

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pada era globalisasi saat ini, suatu organisasi baik perusahaan atau institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian terhadap semua sisi yang ada pada organisasi tersebut. Organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan keterbatasan sumber daya manusia yang ada sehingga tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan karena secanggih apa pun teknologi yang digunakan tanpa didukung manusia sebagai pelaksana maka kegiatan operasional perusahaan tidak akan mampu mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Sandra, 2015). Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya sebagai salah satu faktor internal. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak hanya perlu kemampuan yang baik melainkan adanya dedikasi untuk terlibat penuh, proaktif, dan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya organisasi digunakan sebagai wadah untuk menampung individu-individu agar saling berkumpul dan bekerjasama secara terencana dan dipimpin dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Snyder (dalam Prasetio, 2018) bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang

dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif. Akan tetapi dalam pelaksanaannya sering ditemukan adanya fenomena atau permasalahan yang tidak menutup kemungkinan dapat membuat organisasi tersebut mengalami penurunan bahkan bubar. Hal tersebut bisa datang dari mana saja, baik individu yang berada didalam maupun dari luar organisasi.

Salah satu organisasi atau perusahaan yang perlu diperhatikan lebih lanjut yaitu sekolah luar biasa. Sekolah luar biasa (SLB) merupakan satuan pendidikan yang ditujukan untuk peserta didik berkebutuhan khusus. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 157 Tahun 2014 tentang Kurikulum Pendidikan Khusus pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa peserta didik berkelainan adalah peserta didik berkebutuhan khusus yang memiliki kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial. SLB merupakan satuan pendidikan khusus jalur formal yang meliputi TKLB/RALB, SDLB/MILB, SMPLB/MTsLB, SMALB/MALB dan SMKLB/MAKLB. Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI diketahui bahwa pada tahun 2018 terdapat 1861 SLB yang terdaftar di Indonesia dengan rincian 489 SLB berstatus negeri dan 1372 SLB berstatus swasta. Jumlah SLB mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dimana pada tahun 2017 terdapat 2157 SLB dengan rincian 563 berstatus negeri dan 1594 berstatus swasta.

Sumber daya manusia yang ada di SLB meliputi kepala sekolah, guru, staf dan tenaga pendidikan lainnya. Guru merupakan salah satu sumber daya dengan jumlah terbanyak yang berperan cukup penting dalam memberikan layanan

pendidikan. Hal tersebut dikarenakan guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan (Depdiknas, 2008). Tugas guru yang mengajar di SLB secara umum sama dengan guru pada umumnya. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 5 menyebutkan bahwa tugas utama seorang guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Adapun tugas lainnya yang membedakan guru SLB dengan tugas guru lainnya adalah harus mampu merencanakan, melaksanakan dan menilai program orientasi mobilitas dan huruf braille, melakukan pembelajaran bina persepsi bunyi dan irama serta SIBI (Sistem Isyarat Bahasa Indonesia), melakukan pembelajaran bina diri dan bina gerak, serta melakukan pembelajaran bina pribadi dan sosial (Choiri dalam Shofiyanti, 2016). Hal tersebut menggambarkan bahwa menjadi seorang guru SLB adalah pekerjaan yang tidak mudah.

Permasalahan layanan pendidikan khusus di Indonesia saat ini cukup memprihatinkan. Banyak SLB yang masih kekurangan tenaga pendidik berijazah PLB. Salah satunya seperti dilansir dari berita harian baliexpress. Kepala SLBN Negara yaitu Made Ngurah Adi Bagiartha mengungkapkan bahwa terdapat 13 orang tenaga pendidik dan belum semuanya memiliki sertifikat atau ijazah pendidikan luar biasa (PLB). Beliau juga mengatakan bahwa perbandingan ideal yaitu satu siswa didampingi dua guru, namun yang terjadi saat ini satu guru harus mendampingi 3-5 ABK. Kedua hal ini dinilai sangat belum layak.

Dalam pengelolaan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan hubungan yang baik antara organisasi dengan karyawannya. Hal tersebut berlaku pula antara SLB dengan guru. Melihat guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemajuan SLB, maka SLB memiliki harapan agar guru tetap bersemangat, berdedikasi tinggi serta menghayati pekerjaannya. Maka dari itu, sebuah SLB membutuhkan guru yang dapat terikat dengan pekerjaannya.

Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, sehingga setiap karyawan harus memiliki totalitas kerja. Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau yang disebut dengan *work engagement* merupakan kondisi motivasi kerja yang positif dan memuaskan terkait keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli & Bakker, 2003). *Work engagement* digunakan sebagai bentuk pertahanan dalam menghadapi persaingan (Rashid, Asad, & Ashraf, 2011).

Schaufeli dan Bakker (2003) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan curahan energi yang tinggi selama bekerja, merasa pekerjaan yang dilakukan berarti dan signifikan, merasa tertantang dengan tugas-tugas yang diberikan, memiliki level konsentrasi yang tinggi dan selalu antusias serta senang ketika mengerjakan tugasnya. Begitu pula sebaliknya, individu yang tidak memiliki *work engagement* digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan stamina dalam hal berkaitan dengan pekerjaan, tidak merasa pekerjaannya bermakna atau menantang, tidak menghayati pekerjaan, dan tidak mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya tersebut.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) *work engagement* meliputi tiga aspek yakni semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Semangat dimaksud sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi, merasa senang, berusaha semaksimal mungkin, tekun dan berani saat menghadapi kesulitan kerja. Dedikasi mengarah pada keterlibatan yang kuat saat bekerja, sangat antusias, merasa tertantang dan terinspirasi dengan pekerjaannya. Penghayatan adalah keadaan terjun total seseorang terhadap pekerjaannya, serius dan berkonsentrasi penuh, sulit memisahkan diri dari pekerjaannya, serta merasa waktu berjalan begitu cepat.

Pada tahun 2016 *Gallup's Global Workplace Analytics* melakukan survei untuk mengetahui tingkat *engagement* yang dimiliki pekerja (Marajohan, 2016). Hasil yang diperoleh menunjukkan 87% pekerja di dunia tidak merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Kemudian survei turut menyejajarkan Indonesia dengan 4 negara lainnya di Asia Tenggara yaitu Filipina, Thailand, Malaysia dan Singapura. Hasil yang diperoleh menunjukkan pekerja di Indonesia hanya 8% yang merasa *engaged*, 77% merasa tidak *engaged*, dan 15% merasa *engaged* sebagian. Indonesia menempati posisi terakhir dibandingkan empat negara tersebut.

Selain itu, terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa guru pendidikan luar biasa 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 menimbulkan kelelahan fisik dan mental pada guru karena anak tersebut

memerlukan lebih banyak perhatian dan pelatihan dibandingkan anak normal. Hal ini dapat melemahkan perkembangan keahlian guru, kualitas pendidikan dan kegiatan lain yang berhubungan dengan siswa. Penelitian menunjukkan guru pendidikan luar biasa yang kurang kreatif dan tidak sabar menghadapi muridnya mengalami depresi dan kurang antusias terhadap pekerjaannya (Weiskopf 1980, Crane & Iwanicki 1986, Croasmun dkk. 1997 dalam Kucuksuleymanoglu 2011).

Begitu pula dengan SLB Negeri 1 Bantul, berawal dari tahapan rintisan alumni Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa (SGPLB) yang didirikan pada tahun 1971. SLB ini beberapa kali mengalami perubahan nama hingga pada tahun 2010 SK Gubernur menetapkan menjadi SLB Negeri 1 Bantul. Terdapat lima jurusan di SLB Negeri 1 Bantul yaitu SLB-A untuk peserta didik tunarungu, SLB-B untuk peserta didik tunarungu tunawicara, SLB-C untuk peserta didik tunagrahita, SLB-D untuk peserta didik tuna daksa, dan jurusan khusus untuk anak autisme. Dari penggalian data awal, didapatkan informasi bahwa terdapat 91 guru dan 331 siswa di SLB Negeri 1 Bantul. Dalam satu kelas biasanya lebih dari lima siswa dengan satu guru sebagai wali kelas yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara bersama 10 guru yang dilakukan di SLB Negeri 1 Bantul pada tanggal 10–17 Oktober 2019 ditemukan bahwa tujuh orang tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan kurang bersemangat dalam menghadapi siswa yang lamban memahami pelajaran, disertai merasa malas saat bangun dipagi hari untuk pergi bekerja. Kemudian empat orang merasa tidak tertarik dan mengeluh saat diberi tugas tambahan, guru cenderung menolak tugas tersebut dengan berbagai alasan. Terdapat satu orang yang mengemukakan

