

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental sosial, tetapi memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Setiap anak berkebutuhan khusus memiliki kesempatan yang sama dengan anak-anak lainnya. Hanya saja, jarang sekali ada yang mau terjun langsung membimbing mereka mengembangkan potensi didalam diri mereka. Untuk dapat menjadi guru bagi anak-anak berkebutuhan khusus maka diperlukan jurusan pendidikan luar biasa agar tahu bagaimana cara membimbing anak berkebutuhan khusus yang dinamakan guru pendidikan khusus. Didukung oleh jurnal penelitian dari Ishartiwi, (2012) tentang Kompetensi Guru Pendidikan Khusus dan Model Pengembangannya dalam upaya Peningkatan Kualitas Generasi Bangsa Penyandang Difabel menyimpulkan bahwa guru pendidik khusus sebagai sentra pembelajaran, memfasilitasi mencapai keberhasilan belajar setiap anak sesuai kondisi difabel, memberikan contoh layanan bagi difabel, dan menjalin komunikasi dengan pihak terkait untuk layanan difabel.

Pada tahun 2005, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang (UU) No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai salah satu langkah strategis meningkatkan kompetensi guru dan dosen. Sertifikasi guru mewajibkan guru untuk memenuhi standar kriteria profesionalisme sebelum mereka tersertifikasi. Dijelaskan dalam UU Guru dan Dosen bahwa seorang guru pendidikan khusus wajib: (a) Memiliki ijazah S1 pendidikan khusus

atau D4, atau S1 pada bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu; (b) Memenuhi standar profesionalisme guru; dan (c) Memiliki sertifikat pendidik. Dalam sekolah inklusi diperlukan guru pendidikan khusus untuk mengajar atau mendidik anak berkebutuhan khusus. Guru pendidikan khusus sendiri adalah guru yang memiliki kualifikasi/ latar belakang pendidikan luar biasa yang bertugas menjembatani kesulitan ABK dan guru kelas/ mapel dalam proses pembelajaran serta melakukan tugas khusus yang tidak dilakukan oleh guru pada umumnya. Tugas guru pendidikan khusus (Dedy Kustawan, 2012:130) antara lain: (a).Menyusun program pembimbingan bagi guru kelas dan guru mata pelajaran (b).Melaksanakan program pembimbingan bagi guru kelas dan guru mata pelajaran (c).Memonitor dan mengevaluasi program pembimbingan bagi guru kelas dan guru mata pelajaran (d).Memberikan bantuan profesional dalam penerimaan, identifikasi, asesmen, prevensi, intervensi, kompensatoris dan layanan advokasi peserta didik (e).Memberikan bantuan profesional dalam melakukan pengembangan kurikulum, program pendidikan individual, pembelajaran, media dan sumber belajar serta sarana dan prasarana yang aksesibel (f). Menyusun laporan program pembimbingan bagi guru kelas dan guru mata pelajaran (g). Melaporkan hasil pembimbingan bagi guru kelas dan guru mata pelajaran kepada kepala sekolah, dinas pendidikan dan pihak terkait lainnya (h). Menindaklanjuti hasil pembimbingan bagi guru kelas dan guru mata pelajaran. Guru pendidikan khusus memiliki peran utama dalam memberikan layanan transisi bagi siswa berkebutuhan khusus (Blanchett, 2001; Knott & Asselin, 1999). Dengan demikian, guru yang kompeten adalah kunci keberhasilan transisi (Anderson, dkk, 2003; DeFur & Taymans, 1995).

Berdasarkan hasil observasi di Sekolah Dasar Negeri “X” sudah menyediakan pendidikan yang layak pada seluruh anak berkebutuhan khusus

