

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia terdapat sekitar 4,2 juta anak yang memiliki kebutuhan khusus. Anak berkebutuhan khusus merupakan anak yang mengalami gangguan fisik, mental, social, dan emosional. Gangguan ini biasanya sudah terdeteksi pada masa kehamilan hingga usia dini saat tumbuh kembang anak (www.bkkbn.go.id/ViewBerita diakses 2 Desember 2013)

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan untuk memberikan pelayanan berbeda bagi anak-anak berkebutuhan khusus yaitu dengan adanya pendidikan khusus berupa sekolah inklusi atau sekolah luar biasa. Sesuai dengan pasal 15 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, bahwa jenis pendidikan bagi Anak berkebutuhan khusus adalah Pendidikan Khusus. Kemudian juga dijelaskan dalam pasal 32 (1) UU No. 20 tahun 2003, bahwa Pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Menurut Direktorat Pendidikan Sekolah Luar Biasa jumlah Sekolah Luar Biasa (SLB) di Indonesia pada tahun 2006/2007 mencapai 1.569 sekolah, dimana 80,75 % diantaranya SLB swasta.

Data yang terhimpun dari Direktorat Pembinaan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus Pendidikan Dasar (Dit.PPK-LK Dikdas) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) sampai tahun 2011 ini ada sebanyak 356.192 anak berkebutuhan khusus (ABK) dengan disabilitas pada rentang usia

5-18 tahun. Namun baru terlayani 85.645 ABK disabilitas yang memperoleh layanan pendidikan pada Sekolah Luar Biasa (SLB), Sekolah Terpadu maupun sekolah penyelenggara pendidikan inklusif. Artinya sebanyak 249.339 ABK disabilitas (70%) usia 5-18 tahun yang belum sekolah (www.pk-plk.com diakses 4 November 2013). Kenyataan ini menandakan bahwa masih banyak anak-anak berkebutuhan khusus di Indonesia yang belum memperoleh haknya yaitu mendapatkan pendidikan.

Menurut Munandar, 1999 (dalam Agustien, 2012, hal.1) pembentukan Sekolah Luar Biasa memberikan pelayanan yang lebih baik bagi anak yang memiliki kebutuhan khusus atau anak luar biasa. Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan lembaga pendidikan yang profesional, yang bertujuan membentuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik atau mental agar mampu mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan sebagai pribadi maupun anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan dalam dunia kerja atau mengikuti pendidikan lanjutan (Hamalik, 2003, hal.6).

Suatu sistem pendidikan dapat berjalan dengan baik bergantung pada beberapa faktor, seperti guru, murid, kurikulum dan fasilitas. Berdasarkan hal tersebut, guru merupakan hal yang paling penting dan merupakan poros utama dari seluruh struktur pendidikan. Tanpa guru yang baik, sistem yang baik sekalipun akan gagal dan dengan guru yang baik, sistem yang paling buruk sekalipun akan dapat membaik. Tanggung jawab pendidikan anak-anak

berkebutuhan khusus di sekolah terletak ditangan pendidik, yaitu guru SLB. Guru Pendidikan Luar Biasa merupakan salah satu komponen pendidikan yang secara langsung mempengaruhi tingkat keberhasilan anak berkebutuhan khusus dalam menempuh perkembangannya (Hamalik, 2003, hal.6).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pekerjaan Guru dalam menghadapi anak didik banyak menimbulkan ketegangan dan frustrasi. Terutama menjadi guru SLB bukanlah pekerjaan yang mudah, butuh perjuangan lebih, selain harus memiliki pengetahuan tentang anak-anak berkebutuhan khusus, guru SLB dituntut untuk mempunyai kesabaran yang tinggi, kesehatan fisik dan juga mental yang baik dalam bekerja. Para guru SLB tersebut melakukan tugas fungsional (mengajar satu per satu siswa dengan kesabaran), melakukan tugas administrasi seperti membuat rapor, dan tugas struktural dalam organisasi sekolah. Seorang guru SLB juga tidak hanya dituntut untuk mampu mengajarkan sejumlah pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan potensi dan karakteristik siswanya, melainkan juga harus mampu berperan sebagai terapis, pekerja sosial, paramedis dan administrasi (Amiril, 2013, hal.3).

