)
		Harapan	Harapan ruang diskusi bagi guru.	MS berharap adanya ruang diskusi atau melibatkan lebih aktif dengan para

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
		<p><i>Adanya ruang diskusi bagi guru dalam pembentukan kebijakan pada kesejahteraan tenaga kerja.</i></p> 		guru dalam proses pengambilan kebijakan. (MS: 2.6.2f)
			Harapan perbaikan sistem kerja.	MS berharap pihak sekolah untuk lebih mendengarkan pendapat para guru. (MS: 2.6.2b)
			Harapan kesejahteraan guru.	MS menyadari bahwa beberapa permintaan seperti tambahan waktu libur mungkin tidak menguntungkan secara bisnis, tetapi berhadapan ada pertimbangan dari pihak manajemen demi kesejahteraan para guru dan staf. (MS: 2.6.2c)
			Harapan atasan lebih peduli.	Harapan MS kepada instansi yaitu lebih peduli pada tenaga kerja. (MS: 2.6.3a)
			Harapan kebijakan kepada tenaga kerja.	MS berharap setiap masukan tidak hanya ditampung, tetapi juga ditindaklanjuti dengan kebijakan/solusi yang benar-benar berdampak bagi tenaga kerja, bukan sekedar menerima

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				masukannya tanpa adanya perubahan nyata. (MS: 2.6.3b)
	Perjalanan dan pembentukan diri.	Perjalanan karir. <i>Lulusan sarjana pendidikan, keinginan mendapatkan pekerjaan yang baru, memperdalam pengetahuan mengajar ABK, dan meningkatkan kemampuan interpersonal.</i>	Latar belakang profesi.	Motivasi MS menjadi Guru SLB karena latar belakangnya dari Pendidikan Luar Biasa. (MS: 1.1.1a)
			Pengembangan karier berkelanjutan.	Selagi bekerja, MS tetap menyambi mencari pekerjaan lain. (MS: 1.1.1f)
			Impian karir MS.	Sebelum menikah, MS berharap bisa diangkat sebagai PNS agar karirnya lebih stabil. (MS: 2.5.3b)
			Refleksi keilmuan pribadi.	Dari segi keilmuan, MS menjadi lebih matang dalam memahami anak berkebutuhan khusus dan mendapatkan kesempatan menangani anak autisme lebih dalam, yang sebelumnya tidak diperoleh di perkuliahan. (MS: 2.6.1a)
			Refleksi kemampuan interpersonal.	Dari segi sosial, MS belajar cara berinteraksi dengan orang yang lebih

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				tua dan memahami etika dalam berkomunikasi maupun bersikap di lingkungan sosial. (MS: 2.6.1b)
		<p>Proses adaptasi</p> <p><i>Kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan sosial selama 1-3 bulan, beban kerja, melakukan beberapa kesalahan, dan bersikap fleksibel dalam mengajar siswa.</i></p>	Proses adaptasi: beban kerja.	MS sedang masa adaptasi dengan beban kerjanya. (MS: 1.1.4p)
			Proses adaptasi: interaksi beda generasi.	MS membutuhkan waktu 3 bulan lebih untuk beradaptasi dengan rekan kerja yang senior. (MS: 1.1.4q)
			Proses adaptasi: interaksi segenerasi.	MS membutuhkan kurang lebih 1 bulan untuk beradaptasi dengan rekan kerja sepekan. (MS: 1.1.4r)
			Kesalahan: penilaian buruk dari rekan kerja.	MS pernah melakukan kesalahan selama bekerja, di masa trainingnya, MS pernah dipanggil Kepala Sekolah dikarenakan dinilai oleh guru-guru senior bahwa kinerja MS yang buruk, terlihat santai, tidak peka dan jam kedatangan selalu mepet. (MS: 1.3.1a)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Sikap fleksibel dan tidak menyalahkan diri.	MS bersikap reflektif dan realistis untuk memahami bahwa hasil belajar tidak selalu bergantung pada metode mengajar, tapi juga pada kondisi dan kapasitas siswa. (MS: 1.3.4d)
		<p>Proses belajar <i>Memiliki growth mindset, belajar dari kesalahan, intervensi pada murid yang tantrum, hingga menghadapi masalah dengan orang tua siswa.</i></p>	Kesadaran diri untuk terus berkembang (<i>growth mindset</i>).	MS sadar bahwa kemampuan dan keilmuannya masih butuh diasah dan belajar lagi (MS: 1.1.4h)
			Keinginan untuk belajar dan berkembang.	MS menurunkan egonya untuk belajar lagi dengan guru lainnya, siswanya dan orang disekitarnya. (MS: 1.1.4i)
			Kesalahan: tidak laporan ketika muidnya tidak pernah masuk sekolah.	Selain itu, MS pernah dipanggil dikarenakan tidak melaporkan bahwa ada muridnya yang tidak pernah masuk sekolah sama sekali. (MS: 1.3.1b)
			Permasalahan didalam kelas: tidak terduga dari murid.	Saat di kelas lebih banyak permasalahan yang tidak terduga pada murid. (MS: 1.3.2c)
			Penanganan murid tantrum.	MS dan guru lain mencoba mengintervensinya, namun

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				belum berhasil. (MS: 1.3.2g)
			Refleksi dan evaluasi metode mengajar.	MS tidak menyalahkan diri sendiri, jika siswa mengalami kesulitan dalam satu mata pelajaran dan mempertimbangkan kemungkinan kesalahan dalam teknik penyampaianya dan target pembelajaran yang terlalu tinggi. (MS: 1.3.4a)
			Pengalaman menghadapi perasaan gagal.	MS sering merasa gagal sebagai guru SLB, terutama saat menghadapi masalah yang kompleks dan pikiran negatif cenderung muncul ketika usaha sudah maksimal tapi hasil tidak sesuai harapan. (MS: 1.3.5a)
			Contoh kasus: orang tua siswa lapor anaknya lebam.	Contoh kasus adalah ketika orang tua melaporkan bahwa anaknya mengalami lebam, padahal di sekolah tidak ada kejadian yang

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				mencurigakan. (MS: 2.5.1c)
			Dampak dari permasalahan.	Tidak hanya guru itu saja yang terlibat langsung, tetapi seluruh lingkungan sekolah termasuk guru-guru lain, turut merasakan dampaknya. (MS: 2.5.1h)
			Contoh kasus: tidak sengaja melukai siswa.	Pernah tidak sengaja melukai siswa karna reflek (bukan disengaja) dan segera melaporkan insiden kepada Bu Iin. (MS: 2.5.1k)
Faktor Internal Individu		Karakter pribadi	Bersikap realistis dengan kehidupan.	MS bersikap realistis mengenai kehidupan, jadi tidak mengambil resiko untuk resign dari pekerjaannya. (MS: 1.1.3c)
			Karakter pribadi: tertutup dengan lingkungan baru	Dalam segi sosial, MS cenderung tertutup. (MS: 1.1.4d)
			Karakter pribadi: <i>work-life balance</i>	Generasi Z cenderung menjunjung <i>work-life balance</i> . (MS: 1.1.5c)
			Sikap dalam menghadapi masalah.	MS memilih untuk bersikap santai dalam

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				menghadapi berbagai tantangan dan tidak terlalu membebani diri secara berlebihan. (MS: 1.3.5f)
			Kepatuhan terhadap peraturan.	MS bersyukur tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP). (MS: 2.5.1j)
		Profesionalitas	Tanggung jawab pekerjaan.	Jika MS sudah merasa tenang, MS kembali mengajar. (MS: 1.1.4m)
			Prinsip bekerja: profesionalitas.	MS memegang prinsip bahwa sebesar apapun masalahnya di luar pekerjaan, jangan sampai di bawa ke kelas. Berusaha bersikap guru yang profesional. (MS: 1.2.4d)
			Tanggung jawab pada murid yang diajarnya.	Sebelum memenangkan diri, MS memastikan muridnya tidak dalam kondisi berbahaya dan menyakiti orang lain. (MS: 1.2.5b)
			Bersikap kooperatif dan mengakui kesalahannya.	Cara MS menyelesaikan masalahnya dengan bersikap professional dengan mengakui kesalahannya jika benar ia

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				melakukan kesalahan, jika tidak ia akan mencoba menjelaskan dari sudut pandang MS. (MS: 1.3.1d)
			Profesionalitas: memastikan dalam keadaan aman.	MS dapat lebih fokus pada pekerjaannya, ketika MS harus benar-benar memastikan yang ia khawatirkan dalam keadaan aman. (MS: 2.4.4a)
	Motivasi dan nilai dalam bekerja	Motivasi	Memiliki rasa tanggung jawab dengan keluarga.	MS sadar bahwa ia mempunyai tanggung jawab keluarga kecilnya. (MS: 1.1.3e)
			Motivasi bertahan sebelum menikah: <i>career anxiety</i>	Alasan MS bertahan sebagai guru SLB Riverkids sebelum menikah yaitu khawatir tidak dapat pekerjaan lain, merasa lulusan S.Pd kurang dihargai di dunia kerja, dan sekolah lain menawarkan gaji yang rendah. (MS: 2.5.3a)
			Motivasi bertahan setelah menikah: keluarga.	Sesudah menikah, alasan MS tetap bertahan dan bersemangat adalah

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				keluarga dan merasa memiliki peran tanggung jawab baru sebagai kepala keluarga. (MS: 2.5.3c)
			Pesan motivasi.	MS menekankan pentingnya tetap semangat dalam menghadapi tantangan pekerjaan. (MS: 2.6.2a)
		<i>Work passion</i>	Antusias dan dedikasi awal karier.	Baru lulus kuliah, MS lanjut melamar sebagai guru SLB saat semangatnya masih membara. (MS: 1.1.1b)
			Keraguan passion mengajar.	Muncul perasaan ragu terhadap passion MS dalam mengajar, terutama saat merasa sulit mengikuti ritme kerja yang ada. (MS: 1.3.5e)
			Keinginan untuk berhenti bekerja.	Ada momen dimana MS merasa sangat lelah, bangun pagi untuk bekerja terasa berat hingga berpikir untuk mengajukan resign. (MS: 2.5.2c)
		Kepuasan bekerja (<i>Job Satisfaction</i>)	<i>Job Security & Stability:</i> finansial.	MS merasa bersyukur kerja di SLB Riverkids dibanding ia harus mencari

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				resiko di tempat lain yang gajinya belum tentu lebih baik. (MS: 1.1.1d)
Faktor Eksternal Individu	Relasi sosial dan lingkungan sekitar	Hubungan sosial	Tipe pekerja di riverkids: <i>minimalist</i> dan <i>workaholic</i>	MS tipe pekerja yang santai (<i>minimalist</i>), sedangkan tipe guru lainnya cenderung <i>workaholic</i> . (MS: 1.1.4e)
			Preferensi bersosialisasi	MS merasa lebih mudah bersosialisasi dengan yang segenerasi dengannya. (MS: 1.1.7a)
			Perbedaan topik pembicaraan.	Topik pembicaraan antara generasi Z dan generasi di atasnya berbeda. (MS: 1.1.7c)
			Perubahan sikap interaksi sosial: <i>silent treatment</i> .	Jika terjadi masalah keuangan dalam keluarga atau masalah yang bersifat rahasia, ia tidak mungkin untuk bercerita dengan rekan kerjanya. (MS: 2.4.3f)
			Perbedaan pendapat di lingkungan kerja.	MS paham bahwa di lingkungan pekerjaan yang berinteraksi dengan orang lain, pasti selalu ada masalah perbedaan pendapat. (MS: 2.4.5a)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Kepedulian atasan ketika dihadapkan sebuah masalah.	Bu Iin memahami kondisi MS dan mengambil alih tanggung jawab dalam menghadapi orang tua siswa. (MS: 2.5.1i)
		Hubungan peran lain	Beban pikiran pekerjaan di kehidupan pribadi	Saat waktu <i>quality time</i> dengan keluarga atau teman, MS masih kepikiran dengan pekerjaannya yang belum selesai. (MS: 2.4.1g)
			Naluri seorang ayah.	Masalah keluarga seperti anak sedang sakit, MS sulit untuk sepenuhnya mengabaikannya meskipun dituntut harus profesional. (MS: 2.4.3a)
			Pengaruh masalah keluarga dengan kinerja.	Masalah diluar pekerjaan memengaruhi kinerja MS dalam mengajar. (MS: 2.4.3c)
			Manajemen waktu dan batasan hak/kewajiban peran.	Jika pekerjaan belum selesai dan dibawa ke luar jam kerja, MS merasa mengganggu waktu <i>quality time</i> dengan keluarga maupun pribadi. (MS: 2.4.6b)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Kemampuan membagi peran.	Sekitar 70-80% MS dapat memisahkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. (MS: 2.4.6e)
			Peran di luar pekerjaan.	Saat di rumah, MS berperan sebagai suami dan ayah. (MS: 2.4.6g)
			Peran utama PJ Tim.	Peran utama sebagai PJ Tim yaitu memastikan guru-guru menyelesaikan administrasi seperti RPP dan administrasi lainnya harus disiapkan setiap hari jumat untuk pembelajaran di minggu berikutnya. (MS: 2.6.2h)
			Peran utama PJ Tim.	Selain itu, PJ Tim bertanggung jawab sebagai perantara guru-guru dalam menyampaikan pendapat, keluhan, dan kebutuhan guru kepada atasan, meskipun sering kali aspirasi yang disampaikan tidak mendapat tanggapan atau ditolak. (MS: 2.6.2i)
		Mengenal siswa ABK	Karakteristik siswa intervensi tingkat TK dan SD	Karakter Siswa intervensi tingkat TK dan SD yaitu cenderung perilakunya

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				belum terbentuk, belum paham dan bersikap seenaknya. (MS: 1.1.4b)
			Murid dengan perilaku belum terbentuk.	Murid yang perilakunya belum terbentuk adalah ia yang merupakan murid pindahan dari sekolah lain atau bahkan tidak sekolah. (MS: 1.2.2b)
			Kejadian murid tantrum.	Suatu saat murid MS menginginkan meja guru untuk dibawa pulang sampai mengakibatkan ia tantrum (menangis, marah, menendang dan menyerang). (MS: 1.3.2f)
			Penanganan: bujukan orang tua.	Pada akhirnya orangtua murid MS membujuknya selama 10-20 menit akan membelikannya mainan. (MS: 1.3.2h)
		Karakter Generasi Z	Karakteristik generasi Z.	Sesama gen Z tidak ribet. (MS: 1.1.7d)