akan meninggalkan pekerjaannya saat ini apabila mendapat tawaran atau kesempatan di tempat lain. Selanjutnya, 6 orang mengatakan belum mampu fokus sepenuhnya pada pekerjaan karena terdapat beberapa tugas yang harus dikerjakan dalam waktu bersamaan. Guru pun kadang kala merasa waktu terasa lambat berlalu apabila situasi dan kondisi anak-anak sulit untuk dikontrol

Kemudian berdasarkan hasil observasi di lingkungan SLB Negeri 1 Bantul ditemukan adanya guru yang kurang memiliki sikap prososial pada siswa yang membutuhkan bantuan rawat diri seperti saat siswa mengeluarkan air liur. Hal ini didukung penuturan guru yang merasa jijik melihat hal tersebut. Ada pula guru yang membuka *gadget* ketika berada dikelas atau keluar kelas beberapa saat baru kemudian masuk kembali. Menurut guru hal itu dilakukan guna penyegaran saat merasa bosan dengan kegiatannya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga aspek *work engagement* cenderung rendah. Aspek semangat tergambarkan dengan perilaku guru yang kurang bersemangat dalam menghadapi siswa yang lamban dan merasa malas saat bangun dipagi hari untuk pergi bekerja. Aspek dedikasi tergambarkan dengan perilaku guru yang tidak tertarik dan menolak saat diberi tugas tambahan, serta memilih tawaran atau kesempatan di tempat lain untuk bekerja. Aspek penghayatan semangat tergambarkan dengan perilaku guru yang belum mampu fokus sepenuhnya pada pekerjaan dan merasa waktu terasa lambat berlalu. Maka dari itu, peneliti yakin bahwa salah satu masalah yang dihadapi guru SLB adalah *work engagement* karena data yang didapat sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003).

*Work engagement* sangat diperlukan karena seseorang dengan *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih baik daripada seseorang dengan *work engagement* yang rendah. Menurut Smulder (dalam Shofiyanti, 2016) ada beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi diantaranya guru, enterpreneur, dan perawat. Penting bagi seorang guru untuk memiliki *work engagement* karena hal tersebut berhubungan secara positif dengan prestasi kerja mingguan (Bakker & Matthijs, 2010). Begitu pula dengan profesi guru SLB, dimana mereka harus bekerja keras mendidik ABK demi mencerdaskan kehidupan bangsa.

Bakker dan Demerouti (2007) menyebutkan bahwa *work engagement* seseorang dipengaruhi beberapa faktor seperti *job resources*, *saliency of job resources*, dan *personal resources*. *Job resources* adalah faktor yang mengacu pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya yang berhubungan dengan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal. *Saliency of job resources* adalah faktor yang mengacu pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. *Personal resources* adalah faktor yang mengacu pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain.

*Work engagement* seseorang dapat dipengaruhi oleh *self determination*. *Self determination* memiliki hubungan dengan *personal resources* karena *personal resources* merupakan aspek diri yang mengontrol dan memberikan



dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan (Ariani, 2013). Wehmeyer dalam Agran (1997) mengemukakan bahwa *self determination* sebagai penyebab utama dalam kehidupan seseorang yang memiliki kebebasan dan kendali tentang bagaimana ia mengerjakan pekerjaannya sendiri. Berdasarkan penelitian Ariani (2013), karyawan yang memiliki *self determination* yang tinggi maka akan memiliki *work engagement* yang tinggi pula. Pandangan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Gagne (2008) yang membuktikan bahwa *work engagement* dipengaruhi *self determination* yang berkaitan dengan unsur-unsur yang dapat berkontribusi untuk *work engagement*.