Upaya meningkatkan profesionalitas guru SLB dari aspek pendidikan telah dilakukan pemerintah dengan dikeluarkannya PP RI No. 72 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Biasa pasal 20 ayat (2) yaitu, tenaga kependidikan pada satuan

pendidikan luar biasa merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa.

Namun pada kenyataannya, seorang guru SLB tidak semuanya memiliki latar belakang dari pendidikan luar biasa ataupun psikologi, terdapat berbagai latar pendidikan yang berbeda seperti Sastra, Keperawatan, Ekonomi dll (Data guru di SLB Putra Jaya). Menurut mudjito, Direktur Pembinaan Pendidikan Khusus Dan Layanan Khusus (PPK-LK). Calon guru yang berlatar belakang pendidikan luar biasa memang terbatas, sehingga pemerintah daerah bisa saja mengangkat guru dari program studi lain, asal memenuhi kualifikasi minimal D4/S1. Namun, calon guru yang sudah sarjana itu mesti mengikuti kuliah kompetensi tambahan selama 2 semester untuk memperkuat kompetensi mendidik anak-anak berkebutuhan khusus (ABK), pemerintah pusat akan membantu untuk biaya pendidikannya (www.pk-plk.com diakses 4 November 2013).

Guru SLB memiliki peran sentral untuk membantu keterampilan-keterampilan hidup sederhana yang sangat di butuhkan anak berkebutuhan khusus. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang Guru dan Dosen telah dijelaskan mengenai kompetensi guru, yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan bahwa kebutuhan peningkatan akan profesi guru diseluruh Indonesia meningkat 7 sampai 10 ribu per tahunnya pada 2011. Masalah yang timbul pada guru pendidikan umum tentu saja tidak sama dengan masalah yang timbul pada guru pendidikan

husus. Menurut Effendi, 2003 (dalam Asri, 2012, hal.4) permasalahan yang timbul pada guru sekolah luar biasa berupa beban kerja dimana guru dituntut tidak hanya mampu mengajarkan sejumlah pengetahuan dan keterampilan yang selaras dengan potensi dan karakteristik peserta didiknya, melainkan juga harus mampu bertindak seperti paramedis, terapis, social worker, konselor dan administrator.

Penelitian yang dilakukan oleh Boe, Bobbitt, dan Cook, tahun 1997 dengan mengikutkan 4.798 guru pendidikan umum dan guru pendidikan khusus menunjukkan bahwa terdapat *turnover* yang lebih tinggi untuk guru pendidikan khusus (20%) dibandingkan dengan guru pendidikan umum (13%) (Fore, 2003 dalam Asri, 2012, hal. 4).

Survei internasional yang diselenggarakan oleh Council for Exceptional Children (CEC) yang melibatkan lebih dari 1000 guru pendidikan khusus menyatakan, hal. "Kondisi kerja guru yang buruk memberikan kontribusi yang besar terhadap tingginya jumlah guru yang meninggalkan bidang kerjanya, stres pada guru dan kualitas pendidikan khusus yang tidak memenuhi syarat" (Fore, 2003 dalam Asri, 2012, hal. 4).

Beberapa penelitian menunjukkan guru pendidikan khusus memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan guru pendidikan umum (Eichinger 2000, Evers dkk. 2004, Kokkinos & Panayiotou 2005 dalam Kucuksuleymanoglu 2011). Menangani anak berkebutuhan khusus dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental karena anak berkebutuhan khusus membutuhkan lebih banyak perhatian dan pelatihan dibandingkan anak normal. Penelitian menunjukkan guru pendidikan khusus yang kurang kreatif dan tidak sabar menghadapi muridnya

mengalami depresi dan kurang antusias terhadap pekerjaannya (Weiskopf 1980, Crane & Iwanicki 1986, Croasmun dkk.,1997 dalam Kucukssuleymanoglu 2011 dalam Asri, 2012, hal.4).