Lampiran 8. Verbatim Subyek 2 (ANW) Pertemuan 1

Subyek (tahun kelahiran/usia): ANW (2001/24 tahun)	Jenis Kelamin: Perempuan	Hari/Tanggal: Jumat, 24 Januari 2025	Pukul: 16.00 WIB
Status: Belum Menikah	Latar Belakang Pendidikan: S1 Psikologi	Tempat: Kediaman ANW	Durasi: 33 menit 10 detik
Deskripsi pekerjaan subyek: Guru SLB Riverkids Malang dengan lama kerja selama 5 bulan. Di tahun ajaran baru, ia memegang 6 siswa TK dengan <i>Autisme Spectrum Disorder</i> (ASD). Ia bekerja dari hari Senin – Jumat jam 07.20 – 15.00 WIB. Kelas dibagi menjadi 2 sesi, kelas pagi (07.20 – 11.30) mengajar 4 siswa dan kelas siang (12.45 – 15.00) mengajar 2 siswa untuk terapi. Tugas ANW sebagai Guru SLB Riverkids tidak hanya mengajar tetapi juga mengerjakan pekerjaan administratif seperti pengisian jurnal harian, menyiapkan alat peraga dan bahan ajar di hari berikutnya.		Kode: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subyek (ANW: 1.1.1a – ANW: 1.3.5e) ▪ Peneliti (P) 	Alat Pengumpulan Data: Rekaman audio melalui handphone
		Interviewer: Nahda Tarisha Diningrum	

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
1.1.1	<p>P: Apa motivasi yang melatarbelakangi Anda menjadi Guru SLB Riverkids Malang? Bisa diceritakan?</p> <p>ANW: Ini SLB Riverkids Malang. Awalnya itu... Eee.. bukan langsung ke SLB ya. Awalnya ke ABK ya, ke anak berkebutuhan khusus,</p>	Sebelum menjadi guru SLB Riverkids, ANW sudah memiliki pengalaman pertama mengajar Anak Berkebutuhan Khusus pada saat PKL di perkuliahan. (ANW: 1.1.1a)	Pengalaman dan kesiapan kerja

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>aku awalnya itu magang waktu semester 7, ya magang itu PKL. PKLnya itu di <i>homeschooling</i> ABK. Nah, terus awalnya juga enggak kepikiran kesana ya. Dapetnya di sana soalnya backgroundnya pendidikan kan, biasanya kan kebanyakan kalau enggak BK gitu kan atau SLB ya. Emang cuma waktu itu aku direkomendasiin ke <i>homeschooling</i> itu tadi. Jadi aku kesana, terus kok ternyata aku apa ya... kayak menikmati gitu loh... disana itu, <i>enjoy</i>. Habis itu aku habis PKL itu lanjut kerja disana sambil skripsian itu, sambil penelitian juga. Habis itu, aku pengen ini aja sih pengen tahu lebih jauh gitu mahamin mereka kayak kehidupan mereka gitu, interaksi sama mereka, soalnya di <i>homeschooling</i> aku yang sebelumnya itu sama SLB itu kan beda. Yaa.. sama-sama ini sih autis juga, tapi cara belajarnya itu beda banget. Nah, aku baru tahu kalau misalnya kenapa kok nggak pakai visual aja gitu belajarnya soalnya di <i>homeschooling</i> aku enggak, enggak pakai kayak visual-visual gitu kan. Terus pas di SLB kok makin oh kita makin mudah gitu loh mahamin mereka mau apa... kan nunjuk ke gambar gitu kan. Kita makin mudah... Terus dari situ aku <i>enjoy</i> akhirnya, minat di ABK terus ya cari-cari SLB yang akhirnya diterima di River Kids.</p>	<p>ANW menikmati dalam mengajar ABK selama PKL. (ANW: 1.1.1b)</p> <p>Setelah lulus, ANW lanjut bekerja di SLB Riverkids Malang (ANW: 1.1.1c)</p> <p>Alasan ANW bekerja di SLB Riverkids yaitu ingin tahu lebih jauh dalam memahami kehidupan ABK. (ANW: 1.1.1d)</p>	<p>Passion mengajar ABK.</p> <p>Jenjang karir setelah kuliah.</p> <p>Antusias pada kehidupan ABK.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
		Terdapat perbedaan cara belajar di tempat PKL dan SLB Riverkids Malang seperti visual. (ANW: 1.1.1e)	Perbedaan teknik pembelajaran.
		ANW semakin menikmati dalam mengajar ABK. (ANW: 1.1.1f)	Passion mengajar ABK.
	Teknik Probing pertanyaan 1 P: Sebelum magang, kakak pernah bertemu anak berkebutuhan khusus?		
	ANW: Pernah, adik sepupu aku sendiri	ANW sudah mengenal ABK dari adik sepupunya. (ANW: 1.1.1g)	Awal mula mengenal ABK.
1.1.2	P: Bagaimana perasaan Anda saat satu minggu bekerja sebagai Guru SLB Riverkids Malang?		
	ANW: Sebagai guru SLB River Kids... Aku shock karena peraturan, yang pertama. Shock karena peraturan. Karena kan kayak, woww... Banyak gitu loh. Kayak banyak gitu yang diurus kayak misalnya jurnal itu aku dulu ngiranya kayak berat... gitu loh. Terus kan balik masih baru ya satu minggu tapi akhirnya juga enggak semakin kesini kita semakin tahu pola kerjanya gimana jadi ya enak sekarang gitu.	ANW shock dengan banyaknya peraturan di SLB Riverkids Malang. (ANW: 1.1.2a)	Tantangan awal bekerja: aturan instansi yang ketat.
		ANW mulai mengetahui pola kerja sebagai guru di SLB Riverkids. (ANW: 1.1.2b)	Adaptasi pola kerja di lingkungan baru.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
1.1.3	P: Bagaimana yang Anda pikirkan saat pertama kali sebagai Guru SLB Riverkids Malang?		
	ANW: Pikiran apa ini?		
	P: Jadi guru SLB, seperti mungkin stress atau merasa terbebani/tertekan gitu kak		
	ANW: Hmm... Kayaknya 50-50 ya, terbebani ya Seneng ya, pokoknya imbang lah. Soalnya, terbebani itu karena ya tugas itu tadi, terus disana kan kayak harus gini, gini. Terus peraturan ngelanggar dikit kayak kena punishment gitu-gitu loh. Nah kalau misalnya senengnya ya, senengnya itu aku mesti kalau mau berangkat kalau misalnya males kerja. Kan pasti ada ya, males kerja itu kalau gak mau kerja, tapi aku pasti nanti kan ketemu anak-anak kayak gitu, pasti.	Saat satu minggu bekerja menjadi guru, ANW merasa imbang antara perasaan menyenangkan dan yang tidak menyenangkan. (ANW: 1.1.3a)	Dinamika emosi awal bekerja.
		ANW merasa senang jika berangkat bekerja. (ANW: 1.1.3b)	Kebahagiaan dalam bekerja saat awal kerja.
Bertemu dengan anak-anak menjadi penyemangat ANW saat perasaan malas bekerja muncul (ANW: 1.1.3c)		Sumber penyemangat bekerja saat awal kerja.	
ANW merasa terbebani oleh tugas dan peraturan dengan hukuman. (ANW: 1.1.3d)		Tekanan dan beban awal bekerja.	
1.1.4	P: Tantangan apa yang Anda rasakan saat pertama kali Anda temukan saat satu minggu bekerja sebagai guru SLB dari segi emosi, sosial atau berpikir?		
	ANW: Mungkin aku lebih ke... Apa aja tadi?		
	Membacakan ulang pertanyaan		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>P: Tantangan apa aja yang kakak alami saat satu minggu bekerja jadi guru SLB? Mungkin dari segi emosi, bersosialisasi sama rekan kerja, dll.</p> <p>ANW: Hmm... Apa ya? Kayaknya aku nggak... ini deh emosi kali ya. Iya emosi kali. Soalnya yang aku kerja sebelumnya, itu one-by-one. Jadi, sesi satu misalnya satu anak aja kalau misalnya di SLB ini kan di River Kids, satu kelas ada empat anak tuh. Nah itu yang bikin susah banget buat ngontrol emosi itu.</p>	<p>Saat satu minggu bekerja sebagai guru, tantangan yang ANW alami yaitu dari segi emosi. (ANW: 1.1.4a)</p> <p>Adanya perbedaan jumlah siswa yang dihandle antara di tempat PKL dan SLB Riverkids Malang. (ANW: 1.1.4b)</p> <p>Tantangan yang dialami ANW saat satu minggu bekerja yaitu mengontrol emosi saat mengajar lebih dari satu siswa. (ANW: 1.1.4c)</p>	<p>Tantangan awal bekerja: pengelolaan emosi</p> <p>Adaptasi lingkungan mengajar yang berbeda.</p> <p>Tantangan awal bekerja: menangani >1 siswa ABK</p>
	<p>Tenik Refleksi</p>		
	<p>P: Okey, berarti tantangannya disitu yaa... ngehandle banyak anak berkebutuhan khusus. Bagaimana strategi Anda untuk mengatasi tantangan-tantangan yang Anda alami tersebut?</p>		
	<p>ANW: Kalau awal itu, gimana ya.. Kan aku ada partner jadi aku enggak ini dulu. "Bu jangan saya dulu". Gitu waktu itu. Pernah sih kan satu kelas empat anak. Aku megang dua, partner aku megang dua. Terus yang anak yang aku pegang tuh kayak nggak kondusif gitu loh. Aku udah gitu-gitu kan, terus aku akhirnya, "Bu aku mau tuker aja" gitu soalnya aku takut kelepasan atau apa gitu juga kan greget ya... gitu.</p>	<p>Saat awal bekerja, ANW ditemani oleh guru lain sebagai partner dalam mengajar siswa. (ANW: 1.1.4d)</p> <p>Saat awal bekerja, ANW pernah mengalami situasi yang tidak kondusif di dalam kelas. Ia meminta bertukar siswa dengan partner mengajarnya. (ANW: 1.1.4e)</p>	<p>Pendampingan awal bekerja.</p> <p>Adaptasi awal bekerja dan kerja sama dengan rekan kerja.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
1.1.5	<p>P: Bagaimana pengalaman Anda dalam bersosialisasi dengan rekan kerja?</p> <p>ANW: Aku nggak ada. Iya, soalnya aku juga, aku introvert sih, cuman aku ya bisa berbaur gitu, gampang berbaur. Terus waktu awal masuk kerja juga aku ada temen yang masuknya bareng, meskipun dia cuma training aja waktu itu. Terus akhirnya juga ya kenal-kenal sendiri. Terus aku juga kan tim netral. Ya kalau diajak ini yaudah, Diajak itu yaudah, Sendiri juga oke gitu.</p>	<p>ANW adalah seorang introvert yang mudah berbaur dengan siapa saja. (ANW: 1.1.5a)</p> <p>Awal masuk ANW ditemani temannya selama training. (ANW: 1.1.5b)</p> <p>ANW adalah orang bisa bergaul dengan siapa saja. (ANW: 1.1.5c)</p>	<p>Kepribadian introvert-adaptif.</p> <p>Dukungan teman masa training.</p> <p>Keterbukaan pribadi.</p>
1.1.6	<p>P: Apakah terdapat tantangan dalam bersosialisasi dengan rekan kerja Anda terutama pada rekan kerja dari generasi milenial maupun generasi Z?</p> <p>ANW: Yang pasti bukan aku yang memulai ya. Waktu awal aku juga berpartner sama Bu RM. Nah sama Bu RM Orangnya sangat-sangat mengayomi, pokoknya guru-guru yang lama-lama atau yang beda generasi lah yak. Itu mengayomi banget, kayak membantu kalau "Misalnya ada kesusahan bilang". Kayak gitu-gitu jadi itu juga buat aku nyaman gitu di sana buat beradaptasi buat sosialisasi. Aman.</p> <p>Teknik Refleksi</p> <p>P: Berarti gada tantangan tersendiri lah ya kak, kalo untuk bersosialisasi.</p>	<p>ANW merasa nyaman dalam bersosialisasi dengan seluruh rekan kerja. (ANW: 1.1.6a)</p> <p>ANW menilai guru-guru lama dari sesama generasi maupun beda generasi bahwa mereka sangat mengayomi dan membantu. (ANW: 1.1.6b)</p>	<p>Perasaan diterima dari rekan kerja.</p> <p>Dukungan antar generasi lingkungan kerja.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	ANW: Iya, Aman.	ANW merasa tidak punya tantangan dalam bersosialisasi di tempat kerja. (ANW: 1.1.6c)	Keterampilan interpersonal yang baik.
1.1.7	P: Anda sebagai Guru Generasi Z, pastinya terdapat perbedaan cara bersosialisasi antar generasi. Menurut Anda lebih mudah mana dalam bersosialisasi dengan sesama rekan kerja Generasi Z atau Generasi Milenial/Generasi X?		
ANW: Kalau di SLB, selama aku di SLB ya. Aku lebih senang bersosialisasi sama bukan Gen Z. Soalnya disana juga, sebenarnya enak-enak orangnya. Cuman kan nggak tahu ya lebih kayak ke moody, mungkin ya. Mungkin aku sendiri juga gitu. Cuman ya aku senangnya sosialisasi sama.. Eh.. kayak ngobrol atau apa itu sama ibu-ibu gitu-gitu loh. Tapi juga sama Gen Z juga ngobrol. Cuman ya... Yaudah gitu aja.	ANW lebih nyaman bersosialisasi dengan generasi diatasnya dibanding dari Generasi Z. (ANW: 1.1.7a)	Preferensi interaksi antar generasi.	
	Menurut ANW, Generasi Z lebih moodyan dan ia menilai dirinya pun juga seperti itu. (ANW: 1.1.7b)	Karakteristik generasi Z: Moodyan	
	Namun, ANW menjalin hubungan yang baik seperti bercengkrama dengan sesama Generasi Z seperti ia berinteraksi dengan Generasi Milenial dan Generasi X. (ANW: 1.1.7c)	Fleksibilitas sosial antar generasi.	
Teknik Konfrontasi			
P: Berarti untuk sosialisasi selama 5 bulan ini gak pernah ada masalah?			
ANW: Gak ada	ANW tidak pernah mengalami masalah dalam bersosialisasi dengan rekan kerja. (ANW: 1.1.7d)		Kemampuan interpersonal yang baik dan bangun hubungan positif rekan kerja

