

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

KBBI, (dalam Muhibbinsyah, 2014) Pendidikan berasal dari kata “didik”, lalu kata ini mendapat awalan me sehingga menjadi “mendidik”, artinya memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya ajaran, tuntunan, dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Pentingnya pendidikan di Indonesia, telah diatur dalam UU 1945 pasal 31 ayat 1 yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran.

Anak berkebutuhan khusus dianggap sebagai sosok yang tidak berdaya dan perlu dikasihani, hal inilah yang menjadikan anak berkebutuhan khusus sering dikucilkan atau termaginalkan dari lingkungan sekitar, anak-anak berkebutuhan khusus sering menerima perlakuan yang diskriminatif dari orang lain, bahkan untuk menerima pendidikan saja anak berkebutuhan khusus sulit, beberapa sekolah reguler tidak mau menerima anak berkebutuhan khusus sebagai siswa, alasannya guru di sekolah tersebut tidak memiliki kualifikasi yang memadai untuk membimbing anak berkebutuhan khusus, terkadang sekolah khusus letaknya jauh dari rumah karyawan, sehingga banyak anak berkebutuhan khusus yang tidak mengenyam pendidikan (Pratiwi, 2015). Sekolah inklusi adalah sekolah reguler yang disesuaikan dengan kebutuhan anak yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa pada satu kesatuan yang sistemik (Ilahi, 2013).

Begitu pula dengan SLBN 1 Yogyakarta Bermula dari rintisan almuni SGPLB pada tahun 1971 bernama SLB Rintisan, kemudian Tahun 1996 berkembang menjadi SLB Negeri Bantul. Seiring dengan perkembangan jaman dengan Otonomi daerahnya pengelolaan SLB sepenuhnya di kelola oleh pemerintah Provinsi DI Yogyakarta dan berubah namanya menjadi SLB Negeri 3 Yogyakarta. SLBN 3 Yogyakarta merupakan satu-satunya Sekolah Luar Biasa terlengkap di DIY dengan membuka 5 jurusan yaitu : Tuna Netra (A), tuna Rungu Wicara (B), Tuna Grahita (C), Tuna Daksa (D), dan Autis. Serta dilengkapi dengan menjelenggarakan layanan – layanan bagi anak berkebutuhan khusus diantaranya: Asesmen *Center & therapi*, RC /*Resorce Center*, sanggar kerja kaliba, klinik, Perpustakaan PLB, Asrama, dll. Dengan adanya kebijakan kebijakan baru dari pemerintah dan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY Pada ajaran baru Tahun 2012 Nama SLBN 3 Yogyakarta kembali berubah menjadi SLB negeri 1 Bantul hingga sekarang.

SLBN 1 terdiri dari beberapa jenjang antara lain ada TKLB, SDLB, SLTPLB dan SMLB. Yang memiliki visi untuk menuju terwujudnya pelayanan pendidikan luar biasa yang berkualitas, unggul berdasarkan iman dan taqwa. Dan misi untuk menyelenggarakan pembelajaran berdasarkan kurikulum tingkat satuan pendidikan yang disesuaikan dengan kondisi, potensi, kemampuan dan kebutuhan individu anak, menyelenggarakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan, meningkatkan profesionalitas pendidikan dan tenaga kependidikan, melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam proses pembelajaran, menerapkan tingkah laku sopan santun terhadap guru, orang

tua, orang lain dalam kehidupan sehari-hari, menerapkan nilai religius dalam kehidupan sehari-hari, mengembangkan potensi dan prestasi siswa dalam bidang olahraga, keterampilan dan bidang lainnya secara optimal, menyiapkan siswa dalam menghadapi ujian, membantu siswa dalam kemandirian sesuai dengan potensi yang dimiliki, menyelenggarakan pendekatan pembelajaran yang aktif.

Dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru karena salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi siswa adalah guru. Hal ini selaras dengan penelitian dari Rivkin (dalam Hammond, 2000) yang menemukan pengaruh guru menjadi faktor yang paling tinggi terhadap prestasi siswa. Definisi guru dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu pendidik Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah Grace & Hadi (2013).

Pada dasarnya, fungsi atau peran penting guru dalam PMB karyawanlah sebagai “*director of learning*” (direktur belajar). Artinya, setiap guru diharapkan untuk pandai-pandai mengarahkan kegiatan belajar siswa agar mencapai keberhasilan belajar (kinerja akademik) sebagaimana yang telah ditetapkan dalam sasaran kegiatan PMB. Dengan demikian, semakin jelaslah bahwa peranan guru dalam dunia pendidikan modern seperti sekarang ini semakin meningkat dari sekedar pengajar menjadi direktur belajar. Konsekuensinya, tugas dan tanggung jawab guru pun menjadi lebih kompleks dan berat pula (Muhibbinsyah, 2014).