Penelitian Wardhani (2012) menunjukkan dalam pelaksanaan tugas mengajar, beban yang harus dihadapi guru pendidikan luar biasa jauh lebih berat dibandingkan guru pendidikan biasa yang mayoritas anak didiknya adalah anak-anak yang normal. Beban kerja yang berat tersebut dan keseharian yang monoton serta ketidakmampuan mendayagunakan perilaku koping membuat guru banyak dihindangi *burnout* dalam bekerja. Selain itu, dalam menghadapi hambatan dan kesulitan siswa luar biasa menggambarkan keadaan yang menuntut secara emosional (*emotionally demanding*). Pada akhirnya dalam jangka panjang individu akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik, emosional, dan mental. Faktor lain adalah ketidak-puasan dalam bekerja terkait dengan *reward* yang tidak sebanding dengan beban kerja dan faktor-faktor di lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif bagi pelaksanaan tugas mereka. (Wardhani, 2012 , hal. 4)

Kemudian hasil observasi yang dilakukan peneliti di SLB Putra Jaya (selama bulan Juli 2013) menunjukkan bahwa beberapa guru mengalami kejenuhan dengan pekerjaannya yang kemudian mempengaruhi performa dalam mengajar antara lain yaitu bersikap keras (mudah marah) dalam menghadapi siswa-siswa yang lamban dalam memahami pelajaran, kurangnya memiliki sikap prososial pada setiap siswanya yang membutuhkan bantuan rawat diri seperti saat murid mengeluarkan air liur, beberapa guru cenderung jijik melihat hal tersebut. Hal ini dikarenakan mereka melakukan pekerjaan hanya sebatas untuk memenuhi

tuntutan kerja. Selain itu beberapa guru juga kurang begitu peka terhadap emosi murid sehingga hal ini akan mempersulit anak dalam belajar.

Berdasarkan data-data diatas menunjukkan masalah-masalah yang dialami oleh guru SLB seperti aspek lingkungan kerja, gaji, hubungan sosial. Hal ini merupakan indikasi hubungan-hubungan antara variabel seperti yang ditunjukkan oleh model hubungan JD-R (Job Demand-Resources) Bakker dan Schaufelli (2004) yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* seseorang (dalam Tanudjaja Regina M, 2013, hal.2).

Smulder, 2006 (dalam Schaufeli, 2011) menyatakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi, diantaranya guru, entrepreneur, dan perawat. Pekerjaan seperti yang tersebut sebelumnya memiliki satu kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya (dalam Indrianti R&Hadi Cholichul, 2012, hal.2). Hasil penelitian dari Bakker &Matthijs (2010) mengemukakan bahwa penting bagi seorang Guru untuk memiliki keterikatan kerja karena hal ini berhubungan secara positif dengan prestasi kinerja mingguan. Menurut Fredrickson, 2001 (dalam Bakker &Matthijs, 2010, hal.12) menyatakan bahwa pekerja yang terikat pada pekerjaannya memiliki kemampuan untuk menciptakan sumber daya mereka sendiri, dan karena itu lebih mungkin untuk mencapai tujuan mingguan mereka terkait dengan pekerjaan.

Bakker, Schaufelli, & Taris (2002) Menyatakan bahwa *work engagement* merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan. Menurut Bakker , 2010 (Bakker &Matthijs, 2010, hal.8)

pekerja yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena pekerja tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. *Work engagement* dikarakteristikan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat (vigor), dedikasi (dedication), serta penyerapan terhadap pekerjaan (absorption).