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
1.2.6	P: Tantangan apa saja yang Anda alami selama menjadi guru SLB Riverkids Malang?		
	ANW: masih tetap di emosi sih.	Tantangan yang dialami ANW selama bekerja adalah pengelolaan emosi. (ANW: 1.2.1a)	Tantangan: Pengelolaan emosi.
	Teknik Probing P: Masih di emosi ya, kenapa tuh kak?		
	ANW: Gimana ya hehehe... Ehhh... Aku juga bukan orang seng sabar gitu, ENGGAK. Meskipun ya kadang aku kan, yoo marah kan pasti yoo. Kalau di sana kan juga bentak-bentak udah biasa kan biar anak-anaknya nurut. Cuman susah baaanget buat aku itu ngontrol biasanya. Wahh.. Kayak pokoknya emosi susah banget buat ngontrolnya.	ANW merasa sulit dalam pengendalian emosi saat kegiatan belajar mengajar pada Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) yang mengharuskan ia bisa berkomunikasi dengan tegas pada ABK. (ANW: 1.2.1b)	Tantangan emosional: berkomunikasi yang tegas dengan ABK.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>Waktu awal-awal aku juga takut kaya gitu-gitu. Kayak teriak-teriak. Gak kasion yo mereka... Ternyata yo harus ditegasin kayak gitu.. Meskipun orang tua, di TK pun juga kek gitu. "Gak!"</p> <p>Aku pun aja takut, meskipun anaknya bandel atau apa gitu gitu. Paling kek diancem gitu aja kan. "Nanti ku ambil uangnya!". Kayak gitu aja kan.</p> <p>"Gak.. Gak.. Gak". Nanti dia gitu gitu aja... Kadang nih anak-anak itu kalo aku yang ngomong gak takut gituloh.</p> <p>Terus pernah ada guru tuh bilang ke aku kek gini, "Bu ANW nih harus kayak ninggiin suara. Harus yang tegas gitu. Suara Bu ANW terlalu lembut". Kayak gitu.</p> <p>Apa iyoo gitu. Padahal aku yo wes teriak gitu loh. Katanya sih gitu. Jadi memang harus begitu mereka. Tapi yoo segabisa ngontrol emosinya aku, aku gapernah main fisik. Ya maksimal banget kayak sentil anaknya biar fokus gitu. Kek teguran. Sama narik gitu kali ya. Kayak ngajak anaknya buat belajar gitu. "Ayo sudah mainnya, kita belajar". Ya paling gitu sihh. Aku juga takut yaa kalo main fisik. Mangkanya kan mereka setiap datang dan pulang selalu di cek fisik. Kalo kamu pernah liat tuh. Yang divideoin.</p>	<p>Berkomunikasi dengan tegas yang dimaksud ANW adalah dengan intonasi nada yang tinggi, dinilai guru lain bahwa ANW punya suara yang lembut dan diminta untuk meninggikan suaranya yang tegas. (ANW: 1.2.1c)</p> <p>Setiap datang dan pulang, siswa dilakukan video cek fisik oleh guru masing-masing. (ANW: 1.2.1d)</p>	<p>Adaptasi komunikasi dalam pengajaran.</p> <p>Kewajiban guru SLB Riverkids Malang.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>Teknik Probing</p>		
	<p>P: Apakah hanya dari segi emosi saja kak? Atau ada tantangan lagi? Mungkin dari pekerjaan, tuntutan dari atasan.</p>		
	<p>ANW: Hmm.. Apa lagi ya? Oh, waktu ini sih. Iya waktu raker kemarin, mau pergantian link jurnal. Waktu awal itu kan pakai spreadsheet jurnalnya, lalu diubah ke pakai google doc kayak gitu. Nah itu kan, kayak kita itu bikin-bikin lagi, ngeditnya. Terus meskipun cuma copy paste copy paste, tapi kita kayak mikirin RPP juga kan. RPP buat RPP nya buat ATP nya, kayak gitu-gitu itu loh. Itu aku baru pertama kali soalnya buat kayak gitu-gitu. Buat RPP, buat media pembelajaran kayaknya nyiapin peraga kayak gitu-gitu. Nah kemarin tuh aku sempet stressnya disitu. Tantangan aku disitu ya itu sih. first time bikin RPP.</p>	<p>ANW pernah mengalami tantangan ketika sistem penilaian siswa berubah bersamaan dengan pembuatan RPP tahun ajaran baru. (ANW: 1.2.1e)</p>	<p>Tantangan: perubahan sistem penilaian dan penyusunan RPP</p>
		<p>Pembuatan RPP adalah pengalaman pertama ANW sebagai guru SLB yang merupakan salah satu sumber stressnya. (ANW: 1.2.1f)</p>	<p>Sumber stress : Pembuatan RPP.</p>
	<p>Teknik Refleksi</p>		
	<p>P: Berarti first time bikin RPP ya kak?</p>		
	<p>ANW: Iya, karna di psikologi kita gapernah diajarin kan ya. Kayak giiimaaanaa... ini. Hahaha...</p>	<p>Saat di bangku perkuliahan sebagai Sarjana Psikologi, ANW tidak pernah diajarkan pembuatan RPP. (ANW: 1.2.1f)</p>	<p>Kebutuhan praktis di dunia kerja.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
1.2.7	P: Tantangan mana yang paling sulit Anda atasi?		
	ANW: Lebih ke emosi. SETIAP HARI YAA... Itu kita harus bisa ngontrolnya.	ANW merasa tantangan tersulitnya selama menjadi Guru SLB yaitu pada pengendalian emosi ketika mengajar. (ANW: 1.2.2a)	Tantangan: pengendalian emosi dalam pendidikan inklusif.
	Teknik Probing P: Setiap kapan perasaan itu muncul kak?		
	ANW: Pastinya sih kalau misalnya ada anak yang gak nurut itu kadang greget banget.	Perasaan tidak terkontrol yang dimaksud ANW adalah perasaan greget banget. (ANW: 1.2.2b)	Emosi spontan.
		Perasaan itu muncul ketika terdapat anak yang tidak nurut saat pembelajaran. (ANW: 1.2.2c)	Tantangan: siswa tidak nurut pembelajaran.
1.2.8	P: Bagaimana strategi Anda untuk mengatasi tantangan tersebut?		
	ANW: Aku menghindar sih. Lebih ke menghindar, terus itu tadi kan untungnya ada partner. Kalau gak ada partner gak tau sih ya.. Terus ada partner, jadi ganti ke partner. Terus aku kayak, entah itu minum entah itu apa, keluar sebentar gitu loh. Kayak cari angin atau apa atau duduk bentar gitu.	Ketika emosi diri ANW sudah sulit untuk dikendalikan, ANW lebih menghindar/istirahat sebentar dari kelas seperti cari angin, minum, atau duduk. (ANW: 1.2.3a)	Coping Mechanism-Adaptif: merehatkan diri sejenak.
		ANW bersyukur ia diberi partner kerja selama mengajar di kelas. (ANW: 1.2.3b)	Kolaborasi dan dukungan rekan kerja.
Teknik Probing			