Sama halnya dengan Guru SLB yang diharuskan untuk memiliki latar belakang pendidikan khusus. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyatakan bahwa SDLB/SMPLB/SMALB harus mempunyai kualifikasi akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana strata satu (S1) program pendidikan khusus sesuai dengan pelajaran yang diampu serta diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Dalam menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus tentunya perlu memiliki kesabaran selama proses mengajar berlangsung (Dwi & adelia, 2017). Karena masalah yang timbul pada guru pendidikan umum tentunya tidak sama dengan masalah yang timbul pada guru pendidikan khusus. Menurut (Effendi, dalam Asri 2012) 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. Berdasarkan hasil wawancara pada guru Sekolah Luar Biasa, yang menyatakan guru Sekolah Luar Biasa tentunya memiliki keistimewaan karena guru sangat dibutuhkan oleh anak berkebutuhan khusus terutama dalam mengajar kemandirian pada anak berkebutuhan khusus. Survei internasional yang diselenggarakan oleh *Council for Exceptional Children* (CEC) dengan jumlah 1000 guru pendidikan khusus dengan hasil kondisi kerja guru yang buruk memberikan kontribusi yang besar terhadap tingginya jumlah guru yang meninggalkan bidang kerjanya, stress pada guru dan

kualitas pendidikan khusus yang tidak memenuhi syarat. (Fore, dalam Asri 2012). Karyawan yang bersikap energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang mempunyai *engagement* di dalam menjalankan setiap pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement adalah sebuah kondisi di mana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga karyawan mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. (Schaufeli dan Bakker, 2004). *Work engagement* adalah pengalaman positif (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). Schaufeli & Bakker (2004) menjabarkan tiga aspek dari *work engagement* yaitu *vigor* dikarakteristikan dengan level yang tinggi pada energi dan resiliensi mental ketika kerja. Karyawan yang memiliki skor tinggi pada *vigor* seringkali mempunyai energi, stamina, semangat yang tinggi selama bekerja. Sebaliknya apabila karyawan memiliki skor *vigor* yang rendah mempunyai energi, stamina, semangat yang rendah selama melakukan pekerjaan.

Dedication mengacu pada keterlibatan yang tinggi pada suatu pekerjaan dan rasa antusias yang tinggi dalam menghadapi tantangan-tantangan ditempat kerja. Karyawan yang skor *dedication*-ny tinggi sangat mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya. Sebaliknya apabila skor *dedication*-nya rendah karyawan merasa tidak bangga dan antusias dengan pekerjaannya karena menganggap pekerjaannya tidak bermakna. *Absorption* dikarakteristikan dengan secara penuh berkonsentrasi dan merasa bahagia tenggelam dalam pekerjaannya. Skor *absorption* yang tinggi akan membuat karyawan merasa waktu berlalu dengan

cepat dan merasa sulit memisahkan diri dari pekerjaan. Skor *absorption* yang rendah akan membuat seseorang merasa tidak tenggelam dengan pekerjaannya.

Ratanjee dan Emond (2013) melakukan survei di ASEAN di tahun 2013 untuk melihat tingkat *engagement* pekerja. Indonesia diujarkannya dengan empat negara lain seperti Filipina, Thailand, Malaysia dan Singapore. Didapatkan 77% karyawan di Indonesia *not engaged*, menempati posisi terakhir dibandingkan empat negara lainnya. Selanjutnya dilakukan oleh Halim (2013) yang memaparkan kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat *engaged*. Selanjutnya, 17 % merasa tidak *engaged* di mana hal ini menimbulkan resiko potensial untuk produktivitas dan kinerja. Di samping itu, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang hampir tidak *engaged*, Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Boe, Bobbit dan Cook (1997) dengan hasil dari 4.798 guru pendidikan umum dan guru pendidikan khusus menunjukkan bahwa terdapat tingkat *turnover* sekitar (20%) dan guru pendidikan umum (13%). (Fore, dalam Asri 2012). Selanjutnya Subekti, & Dian (2017) yang dilakukan pada Subjek 60 guru SLB Negeri Semarang dari 99 guru di populasi memiliki *work engagement* rata-rata rendah (10%) *work engagement* sedang (58.3%) guru yang memiliki *work engagement* yang tinggi (31.7%). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli, menunjukkan bahwa *engagement* yang tidak tinggi memudahkan terjadinya *turnover* pada guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 februari 2019 terhadap 11 guru SLBN 1 Bantul, Yogyakarta. Tujuh diantara 11 guru menyatakan guru merasa tidak bersemangat pada saat mengajar hal ini ditunjukkan dengan guru merasa tidak bersemangat ketika bangun dipagi hari untuk pergi bekerja. Delapan diantara 11 guru menuturkan bahwa pekerjaan yang dijalani tidak menantang, hal ini ditunjukkan ketika guru diberikan tugas guru merasakan tugas tersebut merupakan hal biasa. Selanjutnya, Sembilan di antara 11 guru mengatakan belum bisa fokus sepenuhnya dalam mengajar, hal ini dikarenakan para guru masih belum bisa memisahkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan ditempat kerja sehingga ketika guru memiliki masalah pribadi karyawan cenderung akan membawa permasalahan pada pekerjaan dan tidak konsentrasi terhadap pekerjaan yang dijalani. Dan guru merasakan waktu terasa lama apabila anak-anak tidak mau mengikuti pelajaran.