Pada Guru pendidikan khusus terdapat *turnover* yang lebih tinggi dari Guru pendidikan umum. Selain itu kondisi kerja guru yang buruk memberikan kontribusi yang besar terhadap tingginya jumlah guru yang meninggalkan bidang kerjanya sehingga menimbulkan rasa dedikasi pada pekerjaan rendah. Hasil lain menunjukkan Guru pendidikan khusus memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan guru pendidikan umum sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Hal ini menunjukkan rendahnya penyerapan Guru dalam pekerjaannya. Serta beban kerja yang tinggi pada guru pendidikan khusus akan berpengaruh pada semangat Guru dalam menyelesaikan pekerjaannya (Asri, 2012, hal.4). Masalah-masalah yang dialami guru pada pendidikan khusus seperti yang telah diungkapkan sebelumnya beberapa menunjukkan dimensi-dimensi *work engagement* yang rendah.

Schaufelli & Bakker, 2003 (dalam Indrianti R&Hadi Cholichul, 2012, hal.2) menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model JD-R (*Job demand-resources model*) dan modal psikologis (psychological capital). Akan tetapi menurut Schaufeli & Bakker, 2004 (dalam Wedhalaksmi Farisa H, 2013, hal.13) *job demands* dapat berubah menjadi stres

kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan dan burnout.

Dalam sektor pendidikan, Guru relatif memiliki skor *burnout* yang tinggi dibanding dengan pekerja di industri lain, misal 20% guru menunjukkan bahwa mereka secara emosional kelelahan atau merasa kosong setelah jam kerja, jika dibandingkan dengan 13% total tenaga kerja lain (Koneremann, 2011, hal.29). Oleh sebab itu, *work engagement* pada seorang guru tidak hanya dilihat dari *Job demand* atau *Job resource* saja, tetapi juga perlu memperhatikan *Personal resources* yang didefinisikan sebagai 'aspek diri terkait dengan resiliensi yang dimiliki seseorang'. Sumber pribadi (*Personal resources*) ini menjadi dukungan positif untuk setiap individu dalam evaluasi kemampuannya untuk mengontrol dan mempengaruhi kesuksesan dalam lingkungan kerja (Koneremann, 2011, hal.11).

Mengajar dianggap sebagai salah satu pekerjaan yang paling menimbulkan stres, disebabkan oleh tingginya beban kerja, gaji yang tidak memadai, kapasitas kelas yang besar, tuntutan emosional, perilaku kenakalan siswa, dan dianggap sebagai profesi berstatus rendah (Koneremann, 2011, hal.30). Untuk menghadapi kondisi tersebut penting bagi seorang guru untuk memiliki resiliensi dalam menghadapi situasi sulit seperti yang terjadi selama mengajar, terlebih seorang Guru SLB yang harus menghadapi keragaman karakteristik dari anak-anak berkebutuhan khusus.

Menurut Reivich & Shatte, 2002 (dalam Ahmad Junaedi S.P dan Tarmidi, 2012, hal.1) Resiliensi secara umum didefinisikan sebagai kemampuan

beradaptasi terhadap situasi-situasi yang sulit dalam kehidupan. Seseorang yang memiliki resiliensi akan mampu mengatur emosinya dan berinteraksi lebih efektif dalam lingkungan sosial. Resiliensi ini terkait dengan pengembangan efikasi guru dan didukung oleh kompetensi emosional, yang merupakan peran penting dalam keberhasilan pengajaran dan komitmen jangka panjang terhadap profesi (Melanie, 2008, hal.5).

Data penelitian Vernold (2008 hal.4) menunjukkan bahwa sebagian besar Guru pendidikan khusus yang berencana untuk tetap mengajar pada tahun berikutnya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap faktor pembentuk resiliensi, sedangkan guru-guru yang berencana meninggalkan pekerjaan mereka memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Studi ini juga menemukan bahwa dukungan sosial, peluang untuk partisipasi yang berarti dan harapan yang tinggi di lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penting untuk membangun resiliensi Guru pendidikan khusus.