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	P: Sekarang kakak masih didampingi partner? Berapa lama itu kak?		
	ANW: Iya masih. Aku di TK itu kapan ya dapet satu apa dua bulanan gitu. Dari awal masuk sampai sekarang aku pindah-pindah. Di kelas pertama itu di kelas SD. Terus pindah lagi ke SD lagi, tapi beda kelas. Habis itu Pindah ke TK ini. Pas di TK baru dikasih partner.	ANW selama mengajar di TK selalu didampingi partner guru hingga saat ini. (ANW: 1.2.3c)	Kerja sama dalam pengajaran ABK usia dini.
	Teknik Refleksi P: Pas di TK baru tuh dapet partner gitu ya ka?		
	ANW: Iya, kalau di TK kan memang dua guru.	Setiap kelas terdapat 2 Guru TK di SLB Riverkids. (ANW: 1.2.3d)	Kerja sama tim.
1.2.9	Pertanyaan Skala P: Ketika Anda menghadapi kesulitan di tempat kerja, dari skala 1-10 seberapa besar Anda merasa bisa mengendalikan keadaan diri Anda?		
	ANW: Ini bisa mengendalikan ya. Ee.. mungkin berapa ya. 7,5 kayanya ya. Hahaha...	Skala self-control ANW sekitar 7,5/10. (ANW: 1.2.4a)	Self-control yang sangat baik.
	Teknik Probing P: 7,5 ya kak. 2,5nya itu kenapa kak?		
	ANW:	Sekitar 2,5 ANW merasa lebih capek selepas kerja. (ANW: 1.2.4b)	Kelelahan kerja.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>Ehhh.. Apa yaa..</p> <p>Lebih kee, aku itu kadang itu kalau habis kerja. Itu kan misalnya capek atau apa itu kan langsung tidur. Nah, sebenarnya healing aku itu... Biasanya kan Gen Z ya. Misalnya stress atau apa, pasti ada healing apa healing apa, aku tuh pasti tuh nonton drakor atau film kayak gitu tuh pasti. Nah, kalau sehabis kerja kan capek kadang. Kadang juga kalau belum ngisi jurnal, ya ngisi jurnal. Nah, habis itu tidur. Jadi kadang aku tuh gak ada waktu healing. Ya tidur itu. Kayak gitu sih.</p>	<p>Cara ANW mengistirahatkan dirinya dengan menonton film atau drama korea dan tidur, seperti biasa yang dilakukan generasi Z. (ANW: 1.2.4c)</p> <p>Sebelum istirahat, ANW menuntaskan kewajibannya dalam mengisi jurnal. (ANW: 1.2.4d)</p>	<p>Relaksasi dan gaya hidup Gen Z menjaga work-life balance.</p> <p>Etos kerja yang bertanggung jawab.</p>
	<p>Teknik Refleksi</p> <p>P: Berarti skala self-control kakak semisal ada tantangan yaitu 7,5.</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Heem..</p>		
1.2.10	<p>P: Saat Anda merasa tidak memiliki kendali atas situasi sulit tertentu, apa yang biasanya Anda lakukan?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Ya itu tadi ya, kalau gak nonton. Keluar jalan-jalan, Me time. Iya Gen Z banget. OIYA, sama jogging sih. Biasanya iya, kalau gak mager jogging. Kalau mager ya nonton aja. Hahaha...</p>	<p>Saat ANW sudah tidak memiliki kendali pada saat di situasi sulit tertentu, ANW memilih untuk melakukan <i>me time</i> seperti menonton film, tidur dan jogging. (ANW: 1.2.5a)</p>	<p>Self-care dan manajemen Stress.</p>
1.3.6	<p>P: Selama bekerja sebagai guru di SLB, pernahkah Anda melakukan kesalahan? Jika ya, bagaimana cara Anda menyelesaikannya?</p>		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>ANW:</p> <p>Kesalahan?</p> <p>Pernah ya pastinya. Tapi waktu itu ya, gak ketahuan sama atasan aja. Tapi sama guru lain. Waktu itu aku emang kurang teliti. Baru pertama kali megang anak terapi. Megang sendiri. Dilepas gitu. Nah ternyata, Apa ya... Dia itu, Lebih ke metodenya itu salah gitu loh aku itu.</p> <p>Sebenarnya itu, dia itu tahapnya itu udah masih di sini. Tapi aku naikin. Yang bukan di kemampuan dia kayak gitu. Nah waktu itu aku ada guru lain, soalnya dia muridnya nggak ada kan terapi, jadi suruh bantu di aku.</p> <p>Akhirnya dikasih tahu lah,</p> <p>”Bu ini anak ini loh masih ini. Aku kaget tadi lihatnya kok udah tahap ini?”</p> <p>Kayak gitu, itu aku langsung ya ampun... Itu aku kepikiran sampai beberapa hari gitu loh. Kayak merasa bersalah.</p> <p>”Ya Allah gimana?”. Untungnya bukan atasan gitu. Lah, abis itu yaudah aku langsung,</p> <p>”Jadi gimana Bu?”</p> <p>Jadi aku tanya-tanya ke Bu yang tadi itu.</p>	<p>ANW pernah melakukan kesalahan yang tidak ketahuan dengan atasan saat pertama kali memegang siswa terapi, namun diketahui oleh salah satu guru. (ANW: 1.3.1a)</p> <p>Kesalahan yang dilakukan yaitu salah menggunakan metode pembelajaran pada salah satu siswa, ANW menaikkan metode pembelajaran sehingga tidak sesuai dengan kemampuannya. (ANW: 1.3.1b)</p> <p>ANW ingin tahu yang seharusnya bagaimana dengan bertanya pada guru yang menegurnya. (ANW: 1.3.1c)</p>	<p>Proses adaptasi dalam dunia kerja.</p> <p>Kesalahan: diferensiasi metode pembelajaran</p> <p>Sikap reflektif dan kemauan belajar.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>Teknik Probing</p> <p>P: Jadi pembelajarannya tuh tetap ada step-by-stepnya ya kak. Itu ada pedomannya kak?</p>		
	<p>ANW: Nah, Iya Ada. Per anak kan beda. Step by stepnya beda. Itu ada pedomannya. Abis itu, IYA.. waktu itu aku juga belum tahu gitu loh, belum kayak ”Ohh... ini ada PECS-nya Bu. Ada PECS 1, PECS 2”. Kayak gitu-gitu terus... ”Oh iya ta Bu. Aku nggak tahu”. Aku gitu, ”Ada kok Bu. Dia TK itu ada”. Aduh, ini kesalahan banget kan. Kayak aku kan di TK selama ini tapi aku nggak tahu gitu loh. Ternyata di TK itu ada di papan gitu. Hahaha... Aku aja nggak baca. Habis itu ya udah aku foto terus aku pelajarin itu gitu.</p>	<p>SLB Riverkids terdapat pedoman pembelajaran untuk siswa yang disesuaikan dengan kemampuan dan tahap pembelajaran siswa. (ANW: 1.3.1d)</p>	<p>Pendidikan di SLB Riverkids berbasis kebutuhan individu.</p>
	<p>Teknik Refleksi, Probing dan Bangun Rapport Lebih</p> <p>P: Berarti atasan gak tau ya ka? Cuman kakak, aku, guru itu dan Allah ya kak hahaha...</p>		
	<p>ANW: IYA, Hahaha... OIYA, ada sih pernah teguran. Waktu itu aku megang di SD. Nah kelasnya itu di depan tempat makan anak TK. Biasanya hari selasa kan. Nah, kelasnya di depan situ. Terus, ada anak itu tiba-tiba keluar. Ehhh.. Aku itu lupa dia itu sebenarnya kalau ke anak kecil itu suka nyium gitu loh. Nah, aku</p>	<p>Selain itu, ANW pernah ditegur oleh Kepala Sekolah karena ANW salah memberikan informasi yang jelas terkait alasan ia mengamani siswanya. (ANW: 1.3.1e)</p>	<p>Kesalahan: miskomunikasi kepada atasan (kontrol atasan)</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>gak tau ya, tiba-tiba itu NGEBLANK. Pas itu ada Bu Kepala Sekolah kan. Terus, aku gini,</p> <p>”Eh, jangan-jangan..” gitu. Terus,</p> <p>”Loh, ini kenapa? biarin aja dulu gitu”</p> <p>”Oh ini Bu, takutnya ngambil makanan”.</p> <p>Aku tuh kok bisa kepikiran ke situ. Haha.. Takutnya ngambil makanan.</p> <p>”Loh emang biasanya dia itu suka ngambil makanan ta?” gitu.</p> <p>”Enggak sih Bu”</p> <p>”Oh itu berarti asumsi kamu” katanya langsung gitu.</p> <p>Kenapa aku bilang hahaha...</p> <p>Padahal aku tahu kalau dia sama anak kecil emang suka nyium gitu ya itu sih. Ya kalau jujur ya lebih aman yaa.. ”Aduhhh...”</p>		
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Mungkin ada kesalahan lain kak. Kayak misal salah nginput administrasi gitu</p>			
	<p>ANW:</p> <p>Enggak. Kalau administrasi enggak sih. Cuman aku kebetulan partner aku kan Bu DM. Kan orang manajemen ya. Itu mungkin lebih ke... Ya namanya juga masih baru-baru awal di TK gitu kan. Masih belajarnya juga, AKU BELAJAR. Mengajari mereka gitu loh. Maksudnya kayak metode aku mungkin,</p> <p>”Bu, jangan gini! begini aja, gini aja”.</p> <p>Terus ya lebih ke proses pembelajaran aja.</p>	<p>ANW tidak pernah melakukan kesalahan dalam penginputan administrasi atas bantuan Bu DM sebagai partner ANW di Kelas sekaligus Manajemen. (ANW: 1.3.1f)</p>	<p>Ketelitian dan peran kerja sama rekan kerja.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
1.3.7	<p>P: Ketika terjadi masalah di dalam kelas, bagaimana Anda biasanya menyikapinya? Usaha apa yang biasa Anda lakukan ketika terdapat masalah di dalam kelas? Mungkin kayak ada siswa tantrum cara kakak menyikapinya gimana gitu?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Masalah? Dalam kelas. Mungkin, apa ya? Pas tantrum ya. Biasanya, setiap anak kan punya ini sih, punya seeking-nya masing-masing. Kayak misalnya, ada si, misal si A, dia itu suka banget sama uang. Jadi, kalau misalnya dia apa lagi tantrum, lagi gak nurut, lagi bandel pokoknya, dia itu pasti baru datang minta uang kan. "Minta uang", kayak gitu.</p> <p>Diambillah, dikasihlah uang. Nah itu jadi kekuatan kita gitu. Kalau dia bandel, dia apa. "Tak ambil nanti uangnya!" gitu. Terus, dia nurut kaya gitu sih.</p>	<p>Ketika terjadi masalah di kelas seperti siswa tantrum, ANW menghadapinya dengan memanfaatkan <i>seeking</i> masing-masing siswa. (ANW: 1.3.2a)</p>	<p><i>Problem Solving:</i> Pendekatan individual siswa dalam meredakan tantrum</p>
	<p>Teknik Probing</p> <p>P: Pernah gak kak di kelas terjadi masalah?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Masalah gitu di kelas... Masalahnya lebih ke apa ya... Ngompol kah? Hahaha... Apa yaa?? Masalah apa ya? Hm.. paling ya cuma enggak nurut kayak tantrum gitu-gitu aja sih.</p>	<p>Masalah yang sering dialami ANW di kelas yaitu siswa tantrum dan siswa tidak nurut. (ANW: 1.3.2b)</p>	<p>Tantangan dalam kelas: siswa tantrum dan tidak patuh.</p>
	<p>Teknik Probing</p> <p>P: Apakah kakak bisa ngatasin permasalahan itu? Gimana tuh cara kakak ngatasinya?</p>		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>ANW:</p> <p>Oh ya itu tadi yang kayak kekuatannya salah satunya di seekingnya mereka, kekuatannya ada di situ. Terus kalau misalnya, ini sih anak... Sopo ya??</p> <p>Tadi weess yo.. Tadi tuh ada. Dia itu enggak mau belajar kayak males-malesan gitu loh biasanya kalau dia udah males, maunya tidur aja gitu. Nah terus kita kan berpartner. Nah itu yang aku ngajarin si dia yang enggak mau belajar. Nah itu... enggak mau gitu loh. Kayak sama aku itu enggak mau.</p> <p>"Ayo A", aku gitu-gitu. "Ayo A, ambil bolanya".</p> <p>Dia tetap gak mau, dia itu suka kayak neken-neken tangan kan. Neken-neken tangan.</p> <p>"Sudah selesai!", kayak gitu.</p>	<p>Menurut ANW, dengan ia mengetahui seeking siswa, ia bisa mengatasi siswa yang tantrum maupun tidak tantrum. (ANW: 1.3.2c)</p>	<p>Pemahaman individu siswa sebagai kunci manajemen perilaku.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>Terus katanya Bu DM gini, "Bu coba ajak apa dulu". Kayak gitu, aku juga masih dikasih tau sih.</p> <p>Jadi kayak tak ajak, "Oh yaudah nyanyi dulu". nyanyi-nyanyi... Terus dibuat seneng dulu anaknya. Abis itu ya, ternyata berhasil. Lebih seperti itu ya. Kurang lebih masalahnya di kelas itu ya tantrum, kayak gak nurut gitu-gitu aja.</p>	<p>ANW pernah menghadapi siswa yang tidak nurut dengan intruksi yang diberikannya, ANW mengatasinya dengan memberikan perhatian yang siswanya senang. (ANW: 1.3.2d)</p>	<p>Strategi mengatasi siswa yang tidak patuh.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Kalau setiap minggunya kan ada target tuh ya kak. Kalau misal ada siswa yang masih belum bisa mencapai target itu, bagaimana ka?</p>			
	<p>ANW:</p> <p>Evaluasi kitanya. Kenapa anak ini? Apa mungkin dari metode kita, cara pengajaran kita atau mungkin memang dari anaknya?</p>	<p>Ketika terdapat siswa yang tidak sesuai target pembelajaran, ANW melakukan evaluasi cara mengajarnya. (ANW: 1.3.2d)</p>	<p>Intropeksi: Kesadaran untuk mengevaluasi dan menyesuaikan metode mengajar.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Apakah kakak pernah mengalaminya?</p>			