Selain didasarkan pada penelitian terdahulu, pemilihan variabel bebas dikarenakan temuan data lapangan. Beberapa guru yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka tidak dapat bertindak sesuai keinginannya sendiri karena terikat peraturan yang ada. Guru diberi banyak tugas dalam waktu bersamaan yang menyebabkan kebingungan dalam memprioritaskannya. Kemudian sertifikasi guru yang rumit dilakukan secara *online* membuat guru bergantung kepada pihak staff ICT. Hal itu dikarenakan guru tidak dapat melakukan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Guru juga dituntut memberikan materi pembelajaran sesuai kurikulum padahal satu materi saja belum tentu bisa dipahami oleh siswa, sehingga sulit untuk mencapai target tersebut. Selanjutnya, terdapat guru yang memilih bekerja secara individual meskipun itu didalam suatu tim sebab dirasa tidak efektif. Oleh karena itu, peneliti memilih *self determination* sebagai variabel yang mempengaruhi *work engagement*.

*Self determination* adalah perasaan individu yang berkaitan dengan bagaimana seseorang memulai dan mengatur suatu tindakan (Deci, Connell, & Ryan, 1989). Dalam *self determination* dikatakan apabila perilaku mengikuti kebutuhan akan kemandirian, kompetensi, dan keterhubungan maka individu termotivasi secara intrinsik dan apabila perilaku menunjukkan keinginan pemenuhan nilai lain seperti reputasi, uang, dan persetujuan maka perilaku termotivasi secara ekstrinsik (Deci & Rian, 2000). Maka dari itu, Ryan dan Deci (2000) menyimpulkan bahwa terdapat tiga aspek yang digunakan dalam mengukur *self determination* yakni kemandirian (*autonomy*), kompetensi (*competence*) dan keterhubungan (*relatedness*).

Hasil wawancara yang telah dilakukan bersama guru SLB Negeri 1 Bantul mendeskripsikan kondisi dari aspek *self determination*. Aspek kemandirian tergambarkan dengan perilaku guru yang belum mampu memprioritaskan tugas dan bergantung kepada pihak lain yaitu staff ICT. Aspek kompetensi tergambarkan dengan perilaku guru yang sulit beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan sulit untuk mencapai target pekerjaan. Aspek keterhubungan tergambarkan dengan perilaku guru yang memilih bekerja secara individual dalam sebuah tim.

*Self determination* berkaitan dengan bagaimana seseorang *engaged* dengan pekerjaannya. *Self determination* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan, dimana karyawan yang menyadari potensi yang dimiliki dan merealisasikannya akan mampu menunjukkan performa yang baik. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian Meyer dan Gagne (2008)

membuktikan bahwa *work engagement* dipengaruhi *self determination* yang berkaitan dengan unsur-unsur yang dapat berkontribusi untuk *work engagement*. Begitu pula dengan penelitian Ariani (2013) bahwa terdapat hubungan positif antara *self determination* dengan *work engagement* pada karyawan. Semakin tinggi *self determination* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *work engagement* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah *self determination* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *work engagement* yang dimilikinya. Interaksi yang tinggi antara *self determination* dengan *work engagement* yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi timbulnya sikap kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas. Dengan adanya kondisi determinasi diri yang baik maka seseorang dapat menyadari dan memanfaatkan potensi dirinya secara utuh yang akan mempengaruhi performa dan juga penghayatan seseorang terhadap apa yang ia kerjakan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *self determination* merupakan faktor penting untuk meningkatkan *work engagement* seseorang dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perumusan permasalahan dari penelitian ini ialah “Hubungan Antara *Self Determination* dengan *Work Engagement* Pada Guru SLB Negeri 1 Bantul”.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self determination* dengan *work engagement* pada Guru SLB Negeri 1 Bantul.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa dan dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi, terutama pada bidang *self determination* dan *work engagement* pada guru sekolah luar biasa.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi guru untuk lebih memahami *work dengan* meningkatkan *self determination* guna memperbaiki mutu pendidikan.

#### 2) Bagi Pihak Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi pihak sekolah dalam menciptakan *work engagement* yang tinggi pada guru SLB dengan meningkatkan *self determination*nya.