yang memiliki hambatan dan menerima mereka dalam kelas yang sama. Hanya saja kebanyakan dari siswa inklusif atau anak yang berkebutuhan khusus di SDN “X” ini mendaftar sebagai siswa reguler dikarenakan orang tua tidak memiliki pengetahuan terkait gangguan-gangguan belajar spesifik dan faktor ekonomi yang membuat mereka tidak memeriksakan anaknya kepada psikolog sehingga guru-guru tersebut harus berupaya maksimal untuk dapat memberikan pendidikan yang tepat bagi siswanya terutama anak berkebutuhan khusus. Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa seorang guru pendidikan khusus harus memiliki kualifikasi/latarbelakang pendidikan luar biasa, akan tetapi ada suatu hal yang menarik disini yaitu guru pengajar anak berkebutuhan khusus di SDN “X” Surabaya ini tidak satupun memiliki latar belakang pendidikan luar biasa, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti *Work Engagement* yang dimiliki seorang guru pendidikan khusus di sekolah ini dalam memberikan pendidikan pada anak berkebutuhan khusus sebagai pekerjaannya. *Work engagement* yang dimiliki seorang guru pendidikan khusus di SDN “X” sangat berpengaruh, karena jika seorang guru memiliki *work engagement* yang tinggi beliau akan memberikan usaha yang maksimal untuk membangun seorang anak berkebutuhan khusus mencapai potensinya. Dengan menempuh pendidikan luar biasa seorang guru akan mengerti cara penanganan yang tepat dalam meingkatkan potensi maksimal yang sesuai dengan karakteristik seorang anak berkebutuhan khusus di SDN “X” Surabaya. Dengan demikian pendidikan luar biasa menjadi latar belakang yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru pendidikan khusus.

Melalui tugas-tugas guru seperti diatas maka guru ABK harus memberikan pendampingan khusus dan ekstra dengan metode dan cara-cara belajar yang disesuaikan pada karakteristik seorang anak berkebutuhan khusus tersebut agar anak dapat menerima dan memproses pembelajaran

sesuai dengan kemampuannya. Dalam memberikan pengajaran kepada anak berkebutuhan khusus diperlukan pendidikan luar biasa sebagai latar belakang dari guru pendidikan khusus itu sendiri seperti yang sudah dikemukakan di atas. Hal tersebut dibutuhkan karena sebagai seorang guru pendidikan khusus harus dapat menyampaikan semua pembelajaran baik semua bidang studi maupun secara kognitif, motorik dan emosional kepada anak berkebutuhan khusus. Lain dengan seorang guru matapelajaran yang hanya terfokus pada satu bidang studi yang disampaikan kepada anak reguler yang mempunyai kemampuan penalaran lebih baik dari anak berkebutuhan khusus. Hal tersebut menjadi suatu tantangan bagi informan yang berprofesi sebagai seorang guru pendidikan khusus dimana dalam penelitian ini guru anak berkebutuhan khusus ini sebelumnya adalah seorang guru matapelajaran atau diluar pendidikan luar biasa.

Jarangnya orang yang mau terjun langsung untuk menangani anak berkebutuhan khusus dapat dikategorikan ke dimensi *vigor* dalam *work engagement*. *Vigor* ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental yang memuaskan saat karyawan sedang bekerja, dapat dikarakteristikan juga sebagai keinginan didalam diri karyawan untuk menginvestasikan usahanya dalam bekerja dan ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan saat bekerja. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan informan:

“terus ambil kuliah lagi yang akta empat waktu itu”

(Informan L, 37 tahun)

“melihat anak-anak itu langsung tertarik karena ada sebuah tantangan disana, jadi keputusan awal saya ngambil saya cocok di gpk itu karna memang saya pengen care dengan anak-

anak satu sisi karna mereka juga ada sisi lain yang menjadikan saya tertarik, sehingga saya berjuang sampek akhirnya terakhir ini menempuh pendidikan luar biasa sampek selesainah itulah sampek sekarang pun kita bertahan disana””kebetulan saya kuliah lagi itu sampek 7 tahun untuk mendalami ini, mendalami ke abk an””jadi memang ketika itu saya itu tidak puas abk itu seperti apa, penanganannya seperti apa”

(Informan F, 38 tahun)

Melalui kutipan di atas dapat dilihat bahwa guru pendidikan khusus di SDN “X” Surabaya memiliki kemauan dalam dirinya dan ketertarikan terhadap anak berkebutuhan khusus tanpa adanya paksaan dari orang lain serta adanya usaha yang dilakukan untuk berkembang menjadi guru pendidikan khusus.