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>ANW:</p> <p>Hmm.. Sejauh ini. Alhamdulillah-nya masih belum ya.</p> <p>Oh terapi ya, terapi ada aku. Dia itu materinya itu ada kayak pakai baju. Dia pakai baju itu udah dari semester kemarin, itu kok masih belum goal, dia itu bisa pakai sendiri, cuman kalau misalnya dari lipetan, itu gak bisa. Jadi kita harus ngepasin lubangnya itu loh. Kayak ngepasin gini aja dipakai bisa dia sampai ngerapiin. Cuman kalau misalnya udah dilipet, terus dia pakein, itu nggak tahu lubang yang untuk kepala untuk tangan tuh yang mana dia nggak tahu gitu loh. Terus depan belakang dia nggak tahu.</p> <p>Itu kita evaluasi ke pastinya keatasan.</p>	<p>ANW pernah menghadapi siswa yang belum bisa mencapai target pembelajar di kelas terapi dalam memakai baju. (ANW: 1.3.2e)</p> <p>ANW akan menjelaskan pada saat rapat evaluasi bersama atasan dan guru lain. (ANW: 1.3.2f)</p>	<p>Tantangan: siswa tidak bisa mencapai target pembelajaran.</p> <p>Keterbukaan dan diskusi di lingkungan kerja.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Ohh seperti itu kak. Itu jadi tanggung jawab dari guru itu atau bagaimana?</p>			
	<p>ANW:</p> <p>Di sana itu mungkin kalau aku nangkapnya sih kita itu kayak sama-sama gitu loh. Misalnya ya saat ini wes, kita itu ada perminggu itu presentasi mengenai RPP. Presentasi satu-satu gitu loh. Nah disitu kita dapat banyak banget masukan, dapat banyak</p>	<p>ANW berpendapat bahwa di SLB Riverkids dengan sistem kerja sama. (ANW: 1.3.2g)</p>	<p>Sistem kerja sama di SLB Riverkids</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>kayak hal baru. Kayak misalnya kita materinya sama-sama kayak kelasnya guru sebelah gitu ya. Tapi metodenya beda. Nah metode cara kita ngajarin itu beda.</p> <p>Nah dari situ kita bisa evaluasi juga. Oh, mungkin anakku nggak bisa-bisa karena aku pakai ini ya. Coba aku pakai kayak guru itu. Kayak gitu loh jadi kita, kalau misalnya ada kesulitan ada apa, pasti dibantu gitu loh pasti ada. Pas evaluasi, entah itu kita tanya ke... Jadi disana ada kayak penanggung jawab gitu ya. Kayak koordinator, ada tim-timnya. Kita juga bisa tanya ke mereka kayak gitu.</p>	<p>Setiap minggu guru diminta untuk presentasi RPP, sehingga melalui kegiatan itu para guru mendapatkan evaluasi dan masukan dari sesama guru lainnya. (ANW: 1.3.2h)</p> <p>Guru-guru di SLB Riverkids dibagi beberapa kelompok dengan diketuai oleh penanggung jawab kelompok. (ANW: 1.3.2i)</p> <p>Selain dari kegiatan evaluasi mingguan, guru yang mengalami kesulitan dapat berkoordinasi dengan penanggung jawab kelompok guru. (ANW: 1.3.2j)</p>	<p>Kolaborasi dan pengembangan profesional guru.</p> <p>Sistem kerja yang terorganisir dan kolaboratif.</p> <p>Kolaborasi dan dukungan tim.</p>
<p>Teknik Probing dan Bangun Rapport Lebih</p> <p>P: Kalau anak yang masih belum bisa makai baju sendiri. Itu apakah masih sampai sekarang kakak pegang? Sekarang gimana progresnya kak? Apakah sudah bisa pakai baju?</p>			
	<p>ANW:</p> <p>Iya, masih. Sekarang itu kan, waktu kemarin diganti ya. Semester baru ini, terus aku bilang kan kayak</p> <p>”Bisa pakai baju, cuman nggak bisa ngepasin sendiri”.</p> <p>Nah itu dari koordinator program itu. Yang pertama, aku disuruh ganti materinya kan. Ini hampir ganti semua sih kemarin materinya. Itu ganti lebih ke daily routine si anak. Kayak menyisir rambut, makan, cuci tangan gitu. Sama melepas baju. Digantinya itu.</p>	<p>Menanggapi siswa yang masih belum berhasil melewati tahapan, penanggung jawab kelompok memberi masukan kepada ANW untuk mengganti materi lain dahulu. (ANW: 1.3.2k)</p>	<p>Strategi diferensiasi dalam pengajaran siswa ABK.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>Terus waktu kemarin ada supervisi ke kelas aku. Melihatlah ngelepas baju.</p> <p>”Dia emang udah pinter ya. Terus memakai baju gimana Bu?”</p> <p>”Dia bisa cuman harus dipasin dulu.”</p> <p>”Oh yaudah ganti lagi aja” kayak gitu</p> <p>Ganti lagi nih, pakai baju. Oh ya udah aku ganti lagi gitu.</p>		
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Berarti ganti materi ke yang lain ya ka? Walaupun dia masih belum bisa cara pakai baju ya.</p>			
	<p>ANW:</p> <p>Iya...</p> <p>Melepas baju udah goal sih. Sudah bisa dia. Cuman makenya aja itu. Cuman ya namanya anak ya kan namanya belajar pastikan diulang-ulang. Jadi dia mood-moodan gitu loh. Kadang enggak mau dilepas, kadang nggak mau dipakai.</p>	<p>ANW menilai bahwa setiap siswa masih belajar dan perlu pengulangan. (ANW: 1.3.21)</p>	<p>Pemahaman dalam proses pembelajaran.</p>
1.3.8	<p>P: Jika ada hal yang tidak berjalan sesuai rencana di kelas, bagaimana cara Anda melihatnya? Contohnya seperti siswa yang belum goal tadi.</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Lebih ke... apa ya.</p> <p>Itu pasti kayak kepikiran gitu loh. Kan takutnya, opo aku ya? Apa dia gak nyaman sama aku?</p>	<p>ANW seperti kepikiran jika ada siswa yang belum bisa materi yang diajarkannya. (ANW: 1.3.3a)</p>	<p>Kekhawatiran pemahaman siswa.</p>
	<p>Soalnya kan juga baru megang. Biasanya kan anak juga adaptasi atau apa gitu. Nah, waktu aku baru awal megang dia, dia itu</p>	<p>ANW takut dengan siswa yang baru ia ajar. (ANW: 1.3.3b)</p>	<p>Ketakutan guru terhadap siswa SLB.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>sering mukul meja. Itu sueering banget pas aku awal sama dia. Kayak aku itu ada takutnya sama dia. Takut dipukul. Takut kena lah pokoknya. Padahal juga udah kena beberapa kali. Dan kan sakit ya, namanya kena pukul. Terus akhirnya, lama-kelamaan udah tau aku kalau anak ini gini, anak ini gini. Kita mungkin butuh waktu aja ya. Kayak mengenal dia bagaimana dia, kalau enggak tanya ke guru sebelumnya. Dia ini gimana? Apa mungkin tentang toilet trainingnya dia gimana? Terus dia biasanya suka apa? Dia ngapain? kayak gitu. Lebih ke cari informasi lah ke guru sebelumnya tentang bagaimana dia? terus apa kesukaannya? Gitu gitu.</p>	<p>ANW pernah terkena gejala tantrum berupa pukulan dari siswa barunya. (ANW: 1.3.3c)</p>	<p>Tantangan: menghadapi gejala tantrum siswa.</p>
		<p>ANW berpikir bahwa setiap siswa baru yang ia ajar butuh waktu adaptasi dengan ANW. (ANW: 1.3.3d)</p>	<p>Pemahaman terhadap siswa.</p>
		<p>Untuk memahami siswa baru, ANW mencari informasi kepada guru sebelumnya tentang siswa baru yang ia ajar. (ANW: 1.3.3e)</p>	<p>Keingintahuan</p>
		<p>Jika terdapat siswa yang belum bisa dengan materi yang diajarkan, ANW mengintropeksi diri dan ada perasaan menyalahkan diri. (ANW: 1.3.3f)</p>	<p>Refleksi diri dan beban emosional dalam mengajar.</p>
1.3.9	<p>P: Apakah Anda cenderung menyalahkan diri sendiri, lingkungan, atau faktor lain?</p>		
	<p>ANW: Ehh.. adasih. Cuman nggak banyak. Namanya juga aku juga belajar, semua juga belajar. Mungkin jadi dengan cari informasi itu tadi bisa belajar lagi, kayak gitu.</p>	<p>ANW pernah menyalahkan diri sendiri, namun tidak begitu banyak. (ANW: 1.3.4a)</p>	<p>Kesadaran diri dan resiliensi sebagai guru SLB.</p>
		<p>Menurut ANW, dengan ia mencari informasi bisa belajar dari itu. (ANW: 1.3.4b)</p>	<p>Keinginan untuk belajar.</p>
		<p>ANW merasa masih belajar, sama seperti siswa dan guru lainnya. (ANW: 1.3.4c)</p>	<p>Proses belajar sebagai guru.</p>
1.3.10	<p>P: Apakah Anda pernah merasa gagal sebagai guru SLB? Jika pernah, Bagaimana proses Anda merasakan perasaan gagal dan bagaimana cara Anda menyikapi perasaan tersebut?</p>		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>ANW:</p> <p>Gagal ya? Apa ya?</p> <p>Ohh.. Aku gagalnya bukan lebih ke ini sih. Lebih ke apa ya? Apa ya?</p>		
	<p>Teknik Probing</p> <p>P: Kakak pernah gak ngerasain gagal sebagai guru SLB, seperti kok aku masih gak goal-goal ya mengajar murid ini?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Mungkin itu sih, di apa ya...</p> <p>Ohh.. ini sih, iya ada sih kayak gitu. Dia kok bisa, aku gak bisa. Maksudnya guru itu kok bisa, aku kok gak bisa gitu. Itu waktu di TK itu ada namanya menyebut ya, kayak matematik pelajaran melabel gitu loh kayak misalnya benda. Ada gambar, ada benda. Kalau gitu benda aja. Misal HP sama pensil gitu ya. Terus kita ini ngajarin anak, "Ayo coba ambil HP".</p> <p>Kan anak kalau misalnya gak fokus. Pasti salah-salah terus ya.</p> <p>"Ayo coba ambil HP". Dia kayak masih gini-gini atau masih ambilnya tuh salah gitu loh. Terus lagi, "Ayo ambil HP". Bisa.</p> <p>Teruskan dipindah kek gini dibalik. "Ayo coba ambil HP lagi". Kok gak bisa-bisa.</p>	<p>ANW pernah merasakan gagal sebagai guru. (ANW: 1.3.5a)</p>	<p>Refleksi dan pembelajaran dari kegagalan dalam mengajar.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Sub-Category
	<p>Itu kayak ngerasa. Apa aku ya yang kurang? Maksudnya, dia itu gimana caranya dia itu bisa fokus sama aku? Aku bisa narik perhatian dia gitu, biar dia melihat atau memperhatikan. Itu susahny juga sih. Aku merasa kayak kok nggak bisa. Apa aku kurang ceria? Apa aku kurang? gitu-gitu loh. Hahaha...</p> <p>Sedangkan sama guru yang yang lain itu dia kok bisa. Kayak tak.. tak.. tak.. gitu loh</p>	<p>ANW membandingkan dan mempelajari cara mengajar dirinya dengan guru lain. (ANW: 1.3.5b)</p> <p>ANW merasa kesulitan menarik perhatian siswa dan mengajak siswa agar bisa fokus dengan materi yang diajarkannya. (ANW: 1.3.5c)</p>	<p>Evaluasi diri dan pengembangan diri.</p> <p>Tantangan mengajar: meningkatkan fokus siswa ABK.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Saat kakak menghadapi kondisi seperti itu, apakah kakak pernah kepikiran ”sepertinya ini bukan passion aku deh”?</p>			
	<p>ANW:</p> <p>Oh kalau gitu, nggak pernah sih. Soalnya kan, MINAT YA... Jadi masih kayak ya udah terus aja gitu. Nggak pernah kayak bukan passion atau apa gitu, enggak. Cuma kalau misalnya capek atau apa gitu kan sempet kepikiran. Wah... apa aku resign aja kayak gitu. Tapi yang gak resign resign gitu. Hahaha....</p>	<p>ANW memiliki minat sebagai guru SLB. (ANW: 1.3.5d)</p> <p>Ketika capek bekerja, ANW pernah kepikiran untuk resign dari pekerjaannya. (ANW: 1.3.5e)</p>	<p>Komitmen dan passion dalam mengajar.</p> <p>Tantangan: manajemen stress dan resiliensi.</p>

Lampiran 9. Verbatim Subyek 2 (ANW) Pertemuan 2

Subyek (tahun kelahiran/usia): ANW (2001/24 tahun)	Jenis Kelamin: Perempuan	Hari/Tanggal: Minggu, 26 Januari 2025	Pukul: 17.00 WIB
Status: Belum Menikah	Latar Belakang Pendidikan: S1 Psikologi	Tempat: Kediaman ANW	Durasi: 20 menit 13 detik
Interviewer: Nahda Tarisha Diningrum		Kode: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subyek (ANW:2.4.1a – ANW: 2.6.3b) ▪ Peneliti (P) 	Alat Pengumpulan Data: Rekaman audio melalui handphone

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
2.4.1	<p>P: Apakah ada jenis masalah kerja tertentu yang paling mudah menyebar ke aspek lain di kehidupan Anda? misalnya emosi, jadi susah fokus di luar kerjaan saay <i>quality time</i> dengan keluarga/teman, atau bahkan kesehatan diri Anda? Bisa ceritakan pengalaman Anda?</p> <p>ANW: Oh gitu. Ini selama kerja ya. Selama kerja mungkin aku lebih ke sakit fisik ya. Kayak mungkin kecapean. Apalagi waktu awal-awal itu aku juga gak tau kenapa kayak tiap bulan itu aku pasti sakit, pasti ada sakitnya. Itu sakit beneran ya, bukan kayak males gitu loh. Kalau akhir-akhir kalau udah lama gitu kan biasanya ada malesnya. Yaudah izin aja lah, sakit gitu.</p>	<p>ANW lebih sering merasa kecapean sehingga menyebabkan sakit fisik selama bekerja (ANW: 2.4.1a)</p> <p>Saat awal bekerja, ANW setiap bulan rutin sakit (ANW: 2.4.1b)</p>	<p><i>Work-life balance</i> dan Kesehatan.</p> <p>Masalah kesehatan pribadi.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	Tapi pas awal itu aku bener-bener sakit. Aku sampai dibilang "kayaknya aku nggak pernah deh ngelihat Bu ANW ini sehat". Kaya gitu sampean guru-guru tuh. Soalnya aku kalau sakit pasti radang dan itu bikin suara aku habis kalau nggak gitu flu nggak nggak sembuh-sembuh gitu loh. Itu aja sih mungkin sih lebih ke fisik.	ANW pernah ditegur oleh guru lain bahwa guru lain tidak pernah melihat ANW dalam keadaan sehat (ANW: 2.4.1c)	Ketahanan dan profesionalitas.
		Saat awal bekerja, ANW lebih sering sakit radang atau flu (ANW: 2.4.1d)	Masalah kesehatan pribadi.
<p>Probing pertanyaan 1</p> <p>P: Apakah kakak tau apa penyebab sakit fisik itu?</p>			
	<p>ANW:</p> <p>Gak tau juga sih. Kalau kemarin ini, aku gak tau ya, tiba-tiba aslamku itu kambuh, terus aku periksa ditanyain lah. "ini gak jajan sembarangan kah?"</p> <p>Enggak sih, aku juga gak minum kopi terus ngurangin jajan-jajanan kayak seblak-seblak gitu. Terus "makannya teratur?"</p> <p>"iya"</p> <p>"berapa kali sehari?"</p> <p>"2-3 kali"</p> <p>Aku kan juga sering sarapan.</p>	Akhir-akhir ini ANW mengalami asam lambungnya kambuh dan ANW periksa ke dokter. (ANW: 2.4.1e)	Kesadaran kesehatan pribadi.
		ANW rutin makan sehari 2-3 kali. (ANW: 2.4.1f)	Pola hidup.