Berdasarkan pemaparan di atas disimpulkan bahwa bahwa aspek *vigor* cenderung rendah, hal tersebut tergambarkan dengan perilaku guru merasa tidak bersemangat ketika bangun dipagi hari untuk pergi bekerja. Aspek *dedication* cenderung rendah hal tersebut tergambarkan dengan guru diberikan tugas, guru merasakan tugas tersebut merupakan hal biasa dan tidak merasa ada tantangan untuk menyelesaikan tugas tyang diberikan sekolah. Aspek *absorption* cenderung rendah ditandai dengan perilaku subjek yang mengatakan belum bisa fokus sepenuhnya dalam mengajar, hal ini dikarenakan para guru masih belum bisa memisahkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan ditempat kerja sehingga ketika guru memiliki masalah pribadi karyawan cenderung akan membawa

permasalahan pada pekerjaan dan tidak berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang dijalani. Dan guru merasakan bosan dengan menyatakan waktu terasa lama berlalu apabila anak-anak tidak mau mengikut pelajaran. Oleh karena itu peneliti yakin bahwa salah satu masalah yang dihadapi guru sekolah luar biasa adalah keterikatan kerja karena apa yang dikatakan sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker, (2004).

Seharusnya karyawan memiliki *work engagement* tinggi karena akan berdampak pada perasaan karyawan yang merasa pekerjaan yang dilakukan sangat berarti dan menantang serta antusias ketika mengerjakan tugasnya (Schaufeli & Bakker, 2003). Karyawan yang *engaged* akan termotivasi untuk meningkatkan produktifitas, selalu menerima tantangan, merasa bahwa pekerjaan memberi makna dalam dirinya, dan memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan (Margaretha & Saragih, 2008). Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaga dan pikirannya dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Seorang karyawan akan terikat apabila dalam bekerja menunjukkan komitmen terhadap tujuan, Menggunakan segenap kemampuannya melakukan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja memastikan bahwa tugasnya telah selesai dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia melakukan perbaikan jika memang diperlukan (Marciano dalam Akbar, 2013). Seorang pekerja yang *engaged* memiliki banyak efek yang positif, pekerja yang *engaged* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk

melakukan hal-hal yang lebih dari pada yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2007).

Albrecht, (2010) menyatakan bahwa ketika karyawan tidak terikat, karyawan hadir hanya secara fisik di tempat kerja. Para karyawan ini tidak mencurahkan emosi, energi, dan gairah dalam bekerja, Karyawan yang tidak terikat memiliki sedikit atau tidak keterlibatan emosional pada perannya dalam bekerja, tidak peduli tentang tujuan organisasi, dan jarang menikmati pekerjaan, secara umum, keterikatan pada karyawan dipandang sebagai hal yang positif dan diinginkan bagi organisasi (Albrecht, 2010). Karena keterikatan kerja penting untuk menentukan masa depan organisasi (Shuck & Wollard, dalam Eman & Ishak, 2016). Dan karyawan akan melakukan lebih dari apa yang tertera pada *job description*nya, karyawan akan membuat pekerjaannya menjadi lebih dinamis (Leiter & Bakker, 2010).

Bakker dan Demerouti (dalam Wright, 2009) mengungkapkan ada empat alasan tentang karyawan dengan *work engagement* tinggi memiliki performa yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak *work engagement*, yaitu *work engagement* dapat menimbulkan emosi positif, *work engagement* dapat mempengaruhi kesehatan menjadi lebih baik, *work engagement* dapat menciptakan energi atau sumber kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan *work engagement* dapat mempengaruhi lingkungan kerja.

Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mendorong munculnya *work engagement* pada karyawan, yaitu *job resources* dan

personal resources. Contoh dari *job resources* adalah dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, *coaching* dari atasan, *feedback* kinerja, keahlian dan otonomi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) serta Schaufeli dan Salanova (2007) bahwa *job resources* seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, adanya *feedback* mengenai performansi kerja, varkaryawansi keterampilan, otonomi dan kesempatan untuk belajar, mempunyai keterkaitan positif dengan *work engagement*. Bakker dan Demerouti (2007) menyebutkan bahwa *job resources* kemungkinan terdapat pada tingkat: 1) Organisasi pada umumnya, contohnya gaji, kesempatan mengembangkan karir, dan *job security*, 2) Hubungan interpersonal dan sosial, contohnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta iklim dalam kelompok, 3) Organisasi kerja, contohnya kejelasan mengenai peran kerja dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan 4) Tugas, contohnya varkaryawansi keterampilan identitas atau ciri dari tugas, makna dari tugas, otonomi, dan adanya *feedback* mengenai performansi kerja karyawan.

Saks (2006) mengemukakan *perceived organizational support* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. *Perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai dukungan yang didapatkan dari organisasi. Dukungan organisasi yang didapatkan oleh karyawan termasuk dalam faktor *job resources* yaitu berupa dukungan dari atasan dan rekan kerja, adanya *feedback* mengenai performansi kerja karyawan, dan *job security*. Selaras dengan yang dikemukakan oleh Setiawan (2012) yaitu *perceived organizational*

support termasuk dalam bentuk dukungan sosial dan dukungan sosial ini termasuk dalam *job resources*.

Perceived organizational support adalah kepercayaan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). *Perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kata lain, *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger dan Rhoades, dalam Shannock, 2006).

Rhoades dan Eisenberger (2002), mengungkapkan *perceived organizational support* memiliki tiga dimensi yaitu: Keadilan mengacu pada bagaimana organisasi mendistribusikan sumber daya diantara karyawan. Dukungan atasan mencerminkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menghargai dan peduli terhadap kontribusi karyawan. Penghargaan dan kondisi kerja mencerminkan pandangan karyawan tentang penghargaan yang diberikan oeh organisasi kepada karyawan.

Sekolah perlu mendorong guru demi meningkatkan kualitas kinerjanya, hal ini dapat memberikan dampak yang positif bagi sekolah. Penelitian Rich, dkk. (2010) menemukan bahwa korelasi paling signifikan terhadap munculnya *engagement* pada karyawan adalah *perceived organizational support*. Karyawan yang menunjukkan *work engagement* yang tinggi dapat dikarenakan dirinya merasa

bahwa organisasi memberikan dukungan dan peduli terhadap kontribusi dan kesejahteraannya. Rhoades dan Eisenberger, (2002) menemukan bahwa *perceived organizational support* berdampak pada peningkatan terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja *positive mood*, *job involvement* atau keterlibatan kerja karyawan, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, serta menurunkan tingkat *withdrawal behavior* sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Selanjutnya hasil penelitian Ribka, (2015) yang mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan keterikatan karyawan yaitu karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif lebih cenderung membantu rekan kerja, menawarkan ide atau usulan untuk pengembangan organisasi, menilai perusahaan, menghargai kontribusi serta memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Guru yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi atau sesuai dengan apa yang diharapkan, maka guru akan memberikan pekerjaan yang lebih optimal dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Selaras dengan Robertson (dalam Sawitri & Gita, 2017) berpendapat bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan antusias, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi. Selanjutnya adapun karyawan yang bergabung dalam organisasi, maka karyawan tersebut merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaik untuk organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Kinerja terbaik yang dimunculkan karyawan diperoleh dari karyawan yang merasa terikat (Rahmawati, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa *work engagement* merupakan salah satu hal penting dalam tercapainya tujuan sekolah dalam hal ini adalah Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul, Yogyakarta. Tetapi realitanya *work engagement* pada guru menurun. Menurunnya *work engagement* merupakan hasil yang kompleks antara beberapa faktor yang mempengaruhi. Semakin positif *perceived organizational support* maka, semakin tinggi *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* maka semakin rendah *work engagement* pada guru.

Dari uraian di atas, maka rumusan permasalahan atau pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru SLBN 1 Bantul, Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul, Yogyakarta.

Adapun manfaat dari penelitian ini secara teoritis dan praktis adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi psikologi industri organisasi dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *perceived organizational support* dan *work engagement* pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul, Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Bagi guru, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih memahami *work engagement*, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan dan *perceived organizational support* guna memperoleh *work engagement* yang lebih optimal.

b. Bagi Sekolah

Apabila penelitian ini terbukti, dapat digunakan oleh pihak sekolah. Untuk menciptakan *work engagement* yang tinggi diperlukan *perceived organizational support* yang positif dari guru atau pekerja tersebut.