Menurut Kahn 1990 dalam May, dkk, (2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Sedangkan Schaufeli dan Bakker, (2003) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan adanya kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan pengabdian (*absorption*). Bakker, dkk (2006) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai *work engagement* yang tinggi cenderung lebih kreatif, lebih produktif dan mau bekerja ekstra. Berdasarkan observasi yang dilakukan di SDN “X” Surabaya guru pendidikan khusus ini membuat topi dari karton dan juga karung beras yang didesain untuk ABK saat akan mengikuti pentas. Hal tersebut didukung oleh perkataan informan dalam wawancara dengan informan L:

“masih muda jadi seru-seruan bikin kegiatan anak-anak abk itu semangat”

(Informan L, 37 tahun)

“dari gpk sendiri berusaha mendidik mereka itu biar bisa mandiri, jadi ndak ndak ndak apa namanya apa istilahnya tergantung dengan orang lain”

(Informan F, 38 tahun)

“ngajarin anak-anak prakarya juga, terus apa ini ngajarin anak membaca, berhitung biasanya gitu”

(Informan M, 30 tahun)

Berdasarkan definisi tersebut, *work engagement* sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan menjadi seorang guru anak berkebutuhan khusus karena ketika guru tersebut memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya, guru akan lebih kreatif, produktif dan bekerja ekstra dalam pekerjaan yang diemban. Dengan begitu guru akan mengupayakan hal yang terbaik pada siswa inklusi yang menjadi bagian dalam pekerjaannya.

Dalam *work engagement* terdapat 3 dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker, (2004) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorbtion*. *Vigor* ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental yang memuaskan saat karyawan sedang bekerja, dapat dikarakterisitikkan juga sebagai keinginan didalam diri karyawan untuk menginvestasikan usahanya dalam bekerja dan ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan saat bekerja. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan informan:

“wong aku ngajar disini sampek rumah gak belajar lagi, kalo gak aku yang kerja keras kan ya anak itu gak bakal bisa nanti kalo kesal satu ke kelas dua gak ada dasarnya membaca sama sekali pasti nanti ada masalah lagi di kelas duanya”

(Informan L, 37 tahun)

“saya kuliah lagi itu sampek 7 tahun untuk mendalami ini, mendalami ke abk an””jadi memang ketika itu saya itu tidak puas abk itu seperti apa, penanganannya seperti apa”

(Informan F, 38 tahun)

Dedication ditandai dengan adanya rasa bahwa pekerjaan itu adalah suatu hal yang penting bagi diri karyawan, karyawan merasa antusias dalam bekerja, karyawan juga bangga atas pekerjaannya dan merasa tertantang oleh setiap apa yang dilakukan dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan informan:

“mau kerja seenaknya juga gak tega sama anak-anak, mereka dirumah sudah kleleran mask disini mau kita klelerin, kalo aku gitu” “misalnya anakku gak masuk satu ya aku ambil anaknya temenku satu, jadi anaknya lima anakku 3 ya sisni tak bantu satu gitu” “aku pengennya itu kita kumpul bareng buat program, program binadiri, program field trip, program outing class lah apalah kayak gitu”

(Informan L, 37 tahun)

“saya bangga sekali karena saya memiliki murid itu sampai sekarang itu ada beberapa murid saya dari klampis satu itu berhasil ada yang jadi pegawai pabrik kayu, ada yang jadi apa namanya chef di hotel sahid ada, ada yang mengembangkan usaha orangtuanya di tataboga dia anak tunarungu juga, ada yang di tatarias, nah ketika mereka berkumpul ketika reuni dengan kita itu kita sampek nangis bahwa mereka ternyata bias dari situ saya punya lebih kuat motivasi untuk anak ini kalo mau kita bias kembangkan”.

(Informan F, 38 tahun)

“seneng, bahagia, bangga, saya ngerasa saya kalo ada keberhasilan dari mereka, saat mereka pertamanya suka tantrum dia kayak kecil-kecil aja mbak dia kayak sudah perintah satu perintah sudah bisa itu senengnya luar biasa”. “saya suka dibidang pendidikan dari ambil psikolog itu saya skripsinyadi bidang pendidikan juga” “anak abk kan beda sama anak biasa jadi kegiatannya itu jauh lebih ekstra kayak lari-lari kayak gitu lebih enak sih menurut saya ketimbang diem monoton”apalagi kalo apa, nangani anak yang suka tantrum itu lebih sih, lebih suka karena apaya gimana untuk cara penanganan penenangan anak saat tantrum kayak gitu-gitu”

(Informan M, 30 tahun)