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>"oh kakaknya stress ta?", digitukan.</p> <p>Aku kenapa??. aku gitu. Terus ternyata aku nyadarnya itu pas kayak abis itu loh yang RPP kemarin itu, aku ngerasa berat disitu. Kan raker itu berapa hari ya...</p> <p>5 hari kalo gak salah, mau liburan itu mau desember. Itu 5 hari, terus disitu bikin RPP, bikin peraga, bikin semua dan itu belum selesai gitu. Aku belum selesai jadi aku pulang itu sambil bawa kerjaan kayak gitu. Itu sih.</p>	<p>ANW mengalami stress disebabkan oleh urusan pekerjaan, yaitu rapat kerja selama 5 hari dan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) (ANW: 2.4.1g)</p>	<p>Penghayatan tentang Beban kerja.</p>
		<p>RPP adalah tugas terberatnya sejauh ini. (ANW: 2.4.1h)</p>	<p>Tantangan: membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).</p>
<p>Teknik Refleksi</p> <p>P: Berarti yang kemarin baru ngerasa beban kerjanya berpengaruh di kehidupan kakak, saat kemarin bikin RPP ya kak. Kalo awal-awal itu ngaruh ke kesehatan, karna ya emang dari metabolisme tubuhnya kakak bukan karna beban kerja.</p>			
	<p>ANW: Iya betul, karna kemarin baru pertama kali bikin RPP.</p>	<p>Saat awal bekerja, ANW mengakui bahwa ia sering sakit dikarenakan metabolisme tubuhnya yang rentan (ANW: 2.4.1i)</p>	<p>Masalah kesehatan pribadi.</p>
		<p>ANW pertama kali membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) (ANW: 2.4.1j)</p>	<p>Proses pembelajaran</p>
2.4.2	<p>P: Jika sedang banyak tekanan di kerjaan, apa biasanya yang</p> <p>ANW:</p>	<p>Anda lakukan agar suasana hati tetap stabil dan tidak dibawa ke kegiatan lain?</p> <p>Cara ANW menstabilkan suasana hatinya dengan cara me time seperti menonton, keluar kos, ngopi atau main dengan teman. (ANW: 2.4.2a)</p>	<p>Manajemen Emosi: menonton atau jalan bersama teman.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>Ehmm.. Apa ya. Oh balik lagi ya tadi aku pasti nonton. Kalau nggak nonton ya keluar, me time. Kalau nggak main ya sama temen, gitu aja sih ngopi-ngopi.</p> <p>Teknik Probing</p> <p>P: Langsung lupa itu sama kerjaan ka?</p> <p>ANW:</p> <p>Iya, lupa. Weekend biasanya ya, tapi kalau udah minggu malam gitu besok kerja paginya. Tapi kalau weekend, jumat misalkan. Aku jumat itu nyelesain habis ngerjain jurnal, biasanya sabtunya, kalau aku gak males atau kalo lagi males keluar, ya aku nonton aja seharian. Kalau gak gitu ya, keluar seharian gitu.</p>	<p>ANW menyelesaikan pekerjaan kantornya sebelum ANW menikmati libur akhir pekan. (ANW: 2.4.2b)</p>	<p>Tanggung Jawab dan manajemen waktu</p>
2.4.3	<p>P: Apakah ada momen tertentu di mana masalah di luar pekerjaan Anda terasa banget mengganggu Anda dalam menjalankan tugas sebagai guru? Bagaimana kondisi Anda tersebut?</p> <p>ANW:</p> <p>Ada. Waktu itu Kakak sepupu aku lagi sakit di rumah. Terus aku kan dekat Sama dia. Nah waktu itu posisi aku lagi training kalo gasalah. Terus kakak aku sakit, Ibu aku telpon pagi-pagi sambil nangis terus,</p> <p>”ini lagi sakit..”</p> <p>Kayak dia itu... Dia kan depresi ternyata udah hampir self-harm gitu loh. Aku kan khawatir, terus aku juga dekat sama dia, aku kepikiran banget.</p>	<p>Kejadian ketika keluarga ANW sakit membuat ANW merasa terganggu dalam bekerja. (ANW: 2.4.3a)</p>	<p>Tantangan: terjadi masalah dalam keluarga.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>Akhirnya, kan kalau training gak boleh ya izin kecuali sakit. Nah, aku sempet izin, ”mau izin pak, ini pulang”.</p> <p>Kakak aku juga masuk rumah sakit, terus kayak yang nungguin itu sebenarnya kurang gitu loh. Soalnya orang di rumah kan juga kerja. Orang tuanya juga ada, cuman kan deket banget sama keluarga aku, jadi kayak gantian gitu loh. Nah, ”bisa gak pulang?”, kayak gitu kata ibuku.</p> <p>Terus aku coba izin ternyata gak boleh. Nah itu tiap hari itu aku kan dikasih kabar. Aku terus kepikiran gitu loh, itu ganggu banget sama fokus kerjaku di kelas, kayak itu ganggu banget.</p>	<p>Guru yang sedang training tidak diperbolehkan izin kecuali sakit. (ANW: 2.4.3b)</p> <p>ANW selalu kepikiran dengan kabar keluarganya yang sedang sakit. (ANW: 2.4.3c)</p>	<p>Peraturan kantor.</p> <p>Konflik profesionalitas dan kehidupan pribadi.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Bagaimana yang kakak rasakan saat masalah itu terjadi yang membuat kakak terganggu dalam pekerjaan kakak?</p>			
	<p>ANW: Kayak gini, aku kan juga dirantau ya itu posisinya dirantau. ”ya allah kayak apa aku pulang. Ayo cari kerjaan di rumah apa ya?” Gitu.</p>	<p>Saat keluarganya sakit, ANW kepikiran untuk resign dan mencari pekerjaan di dekat rumahnya. (ANW: 2.4.3d)</p>	<p>Konflik antara tanggung jawab profesional dan kewajiban keluarga.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	Soalnya kalau dirantau gak enakya kayak gini, kalau ada apa di rumah kita nggak bisa langsung ada gitu loh. Kita langsung ada di sana gitu. Kayak gitu.		
	Teknik Probing P: Pada saat itu, bagaimana dengan kinerja pekerjaan kakak? Berantakan kah? Atau kakak cenderung banyak melakukan kesalahan?		
	ANW: Lebih ke akunya yang murung. Akunya murung lebih banyak diem, kayak nggak semangat gitu lho gitu.	Saat di kondisi tersebut, ANW merasa lebih murung, banyak diam dan tidak bersemangat. (ANW: 2.4.3e)	Dampak emosional terhadap tantangan kerja.
2.4.4	P: Hal apa yang bisa Anda lakukan untuk meminimalisir situasi tersebut dan bagaimana cara Anda untuk mengoptimalkan kinerja Anda agar Anda dapat bekerja secara profesional?		
	ANW: Lebih ini, aku langsung inget soalnya ada anak-anak. Kan kalau di tk lucu-lucu masih anaknya. Nah itu kayak gemes gitu loh sama mereka, itu sih aku pasti. Kayak apa, misal lagi kepikiran apa ya, aku kan di tk juga nyanyi-nyanyi sering, jadi itu bisa ini, bisa lupa sebentar gitu. Tapi kalau pas lagi nilai, lagi istirahat. Gitu tuh kalau kepikiran lagi atau lagi buka hp kan, jadi keingat terus tahu kabar gitu kepikiran lagi.	ANW gemas dengan anak-anak kecil yang membantu ia mengoptimalkan kinerjanya. (ANW: 2.4.4a) Namun saat di waktu senggang, membuatnya kepikiran tentang masalah di luar pekerjaannya. (ANW: 2.4.4b)	Motivasi bekerja: hubungan emosional dengan siswanya. Tantangan: mengontrol pikiran dan emosi ketika ada masalah.
	Teknik Refleksi P: Berarti dengan melanjutkan aktivitas belajar mengajar seperti biasa aja ya kak. Gak mengganggu kinerja kakak selama bekerja?		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>ANW: Hahaha... Iya lanjut aktivitas aja. Enggak enggak enggak, kalau selama proses pembelajarannya, enggak. Soalnya kita lupa. Soalnya ya kerjaan juga tanggung jawab ya, kita juga udah punya tanggung jawab di sana, ya udah mau enggak mau kita harus bekerja gitu.</p>	<p>Pekerjaannya saat ini merupakan tanggung jawab yang menuntut ANW harus profesional apapun yang terjadi dengannya. (ANW: 2.4.4c)</p>	<p>Kesadaran akan tanggung jawab dan profesionalitas bekerja.</p>
2.4.5	<p>P: Jika ada tantangan/masalah di kerjaan, pernah tidak itu bikin Anda lebih sulit bersosialisasi atau malah jadi menjauh sementara dari orang-orang terdekat?</p> <p>ANW: Pernah. Heee... Lebih mungkin apa ya. Mungkin karena Energi aku habis. Habis ngajar. Biasanya itu aku paling effort itu Di hari Senin Selasa Kayaknya. Ehhh.. Iya Senin Selasa. Soalnya anak terapi aku itu kayak Toilet trainingnya sangat-sangat jaraknya pendek gitu loh. Padahal dia juga udah dia udah gede anaknya itu dan kadang aku kalau dia udah, apa ya kayak ngeberontak. Itu tenaga aku nggak kuat. Badan aku kan kecil, tenaga aku nggak kuat gitu kadang. Terus pulang-pulang pasti capek gitu. Eh tadi gimana pertanyaannya sih?</p>	<p>ANW menjauh sementara dengan orang-orang terdekat ketika energinya sedang habis. (ANW: 2.4.5a)</p> <p>Setiap hari senin dan Selasa merupakan hari yang paling banyak mengurus energinya dalam mengajar karna mengajar siswa terapi berjarak sangat pendek. (ANW: 2.4.5b)</p>	<p><i>Self-care</i> dan manajemen energi interaksi sosial.</p> <p>Tantangan: mengajar siswa terapi berjarak pendek.</p>
<p>Teknik Probing</p> <p>P: Bagaimana dengan cara bersosialisasi kakak saat di kondisi seperti itu?</p>			
	<p>ANW: Oh iya. Nah iya kan capek. Habis capek itu udah. Kalau misalnya ada temen ngajak "Ayo keluar".</p>	<p>ANW menolak ajakan temennya untuk keluar saat sedang capek. (ANW: 2.4.5c)</p>	<p>Menarik diri dan manajemen energi.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>"Aduh aku gak dulu wes".</p> <p>Aku lebih milih tidur atau dikos ngapain, bersih-bersih kayak gitu aja. Enggak dulu ketemu orang. Karna aku orangnya introvert juga kan hahaha... Jadi ngecharge energi diri sendiri.</p>	<p>ANW lebih memilih untuk tidur di kos atau bersih-bersih untuk mengisi energinya. (ANW: 2.4.5d)</p>	<p><i>Self-care</i> dalam mengisi energi.</p>
2.4.6	<p>P: Menurut Anda, sulitkah memisahkan masalah pekerjaan dengan kehidupan pribadi? Mengapa dan bagaimana cara Anda mengatasinya?</p> <p>ANW:</p> <p>Hmm... Masalah pekerjaan dan kehidupan pribadi.</p> <p>Ini kalau ada masalah gitu ya. Hmm...</p> <p>Kalau untuk sehari-hari kayak gini. Enggak ya. Normal kan ya. Kita juga gak lagi ngerjain RPP kayak itu tadi. Kalo menurutku sih enggak. Soalnya ya link, kalau misalnya ngisi jurnal, sore gini biasanya aku kalau misalnya malam mau ngapain, mau ngapain lagi, ngerjain yang lain, itu aku sore aku harus udah selesai, gitu ngerjainnya.</p> <p>Kalau enggak gitu, waktu istirahat di sekolah udah aku selesain, biar gak bawa-bawa ke kos gitu, kayak gitu. Lebih ke pintar-pintar manage waktu lah ya. Kapan harus kerja, Kapan harus me-time.</p>	<p>Mudah bagi ANW dalam memisahkan masalah pekerjaan dan kehidupan pribadi. (ANW: 2.4.6a)</p> <p>ANW menyelesaikan pekerjaan kantor di jam kerja dan tidak bawa ke rumah. (ANW: 2.4.6b)</p>	<p>Profesionalitas.</p> <p>Manajemen waktu yang baik.</p>
2.5.4	<p>P: Ketika Anda dihadapkan pada tantangan besar di tempat kerja, apakah Anda merasa bahwa masalah tersebut akan berlangsung lama sekali atau cepat berakhir?</p> <p>ANW:</p>	<p>ANW tidak pernah menghadapi tantangan besar di tempat kerja yang membuat ia harus memikirkan berlarut-larut. (ANW: 2.5.1a)</p>	<p>Manajemen tantangan tanpa merasa terbebani.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	Masalah aku apa ya, Yang pernah. Hmm, apa yaa... Kayaknya, Kalau masalah yang bikin..		
	<p>Teknik Konfrontasi</p> <p>P: Ga pernah ya? Kalo masalah yang sudah disebutkan sebelumnya gimana itu kak?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Ohh.. Kalau tegur Yang awal itu... Tapi juga gak yang Aku pikirin berlarut-larut banget. Enggak juga sih, biasa aja.</p>	<p>ANW tidak memikirkan masalah hingga berlarut-larut. (ANW: 2.5.1b)</p>	<p>Manajemen stress.</p>
2.5.5	<p>P: Berdasarkan pengalaman Anda selama bekerja sebagai guru di SLB, Anda menghadapi masalah yang terus-menerus muncul di pekerjaan Anda, Pernahkah Anda merasa ingin menyerah?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Pastinya ya. Kalau capek, mungkin kalau capek. Tapi juga, aku itu bertahan disini karena emang gak mau pulang. Emang gak mau di rumah. Jadi mau gak mau Misalnya juga capek, pengen nyerah atau apa. Itu pasti ada sih. Cuman ya balik lagi, Pilihanku kan udah disini. Orangtua ku juga ”udah iya Gak apa-apa disana”. Jadi aku ya mau gak mau harus bertahan. Meskipun Biasanya juga ada.</p>	<p>ANW memilih bertahan sebagai guru SLB di Malang karena tidak ingin pulang. (ANW: 2.5.2a)</p>	<p>Motivasi bekerja: kemandirian dalam meniti karier.</p>
		<p>ANW pernah merasa ingin menyerah ketika sedang capek dengan pekerjaannya. (ANW: 2.5.2b)</p>	<p>Tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan.</p>
2.5.6	<p>P: Apa yang menurut Anda paling membantu Anda bertahan dan tetap bersemangat melanjutkan sebagai guru di SLB Riverkids Malang?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Apa ya... Mungkin karena... Apa yaa...</p>	<p>Alasan ANW bertahan dan tetap bersemangat menjadi guru SLB yaitu mendapatkan gaji. (ANW: 2.5.3a)</p>	<p>Motivasi bekerja: mendapatkan penghasilan sendiri.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>Hmm... Dapet gaji paling ya. Dapet gaji.</p> <p>Misalnya mau gajian gitu Seneng. Motivasinya cuma gaji aja, Dapet gaji, Dapet gaji aja gitu. Hahaha...karna juga belum berkeluarga kan belum nikah. Itu oke terakhir aspek.</p>		
2.6.4	<p>P: Dari tantangan-tantangan yang Anda hadapi selama menjadi seorang guru SLB dari generasi Z sekaligus Anda juga memiliki peran lain di kehidupan pribadi maupun masyarakat, bagaimana cara pandang Anda melihat sebuah tantangan tersebut? Apakah Anda merasa tantangan yang Anda hadapi memberikan dampak positif pada diri Anda?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Hmm... Apa ya. Mungkin aku lebih... Jadi tahu capeknya kerja kali ya. Apa ya?</p>	<p>ANW jadi lebih tahu rasanya capek bekerja. (ANW: 2.6.1a)</p>	<p>Proses pendewasaan.</p>
	<p>Teknik Probing</p> <p>P: Bisa. Kalo dampak positif yang kakak rasakan bagaimana?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Dampak positif ya?</p> <p>Kalau dampak positif, yang pastinya dapat hal baru ya. Yang awalnya ya emang, dulu juga emang kerja, cuman gak yang sebanyak di slb riverkids. Peraturannya gitu. Jadi tahu susahnya kerja, memanage waktu dari kehidupan pribadi sama kerja itu tadi. Terus sama apa ya... Banyak belajar hal baru.</p>	<p>ANW banyak belajar hal baru selama bekerja. (ANW: 2.6.1b)</p>	<p><i>Growth mindset:</i> pengembangan diri dan pembelajaran berkelanjutan.</p>
		<p>ANW jadi tahu susahnya bekerja, serta manajemen waktu dari kehidupan pribadi dan pekerjaan. (ANW: 2.6.1c)</p>	<p>Pembelajaran dari pengalaman bekerja: kemandirian dan tanggung jawab.</p>
	<p>Teknik Probing</p> <p>P: Pernah gak merasakan dampak negatif yang kakak rasakan selama kerja? Mungkin seperti "kok aku jadi begini ya selama jadi guru SLB?".</p>		