Hasil observasi penulis (pada 15 Juli 2013) di SLB Putra Jaya Malang, dapat digambarkan kondisinya sebagai berikut; dalam suatu ruang kelas, seorang guru dihadapkan dengan 3 – 6 murid dengan beberapa tingkat ketunaan yang berbeda, untuk itu guru seringkali harus mengajarkan materi pelajaran secara berulang-ulang pada setiap muridnya. Kemampuan anak-anak ini dalam berkonsentrasi pun sangat singkat, sehingga tidak menjadi hal yang aneh jika ada siswa yang berjalan-jalan, mengobrol, bahkan tidur dalam kelas sehingga guru juga harus mengkondisikan siswanya agar dapat mengikuti pembelajaran dengan tenang.

Dengan suasana kelas yang demikian, maka diharapkan guru mampu untuk sabar dan tetap berkonsentrasi dalam mengajar tanpa melibatkan emosi amarah. Melihat kondisi tersebut maka penting bagi seorang guru SLB untuk memiliki resiliensi dalam bekerja agar mampu beradaptasi dan tahan terhadap situasi-situasi sulit yang diluar kehendak guru serta dapat terjadi kapanpun juga.

Hasil penelitian Riza & Pradna (2012, hal.4) menunjukkan bahwa Guru yang memiliki resiliensi akan memiliki keyakinan dalam menjalankan kewajibannya meskipun ditugaskan mengajar di daerah terpencil dengan segala keterbatasannya, karena ia memiliki pandangan positif terhadap hidup sehingga menganggap kesulitan yang dihadapinya sebagai tantangan. Hal ini terwujud dalam tindakan nyata yang dilakukan yaitu tetap berangkat ke sekolah meskipun dengan perasaan berat karena medan yang ditempuh cukup sulit serta dikarenakan terikat pada janji kepegawaian yang harus tetap menjalankan tugas di manapun.

Begitu pula pada Guru di SLB Putra Jaya, meskipun disertai dengan kondisi-kondisi sulit yang dialami anak berkebutuhan khusus dalam belajar, mereka tetap melaksanakan kewajiban untuk mengajar anak berkebutuhan khusus hingga terdapat beberapa guru yang telah mengajar kurang lebih 13 Tahun (Data Guru di SLB Putra Jaya). Menurut Yuwono dkk, 2005 (dalam Yuniar dkk, 2011, hal.5) pekerja yang resilien dalam menghadapi tantangan akan semakin mungkin menolong teman sekerjanya tanpa mengharap imbalan (altruis), memberikan ide-ide yang bermanfaat bagi organisasi, mematuhi peraturan agar terhindar konflik dengan pekerja lain dan sadar akan semua tugas dan tanggung jawabnya tanpa tekanan atasan.

Dari beberapa permasalahan tersebut diatas juga terjadi di SLB Putra Jaya Malang sehingga penting untuk mengetahui *work engagement* dan Resiliensi Guru di SLB tersebut. Selain itu, sangat minim penelitian menyangkut *work engagement* dan resiliensi yang dilakukan pada Guru SLB sehingga hal inilah yang menarik minat penulis untuk melakukan penelitian mengenai hubungan resiliensi terhadap *work engagement* Guru SLB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat resiliensi pada Guru SLB Putra Jaya?
2. Bagaimana tingkat *work engagement* pada Guru SLB Putra Jaya?
3. Apakah ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada Guru SLB Putra Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat resiliensi pada Guru SLB Putra Jaya
2. Mengetahui tingkat *work engagement* pada Guru SLB Putra Jaya
3. Mengetahui hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada Guru SLB Putra Jaya

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di samping memiliki tujuan-tujuan tertentu, juga mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoretis dan praktis:

1. Manfaat teoritis: secara umum penelitian ini memberikan pengetahuan baru, serta melakukan pengujian dan pengembangan konsep dan teori ilmu pengetahuan psikologi.
2. Manfaat praktis: secara khusus penelitian ini memberikan kontribusi praktis, terutama dalam bidang pendidikan di Sekolah Luar Biasa.