Kemudian yang terakhir *absorbtion* dikarakteristikan dengan karyawan sepenuhnya terfokus dan merasa puas dalam pekerjaannya. Karyawan dengan penghayatan di dalam pekerjaannya akan merasakan waktu berlalu dengan cepat saat sedang bekerja dan merasa kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Karyawan dalam penelitian ini merupakan seorang guru pendidikan khusus. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan informan:

“suka karena anak-anak itu ada yang lucu jadi kegiatannya jauh lebih ekstra suka lari-lari” “pilih jadi gpk aja mbak”

(Informan M, 30 tahun)

Didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh Santoso, (2017) tentang Gambaran *Work Engagement* pada Guru Pendidikan Khusus di SDN “X” Surabaya mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa ketiga dimensi dalam *work engagement* tersebut terwujud dalam bentuk perilaku seperti

wujud dari *vigor* yaitu adanya ketahanan mental partisipan yang tetap ingin mempertahankan pekerjaannya sebagai guru pendidikan khusus sekalipun menghadapi tantangan, *dedication* yaitu adanya rasa bangga terhadap pekerjaannya sebagai guru pendidikan khusus. Lalu *absorption* yaitu partisipan merasa terikat dengan pekerjaannya sebagai guru pendidikan khusus dan merupakan panggilan jiwanya. Dimensi tersebut dapat terbentuk melalui *job resources* berupa rasa nyaman yang didapat dari lingkungan kerja dan hubungan yang baik yang terjalin dengan rekan kerja dan komponen sekolah yang lain (kepala sekolah, karyawan, termasuk murid dan wali murid) dan *personal resources* berupa inisiatif dan kemawasdirian. Ketika seseorang memiliki keterikatan terhadap suatu pekerjaan menjadi seorang guru pendidikan khusus maka akan memberikan pengaruh pada anak berkebutuhan khusus yang dibimbing dengan usahanya yang selalu maksimal karena adanya rasa antusias, bangga, dan lain-lain.

Menurut Demerouti (dalam Puspita,2012) *job demands* dan *personal resources* merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*. *Job demands* (tuntutan kerja) merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan informan:

“saya pengen care dengan anak-anak satu sisi karna mereka juga ada sisi lain yang menjadikan saya tertarik, sehingga saya berjuang sampek akhirnya terakhir ini menempuh pendidikan luar biasa sampek selesai nah itulah sampek sekarang pun kita bertahan disana”

(Informan F, 38 tahun)

“anak abk kan beda sama anak biasa jadi kegiatannya itu jauh lebih ekstra kayak lari-lari kayak gitu lebih enak sih menurut saya ketimbang diem monoton”apalagi kalo apa, nangani anak yang suka tantrum itu lebih sih, lebih suka karena apaya gimana untuk cara penanganan penenangan anak saat tantrum kayak gitu-gitu”

(Informan M, 30 tahun)

Melalui pernyataan informan tersebut dapat dilihat bahwa informan dituntut untuk menagani anak berkebutuhan khusus dengan segala macam perilakunya (tantrum), tetapi hal tersebut malah membuat informan tersebut memiliki keterikatan dengan ABK, menyelesaikan pekerjaan dengan menenangkan anak tersebut. Kedua informan tersebut berusaha terus menerus untuk menyelesaikan tuntutan dalam pekerjaannya sebagai guru pendidikan khusus.

Tuntutan kerja sendiri dibagi menjadi empat yaitu, beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*). *Personal resources* (sumber daya pribadi) dalam hal ini karakter pribadi yang berpengaruh penting dalam *work engagement* adalah usia, kebutuhan yang kuat akan pertumbuhan kepercayaan etis pekerjaan. Sedangkan karakteristik pekerjaan yang berperan penting dalam keterlibatan kerja adalah pekerjaan yang kuat (pekerjaan yang memiliki otonomi, keberagaman, identitas tugas, umpan balik dan partisipasi kerja yang tinggi. Dengan adanya *job demands* atau suatu tuntutan dalam suatu pekerjaan akan membuat seseorang terus menerus berusaha untuk menyelesaikan tugasnya terhadap pekerjaan itu sendiri dan hal tersebut yang akan membuat seseorang itu memiliki keterikatan dalam pekerjaannya dengan terus berusaha menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya jika tuntutan

tersebut kurang dalam suatu pekerjaan maka keterlibatan orang tersebut dalam pekerjaannya juga tidak akan maksimal. Dalam hal ini terbentuknya *work engagement* tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi beberapa faktor dalam *work engagement* salah satunya seperti yang telah dijabarkan diatas. Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya *work engagement* pada seorang guru pendidikan khusus berbeda-beda antar individunya.