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>ANW: Dampak negatif. Mungkin gak selalu ya. Kalau misal tertentu aja, kalau misal ada tekanan atau ada apa gitu loh. Jadi dibawa apa, entah overthinking kayak gitu loh, entah stress kayak gitu aja. Dampak negatifnya mungkin.</p>	<p>Semisal ANW dihadapi oleh tekanan, ANW cenderung overthinking dan stress. (ANW: 2.6.1d)</p>	<p>Penghayatan stres kerja</p>
<p>Teknik Probing P: Apakah kakak merasakan ada perbedaan dalam diri kakak yang sebelum menjadi guru di SLB dengan yang sekarang? Mungkin dari kepribadian, cara berpikir, atau mengelola emosi?</p>			
	<p>ANW: Perbedaan... Mungkin... Apa ya.... Perbedaan. Hmmm.. Aku juga introvert lagi. Hahaha... Hmm.. Apa ya? Kayaknya, aku nggak tahu sih. Cuman kata temenku ya. Tapi enggak tahu. Kayak kata temenku, aku itu lebih ini, banyak.. Banyak ngomong. Terus kayak banyak cerita kayak gitu. Lebih ke ngeluarin emosi aku gitu. Ngeluarin emosi aku sendiri misal apa yang aku rasain, kayak curhat aku begini kayak gitu-gitu. Lebih... Lebih sering sekarang daripada dulu. Lebih terbuka gitu.</p>	<p>ANW menceritakan pendapat temennya bahwa semenjak ia menjadi guru SLB, ANW lebih banyak cerita mengeluarkan emosinya dan lebih terbuka dibanding sebelumnya. (ANW: 2.6.1e)</p>	<p>Pertumbuhan pribadi yang lebih terbuka melalui pengalaman bekerja.</p>
2.6.5	<p>P: Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan mengenai tantangan atau kesulitan yang Anda hadapi dalam pekerjaan Anda?</p>		
	<p>ANW: Hmm... Apa ya, Mengenai tantangan Ini Kesulitan ke siapa aja ya.</p>	<p>ANW merasa sesi evaluasi membantunya dalam menghadapi setiap kesulitan yang ia hadapi. (ANW: 2.6.2a)</p>	<p><i>Teamwork</i> dan sistem kerja yang baik dalam instansi.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>Mungkin apa ya tantangan di dunia kerja, misalnya tantangannya apa ya...</p> <p>Soalnya kalau misalnya ada apa-apa di Riverkids itu, kita juga evaluasi gitu. Ada apa-apa, yaudah evaluasi aja, nanti pasti bakal dibantu, tergantung dari kitanya aja, kita mau apa enggak. Maksudnya, kita evaluasi apa enggak. Kalau misalnya kita gak evaluasi, kan gak tau. Pihak manajemen enggak tahu, enggak tahu apa-apa gitu.</p> <p>Apa ya?</p>		
	<p>Teknik Probing</p> <p>P: Kalo setelah evaluasi, apakah ada perubahan kak?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Hasil evaluasi, lebih ke ini ya, anak-anak ya gitu. Jadi kayak misalnya, itu tadi. Misalnya si anak ini gak goal-goal gitu. Nah itu kita evaluasikan gitu sih.</p> <p>Oh iya, oh iya... Iya kalau evaluasi, membantu kita jadi tahu mana yang seharusnya kita lakukan gituloh. Oh ternyata yang sebelumnya Bukan gitu, ternyata gini, kek gitu.</p>	<p>Menurut ANW, evaluasi membantu apa saja yang seharusnya ia lakukan dalam mengajar siswa. (ANW: 2.6.2b)</p>	<p>Keinginan untuk belajar.</p>
2.6.6	<p>P: Bagaimana harapan Anda pada instansi dalam mengatasi tantangan maupun hambatan yang anda alami?</p>		
	<p>ANW:</p> <p>Apa yooo... Sejauh ini aku...</p> <p>Apa ya?</p> <p>Sejauh ini soalnya masih enggak banyak gitu loh. Masih kayak ya aman-aman aja. Mungkin karena aku juga berpartner ya, jadi masih ada partner buat bantu</p>	<p>Sejauh ini, ANW merasa aman dan terbantu dengan adanya <i>partner</i> kerjanya saat di kelas. (ANW: 2.6.3a)</p>	<p>Kerja sama tim dalam mengajar.</p>

No	Hasil Wawancara	Pemadatan Fakta	Tema
	<p>nyelesaikan kalau misalnya ada apa-apa gitu. Jadi enggak sampai langsung ke koordinator program.</p> <p>Eh tapi Bu DM juga, koordinator program juga. Jadi langsung ke Bu DM itu. Dan itu juga menurutku, udah aman sih.</p>		
<p>Teknik Refleksi</p> <p>P: Karna sudah ada partner sekaligus sebagai koordinator program, jadinya gak ngerasain kesulitan sendirian gitu ya kak</p>			
	<p>ANW: Iya betul gitu.</p>	<p>Dengan adanya partner kerja, ANW tidak merasa kesulitan sendirian. (ANW: 2.6.3b)</p>	<p>Perasaan aman ketika mengajar.</p>

Lampiran 10. Analisis Horizontal Data Keseluruhan Subyek 2 (ANW)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
Dinamika Adversity Quotient (AQ)	Dinamika Adaptasi dan Proses Belajar sebagai Guru SLB	Proses belajar	Kesalahan: diferensiasi metode pembelajaran	Kesalahan yang dilakukan yaitu salah menggunakan metode pembelajaran pada salah satu siswa, ANW menaikkan metode pembelajaran sehingga tidak sesuai dengan kemampuannya. (ANW: 1.3.1b)
			Sikap reflektif dan kemauan belajar.	ANW ingin tahu yang seharusnya bagaimana dengan bertanya pada guru yang menegurnya. (ANW: 1.3.1c)
			Kesalahan: miskomunikasi kepada atasan (kontrol atasan)	Selain itu, ANW pernah ditegur oleh Kepala Sekolah karena ANW salah memberikan informasi yang jelas terkait alasan ia mengamani siswanya. (ANW: 1.3.1e)
			Keingintahuan	Untuk memahami siswa baru, ANW mencari informasi kepada guru sebelumnya tentang siswa baru yang ia ajar. (ANW: 1.3.3e)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Keinginan untuk belajar.	Menurut ANW, dengan ia mencari informasi bisa belajar dari itu. (ANW: 1.3.4b)
			Proses belajar sebagai guru.	ANW merasa masih belajar, sama seperti siswa dan guru lainnya. (ANW: 1.3.4c)
			Refleksi dan pembelajaran dari kegagalan dalam mengajar.	ANW pernah merasakan gagal sebagai guru. (ANW: 1.3.5a)
			Evaluasi diri dan pengembangan diri.	ANW membandingkan dan mempelajari cara mengajar dirinya dengan guru lain. (ANW: 1.3.5b)
			Proses pembelajaran	ANW pertama kali membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) (ANW: 2.4.1j)
			Pembelajaran dari pengalaman bekerja: kemandirian dan tanggung jawab.	ANW jadi tahu susahnya bekerja, serta manajemen waktu dari kehidupan pribadi dan pekerjaan. (ANW: 2.6.1c)
			Pertumbuhan pribadi yang lebih terbuka melalui pengalaman bekerja.	ANW menceritakan pendapat temennya bahwa semenjak ia menjadi guru SLB, ANW lebih banyak

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				cerita mengeluarkan emosinya dan lebih terbuka dibanding sebelumnya. (ANW: 2.6.1e)
			Keinginan untuk belajar.	Menurut ANW, evaluasi membantu apa saja yang seharusnya ia lakukan dalam mengajar siswa. (ANW: 2.6.2b)
			Adaptasi komunikasi dalam pengajaran.	Berkomunikasi dengan tegas yang dimaksud ANW adalah dengan intonasi nada yang tinggi, dinilai guru lain bahwa ANW punya suara yang lembut dan diminta untuk meninggikan suaranya yang tegas. (ANW: 1.2.1c)
		Proses Adaptasi	Adaptasi pola kerja di lingkungan baru.	ANW mulai mengetahui pola kerja sebagai guru di SLB Riverkids. (ANW: 1.1.2b)
			Adaptasi lingkungan mengajar yang berbeda.	Adanya perbedaan jumlah siswa yang dihandle antara di tempat PKL dan SLB Riverkids Malang. (ANW: 1.1.4b)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Adaptasi awal bekerja dan kerja sama dengan rekan kerja.	Saat awal bekerja, ANW pernah mengalami situasi yang tidak kondusif di dalam kelas. Ia meminta bertukar siswa dengan partner mengajarnya. (ANW: 1.1.4e)
			Proses adaptasi dalam dunia kerja.	ANW pernah melakukan kesalahan yang tidak ketahuan dengan atasan saat pertama kali memegang siswa terapi, namun diketahui oleh salah satu guru. (ANW: 1.3.1a)
		Perjalanan Karir	Pengalaman dan kesiapan kerja	Sebelum menjadi guru SLB Riverkids, ANW sudah memiliki pengalaman pertama mengajar Anak Berkebutuhan Khusus pada saat PKL di perkuliahan. (ANW: 1.1.1a)
			Jenjang karir setelah kuliah.	Setelah lulus, ANW lanjut bekerja di SLB Riverkids Malang (ANW: 1.1.1c)
			Kebutuhan praktis di dunia kerja.	Saat di bangku perkuliahan sebagai Sarjana Psikologi,

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				ANW tidak pernah diajarkan pembuatan RPP. (ANW: 1.2.1f)
		Metode Pembelajaran	Perbedaan teknik pembelajaran.	Terdapat perbedaan cara belajar di tempat PKL dan SLB Riverkids Malang seperti visual. (ANW: 1.1.1e)
			Pendidikan di SLB Riverkids berbasis kebutuhan individu.	SLB Riverkids terdapat pedoman pembelajaran untuk siswa yang disesuaikan dengan kemampuan dan tahap pembelajaran siswa. (ANW: 1.3.1d)
			Pemahaman individu siswa sebagai kunci manajemen perilaku.	Menurut ANW, dengan ia mengetahui seeking siswa, ia bisa mengatasi siswa yang tantrum maupun tidak tantrum. (ANW: 1.3.2c)
			Strategi diferensiasi dalam pengajaran siswa ABK.	Menanggapi siswa yang masih belum berhasil melewati tahapan, penanggung jawab kelompok memberi masukan kepada ANW untuk mengganti materi

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				lain dahulu. (ANW: 1.3.2k)
		Mengenal ABK	Awal mula mengenal ABK.	ANW sudah mengenal ABK dari adik sepupunya. (ANW: 1.1.1g)
		Persepsi	Pemahaman dalam proses pembelajaran.	ANW menilai bahwa setiap siswa masih belajar dan perlu pengulangan. (ANW: 1.3.2l)
			Pemahaman terhadap siswa.	ANW berpikir bahwa setiap siswa baru yang ia ajar butuh waktu adaptasi dengan ANW. (ANW: 1.3.3d)
			<i>Growth mindset:</i> pengembangan diri dan pembelajaran berkelanjutan.	ANW banyak belajar hal baru selama bekerja. (ANW: 2.6.1b)
		Profesionalitas	Etos kerja yang bertanggung jawab.	Sebelum istirahat, ANW menuntaskan kewajibannya dalam mengisi jurnal. (ANW: 1.2.4d)
			Ketelitian dan peran kerja sama rekan kerja.	ANW tidak pernah melakukan kesalahan dalam penginputan administrasi atas bantuan Bu DM sebagai partner ANW di Kelas sekaligus

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				Manajemen. (ANW: 1.3.1f)
			Tanggung Jawab dan manajemen waktu	ANW menyelesaikan pekerjaan kantornya sebelum ANW menikmati libur akhir pekan. (ANW: 2.4.2b)
			Profesionalitas	Mudah bagi ANW dalam memisahkan masalah pekerjaan dan kehidupan pribadi. (ANW: 2.4.6a)
			Kesadaran akan tanggung jawab dan profesionalitas bekerja.	Pekerjaannya saat ini merupakan tanggung jawab yang menuntut ANW harus profesional apapun yang terjadi dengannya. (ANW: 2.4.4c)
	Proses internal dalam menghadapi tantangan (<i>Adversity Response</i>).	Pemecahan masalah	<i>Problem Solving</i> : Pendekatan individual siswa dalam meredakan tantrum	Ketika terjadi masalah di kelas seperti siswa tantrum, ANW menghadapinya dengan memanfaatkan <i>seeking</i> masing-masing siswa. (ANW: 1.3.2a)
			Strategi mengatasi siswa yang tidak patuh.	ANW pernah menghadapi siswa yang tidak nurut dengan intruksi yang diberikannya, ANW

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				mengatasinya dengan memberikan perhatian yang siswanya senangi. (ANW: 1.3.2d)
			Intropeksi: Kesadaran untuk mengevaluasi dan menyesuaikan metode mengajar.	Ketika terdapat siswa yang tidak sesuai target pembelajaran, ANW melakukan evaluasi cara mengajarnya. (ANW: 1.3.2d)
		Coping Mechanism-Adaptif	Coping Mechanism-Adaptif: merehatkan diri sejenak.	Ketika emosi diri ANW sudah sulit untuk dikendalikan, ANW lebih menghindar/istirahat sebentar dari kelas seperti cari angin, minum, atau duduk. (ANW: 1.2.3a)
			<i>Self-control</i> yang sangat baik.	Skala <i>self-control</i> ANW sekitar 7,5/10. (ANW: 1.2.4a)
			Self-care dan manajemen Stress.	Saat ANW sudah tidak memiliki kendali pada saat di situasi sulit tertentu, ANW memilih untuk melakukan <i>me time</i> seperti menonton film, tidur dan jogging. (ANW: 1.2.5a)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Manajemen Emosi: menonton atau jalan bersama teman.	Cara ANW menstabilkan suasana hatinya dengan cara me time seperti menonton, keluar kos, ngopi atau main dengan teman. (ANW: 2.4.2a)
			<i>Self-care</i> dalam mengisi energi.	ANW lebih memilih untuk tidur di kos atau bersih-bersih untuk mengisi energinya. (ANW: 2.4.5d)
	Tantangan dan tekanan dalam bekerja	Beban kerja	Kewajiban guru SLB Riverkids Malang.	Setiap datang dan pulang, siswa dilakukan video cek fisik oleh guru masing-masing. (ANW: 1.2.1d)
		Stressor	Sumber stress : Pembuatan RPP.	Pembuatan RPP adalah pengalaman pertama ANW sebagai guru SLB yang merupakan salah satu sumber stressnya. (ANW: 1.2.1f)
			Penghayatan tentang Beban kerja.	ANW mengalami stress disebabkan oleh urusan pekerjaan, yaitu rapat kerja selama 5 hari dan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) (ANW: 2.4.1g)
		Tantangan awal bekerja	Tantangan awal bekerja: aturan instansi yang ketat.	ANW shock dengan banyaknya peraturan di

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				SLB Riverkids Malang. (ANW: 1.1.2a)
			Tekanan dan beban awal bekerja.	ANW merasa terbebani oleh tugas dan peraturan dengan hukuman. (ANW: 1.1.3d)
			Tantangan awal bekerja: pengelolaan emosi	Saat satu minggu bekerja sebagai guru, tantangan yang ANW alami yaitu dari segi emosi. (ANW: 1.1.4a)
			Tantangan awal bekerja: menangani >1 siswa ABK	Tantangan yang dialami ANW saat satu minggu bekerja yaitu mengontrol emosi saat mengajar lebih dari satu siswa. (ANW: 1.1.4c)
		Tantangan selama bekerja	Tantangan: Pengelolaan emosi.	Tantangan yang dialami ANW selama bekerja adalah pengelolaan emosi. (ANW: 1.2.1a)
			Tantangan emosional: berkomunikasi yang tegas dengan ABK.	ANW merasa sulit dalam pengendalian emosi saat kegiatan belajar mengajar pada Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) yang mengharuskan ia bisa berkomunikasi dengan

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				tegas pada ABK. (ANW: 1.2.1b)
			Tantangan: perubahan sistem penilaian dan penyusunan RPP	ANW pernah mengalami tantangan ketika sistem penilaian siswa berubah bersamaan dengan pembuatan RPP tahun ajaran baru. (ANW: 1.2.1e)
			Tantangan: pengendalian emosi dalam pendidikan inklusif.	ANW merasa tantangan tersulitnya selama menjadi Guru SLB yaitu pada pengendalian emosi ketika mengajar. (ANW: 1.2.2a)
			Tantangan: siswa tidak nurut pembelajaran.	Perasaan tidak terkontrol yang dimaksud ANW adalah perasaan greget banget. (ANW: 1.2.2b)
			Tantangan dalam kelas: siswa tantrum dan tidak patuh.	Masalah yang sering dialami ANW di kelas yaitu siswa tantrum dan siswa tidak nurut. (ANW: 1.3.2b)
			Tantangan: siswa tidak bisa mencapai target pembelajaran.	ANW pernah menghadapi siswa yang belum bisa mencapai target pembelajar di kelas terapi dalam memakai baju. (ANW: 1.3.2e)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Tantangan: menghadapi gejala tantrum siswa.	ANW pernah terkena gejala tantrum berupa pukulan dari siswa barunya. (ANW: 1.3.3c)
			Tantangan mengajar: meningkatkan fokus siswa ABK.	ANW merasa kesulitan menarik perhatian siswa dan mengajak siswa agar bisa fokus dengan materi yang diajarkannya. (ANW: 1.3.5c)
			Tantangan: manajemen stress dan resiliensi.	Ketika capek bekerja, ANW pernah kepikiran untuk resign dari pekerjaannya. (ANW: 1.3.5e)
			Tantangan: membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).	RPP adalah tugas terberatnya sejauh ini. (ANW: 2.4.1h)
			Tantangan: terjadi masalah dalam keluarga.	Kejadian ketika keluarga ANW sakit membuat ANW merasa terganggu dalam bekerja. (ANW: 2.4.3a)
			Tantangan: mengontrol pikiran dan emosi ketika ada masalah.	Namun saat di waktu senggang, membuatnya kepikiran tentang masalah di luar pekerjaannya. (ANW: 2.4.4b)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Tantangan: mengajar siswa terapi berjarak pendek.	Setiap hari senin dan selasa merupakan hari yang paling banyak menguras energinya dalam mengajar karna mengajar siswa terapi berjarak sangat pendek. (ANW: 2.4.5b)
Faktor Internal Individu	Motivasi dan nilai bekerja	<i>Work-Passion</i>	<i>Passion</i> mengajar ABK.	ANW menikmati dalam mengajar ABK selama PKL. (ANW: 1.1.1b)
			Passion mengajar ABK.	ANW semakin menikmati dalam mengajar ABK. (ANW: 1.1.1f)
			Komitmen dan passion dalam mengajar.	ANW memiliki minat sebagai guru SLB. (ANW: 1.3.5d)
		Motivasi	Antusias pada kehidupan ABK.	Alasan ANW bekerja di SLB Riverkids yaitu ingin tahu lebih jauh dalam memahami kehidupan ABK. (ANW: 1.1.1d)
		Sumber penyemangat bekerja saat awal kerja.	Bertemu dengan anak-anak menjadi penyemangat ANW saat perasaan malas bekerja muncul (ANW: 1.1.3c)	

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Dukungan teman masa training.	Awal masuk ANW ditemani temannya selama training. (ANW: 1.1.5b)
			Motivasi bekerja: hubungan emosional dengan siswanya.	ANW gemas dengan anak-anak kecil yang membantu ia mengoptimalkan kinerjanya. (ANW: 2.4.4a)
			Motivasi bekerja: kemandirian dalam meniti karier.	ANW memilih bertahan sebagai guru SLB di Malang karena tidak ingin pulang. (ANW: 2.5.2a)
			Motivasi bekerja: mendapatkan penghasilan sendiri.	Alasan ANW bertahan dan tetap bersemangat menjadi guru SLB yaitu mendapatkan gaji. (ANW: 2.5.3a)
		Emosi Awal Bekerja	Dinamika emosi awal bekerja.	Saat satu minggu bekerja menjadi guru, ANW merasaimbang antara perasaan menyenangkan dan yang tidak menyenangkan. (ANW: 1.1.3a)
			Kebahagiaan dalam bekerja saat awal kerja.	ANW merasa senang jika berangkat bekerja. (ANW: 1.1.3b)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
	Faktor Internal Individu	Kondisi Psikologis	Emosi spontan.	Perasaan tidak terkontrol yang dimaksud ANW adalah perasaan greget banget. (ANW: 1.2.2b)
			Kelelahan kerja.	Sekitar 2,5 ANW merasa lebih capek selepas kerja. (ANW: 1.2.4b)
			Kekhawatiran pemahaman siswa.	ANW seperti kepikiran jika ada siswa yang belum bisa materi yang diajarkannya. (ANW: 1.3.3a)
			Ketakutan guru terhadap siswa SLB.	ANW takut dengan siswa yang baru ia ajar. (ANW: 1.3.3b)
			Refleksi diri dan beban emosional dalam mengajar.	Jika terdapat siswa yang belum bisa dengan materi yang diajarkan, ANW mengintropeksi diri dan ada perasaan menyalahkan diri. (ANW: 1.3.3f)
			Dampak emosional terhadap tantangan kerja.	Saat di kondisi tersebut, ANW merasa lebih murung, banyak diam dan tidak bersemangat. (ANW: 2.4.3e)
			Manajemen stress.	ANW tidak memikirkan masalah hingga berlarut-larut. (ANW: 2.5.1b)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Proses pendewasaan.	ANW jadi lebih tahu rasanya capek bekerja. (ANW: 2.6.1a)
			Penghayatan stres kerja	Semisal ANW dihadapi oleh tekanan, ANW cenderung overthinking dan stress. (ANW: 2.6.1d)
			Perasaan aman ketika mengajar.	Dengan adanya partner kerja, ANW tidak merasa kesulitan sendirian. (ANW: 2.6.3b)
		Resiliensi	Kesadaran diri dan resiliensi sebagai guru SLB.	ANW pernah menyalahkan diri sendiri, namun tidak begitu banyak. (ANW: 1.3.4a)
			Ketahanan dan profesionalitas.	ANW pernah ditegur oleh guru lain bahwa guru lain tidak pernah melihat ANW dalam keadaan sehat (ANW: 2.4.1c)
			Manajemen tantangan tanpa merasa terbebani.	ANW tidak pernah menghadapi tantangan besar di tempat kerja yang membuat ia harus memikirkan berlarut-larut. (ANW: 2.5.1a)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan.	ANW pernah merasa ingin menyerah ketika sedang capek dengan pekerjaannya. (ANW: 2.5.2b)
		Karakter Pribadi	Kepribadian introvert-adaptif.	ANW adalah seorang introvert yang mudah berbaur dengan siapa saja. (ANW: 1.1.5a)
			Keterbukaan pribadi.	ANW adalah orang bisa bergaul dengan siapa saja. (ANW: 1.1.5c)
			Keterampilan interpersonal yang baik.	ANW merasa tidak punya tantangan dalam bersosialisasi di tempat kerja. (ANW: 1.1.6c)
			Karakteristik generasi Z: <i>Mood Variability</i>	Menurut ANW, Generasi Z lebih moody dan ia menilai dirinya pun juga seperti itu. (ANW: 1.1.7b)
			Kemampuan interpersonal yang baik dan bangun hubungan positif rekan kerja	ANW tidak pernah mengalami masalah dalam bersosialisasi dengan rekan kerja. (ANW: 1.1.7d)
		Kondisi Fisik	Masalah kesehatan pribadi.	Saat awal bekerja, ANW setiap bulan rutin sakit (ANW: 2.4.1b)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Masalah kesehatan pribadi.	Saat awal bekerja, ANW lebih sering sakit radang atau flu (ANW: 2.4.1d)
			Kesadaran kesehatan pribadi.	Akhir-akhir ini ANW mengalami asam lambungnya kambuh dan ANW periksa ke dokter. (ANW: 2.4.1e)
			Masalah kesehatan pribadi.	Saat awal bekerja, ANW mengakui bahwa ia sering sakit dikarenakan metabolisme tubuhnya yang rentan (ANW: 2.4.1i)
Faktor Eksternal Individu		<i>Work-life balance</i>	Relaksasi dan gaya hidup Gen Z menjaga work-life balance.	Cara ANW mengistirahatkan dirinya dengan menonton film atau drama korea dan tidur, seperti biasa yang dilakukan generasi Z. (ANW: 1.2.4c)
			<i>Work-life balance</i> dan Kesehatan.	ANW lebih sering merasa kecapean sehingga menyebabkan sakit fisik selama bekerja (ANW: 2.4.1a)
			Pola hidup.	ANW rutin makan sehari 2-3 kali. (ANW: 2.4.1f)
			Manajemen waktu yang baik.	ANW menyelesaikan pekerjaan kantor di jam

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
	Faktor eksternal individu	Hubungan peran lain	Kerja dan tidak bawa ke rumah. (ANW: 2.4.6b)	
			Konflik profesionalitas dan kehidupan pribadi.	ANW selalu kepikiran dengan kabar keluarganya yang sedang sakit. (ANW: 2.4.3c)
			Konflik antara tanggung jawab profesional dan kewajiban keluarga.	Saat keluarganya sakit, ANW kepikiran untuk resign dan mencari pekerjaan di dekat rumahnya. (ANW: 2.4.3d)
		Sistem Kerja	Pendampingan awal bekerja.	Saat awal bekerja, ANW ditemani oleh guru lain sebagai partner dalam mengajar siswa. (ANW: 1.1.4d)
			Kolaborasi dan dukungan rekan kerja.	ANW bersyukur ia diberi partner kerja selama mengajar di kelas. (ANW: 1.2.3b)
			Kerja sama dalam pengajaran ABK usia dini.	ANW selama mengajar di TK selalu didampingi partner guru hingga saat ini. (ANW: 1.2.3c)
			Kerja sama tim.	Setiap kelas terdapat 2 Guru TK di SLB Riverkids. (ANW: 1.2.3d)

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
			Keterbukaan dan diskusi di lingkungan kerja.	ANW akan menjelaskan pada saat rapat evaluasi bersama atasan dan guru lain. (ANW: 1.3.2f)
			Sistem kerja sama di SLB Riverkids	ANW berpendapat bahwa di SLB Riverkids dengan sistem kerja sama. (ANW: 1.3.2g)
			Kolaborasi dan pengembangan profesional guru.	Setiap minggu guru diminta untuk presentasi RPP, sehingga melalui kegiatan itu para guru mendapatkan evaluasi dan masukan dari sesama guru lainnya. (ANW: 1.3.2h)
			Sistem kerja yang terorganisir dan kolaboratif.	Guru-guru di SLB Riverkids dibagi beberapa kelompok dengan diketuai oleh penanggung jawab kelompok. (ANW: 1.3.2i)
			Kolaborasi dan dukungan tim.	Selain dari kegiatan evaluasi mingguan, guru yang mengalami kesulitan dapat berkoordinasi dengan penanggung jawab kelompok guru. (ANW: 1.3.2j)
			Peraturan kantor.	Guru yang sedang training tidak diperbolehkan izin

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				kecuali sakit. (ANW: 2.4.3b)
			Teamwork dan sistem kerja yang baik dalam instansi.	ANW merasa sesi evaluasi membantunya dalam menghadapi setiap kesulitan yang ia hadapi. (ANW: 2.6.2a)
			Kerja sama tim dalam mengajar.	Sejauh ini, ANW merasa aman dan terbantu dengan adanya <i>partner</i> kerjanya saat di kelas. (ANW: 2.6.3a)
		Hubungan Sosial	Perasaan diterima dari rekan kerja.	ANW merasa nyaman dalam bersosialisasi dengan seluruh rekan kerja. (ANW: 1.1.6a)
			Dukungan antar generasi lingkungan kerja.	ANW menilai guru-guru lama dari sesama generasi maupun beda generasi bahwa mereka sangat mengayomi dan membantu. (ANW: 1.1.6b)
			Preferensi interaksi antar generasi.	ANW lebih nyaman bersosialisasi dengan generasi di atasnya dibanding dari Generasi Z. (ANW: 1.1.7a)
			Fleksibilitas sosial antar generasi.	Namun, ANW menjalin hubungan yang baik

Theory	Themes/Concepts	Category	Subcategory	Code
				seperti bercengkrama dengan sesama Generasi Z seperti ia berinteraksi dengan Generasi Milenial dan Generasi X. (ANW: 1.1.7c)
			<i>Self-care</i> dan manajemen energi interaksi sosial.	ANW menjauh sementara dengan orang-orang terdekat ketika energinya sedang habis. (ANW: 2.4.5a)
			Menarik diri dan manajemen energi.	ANW menolak ajakan temennya untuk keluar saat sedang capek. (ANW: 2.4.5c)