Penelitian dari Asfiya, (2014) tentang *Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada guru di SLB Putra Jaya Malang* menyatakan hasil penelitian yang didapat terkait *work engagement* pada guru di SLB Putra Malang Tinggi. Hasil ini menyatakan adanya hubungan antara resiliensi dengan *work engagement*. Dalam menghadapi suatu permasalahan seorang guru di SLB diharapkan memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kondisi sulit menyangkut anak berkebutuhan khusus. Hal ini disebut resiliensi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Resiliensi termasuk sumber pribadi dari *work engagement* yang menjadi dukungan positif untuk setiap individu dalam evaluasi kemampuannya untuk mengontrol dan mempengaruhi kesuksesan dalam lingkungan kerja. Seperti halnya dengan yang terjadi pada guru pendidik khusus di SDN “X” mereka mampu menyesuaikan diri dan beradaptasi pada lingkungan kerja sebagai guru pendidikan khusus di suatu sekolah.

Didukung dengan kedua penelitian dari Santoso, (2017) dan Asfiyah ,(2014) seorang guru yang memiliki *work engagement* dengan dimensi-dimensi yang ada didalamnya akan menunjukkan antusias, bangga, dan sulit memisahkan diri dari pekerjaannya, dan tidak mudah putus asa yang ditunjukkan melalui perilakunya dalam suatu pekerjaan. Seperti penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti kepada guru pendidikan khusus di SDN

“X” Surabaya yang merasa bangga dengan pekerjaannya sebagai guru pendidikan khusus, sehingga membuat guru tersebut merasa antusias dalam pekerjaannya dan sulit memisahkan diri dari pekerjaannya. Hal tersebut dapat dipengaruhi karena adanya resiliensi dari pribadi dari *work engagement* yang menjadi dukungan positif dari individu dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian milik Santoso, (2017) dan Asfiya, (2014) menggambarkan *work engagement* pada seorang guru pendidikan khusus yang latar belakang pendidikannya adalah lulusan pendidikan luar biasa yang mendidik anak berkebutuhan khusus di suatu sekolah inklusi dan sekolah luar biasa, sehingga semua guru pendidikan khusus di sekolah inklusi tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Berbeda dengan penelitian ini yang akan meneliti tentang *work engagement* pada guru pendidikan khusus di SDN “X” Surabaya yang guru pendidikan khususnya awalnya bukan lulusan pendidikan khusus. Guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus ini merupakan guru lulusan dari matematika dan psikologi. Sehingga peneliti ingin meneliti *work engagement* pada guru pendidikan khusus melalui perilaku yang ditunjukkan dalam perannya sebagai guru pendidikan khusus.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah hendak menjawab pertanyaan berikut: bagaimana gambaran *work engagement* pada guru anak berkebutuhan khusus di SDN “X” Surabaya.

1.3 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada guru anak berkebutuhan khusus di SDN “X” Surabaya.

1.4 Manfaat

Melalui penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat teoritis

Melalui penelitian yang dilakukan dapat memberikan masukan bagi teori psikologi pendidikan mengenai pentingnya *work engagement* pada guru anak berkebutuhan khusus.

1.4.2. Manfaat praktis

a. Informan

Memberi gambaran tentang bagaimana guru anak berkebutuhan khusus yang memiliki *work engagement* yang baik dalam pekerjaannya dan memiliki pemahaman terkait untuk dapat mengembangkan dan mendidik anak berkebutuhan khusus secara maksimal.

b. Keluarga (orang tua) ABK

Memberikan gambaran tentang peran guru anak berkebutuhan khusus untuk mengembangkan potensi anak mereka agar tidak menganggap inklusi sebagai hal yang tabu.

Sekolah diharapkan dapat memberikan informasi tentang kinerja dari seorang guru pendidikan khusus di SDN "X" Surabaya ini sehingga dapat memberikan pelatihan atau penanganan yang tepat untuk meningkatkan keterlibatan guru pendidikan khusus terhadap perannya.