

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003). Pendidikan dapat diperoleh melalui jalur formal, non formal dan informal. Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku misalnya SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi (dalam Sulfasyah dan Arifin, 2016). Sekolah negeri, sekolah swasta, bahkan sekolah luar biasa (SLB) pun menjadi tempat formal untuk mendapatkan pendidikan. Berbicara mengenai sekolah luar biasa tidak terlepas dari istilah anak berkebutuhan khusus (ABK) (Kidam dalam Shofiyanti, 2016).

Pendidikan untuk ABK di sekolah tidak terlepas dari peran seorang guru dimana guru merupakan 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 (Undang-Undang No.14 Tahun 2005). Dengan memiliki karakteristik dan hambatan pada diri anak tersebut maka ABK memerlukan bentuk pelayanan pendidikan khusus pula yang disesuaikan dengan kemampuan dan potensi para guru.

Seorang guru yang mengajar di sekolah luar biasa memiliki kualifikasi pendidikan minimum D-IV atau S1 Luar Biasa/Pendidikan Khusus (PLB/PKh). Kualifikasi ini diperoleh dari Program Studi/Jurusan PLB/PKh yang terakreditasi atau berpendidikan D-IV atau S1 PGTK, PAUD, Psikologi atau Kependidikan non PLB/PKh dari perguruan tinggi terakreditasi. Selain itu para guru harus memiliki sertifikat pendidik untuk guru pendidikan khusus yang diperoleh dari perguruan tinggi penyelenggara program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi terakreditasi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Tugas guru yang mengajar di sekolah luar biasa atau sering disebut sebagai guru SLB secara umum sama dengan guru pada umumnya. Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005, tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Adapun tugas lainnya yang harus dilakukan oleh guru SLB yang membedakan 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-hal tersebut menggambarkan bahwa menjadi seorang guru SLB adalah pekerjaan yang tidak mudah (Gifaranti, 2020).

Selain mengajar, mendidik, dan melatih anak didiknya, masing-masing guru yang mengajar di SLB juga memiliki tugas lain yang tetap harus dikerjakan, yaitu guru memegang jabatan sebagai wakasek kurikulum, wakasek kesiswaan, wakasek ketenagaan, bendahara, humas, koordinator SDLB, SMPLB, SMALB, koordinator pramuka, binadiri, kesenian, keterampilan, olahraga dan jabatan lainnya. Hal ini dikarenakan oleh jumlah guru yang bekerja di SLB dianggap terlalu sedikit sehingga selain memegang jabatan sebagai guru juga harus merangkap jabatan lain. Semua tugas-tugas yang diemban oleh para guru yang bekerja di SLB membutuhkan energi, pelibatan diri yang kuat dan konsentrasi untuk dapat menyelesaikannya. Besarnya energi yang dikeluarkan untuk mengerahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas, perasaan antusiasme terhadap pekerjaan dan memiliki konsentrasi yang tinggi saat bekerja merupakan suatu konsep yang dikenal sebagai *work engagement* (Shofiyanti, 2016).

Work engagement adalah keadaan positif dan memenuhi diri, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan dengan adanya energi tinggi (Schaufeli., dkk, dalam Putri, 2019). *Work engagement* adalah motivasi emosional yang merujuk pada hal positif, menyenangkan dan kebahagiaan yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini pun dapat dinilai sangat berlawanan dengan kelelahan yang di rasakan karyawan ketika bekerja (Bakker dan Leiter dalam Anggraini dan Mulyana, 2022). Menurut Bakker (dalam Prasetyo dan Farhanindya, 2021) karyawan dengan *work engagement* dapat memperlihatkan sebuah kondisi dengan energi yang kuat, akan merasa apa yang dikerjakan memiliki arti berarti dan sangat signifikan, kondisi individu akan lebih banyak merasakan tugas yang

diberikan sangat memiliki resiko, mempunyai daya berkonsentrasi yang cukup tinggi dan berantusias dalam melakukan pekerjaannya, berbeda dengan *work engagement* yang rendah pada karyawan lebih banyak merasakan pekerjaannya kurang menyukai dan tidak memiliki ketertarikan dari tugas yang telah diberikan, menjadikan individu malas dalam bekerja dan berimbas kepada menurunnya kualitas kerja atau minat.

Individu yang memiliki *engagement* tinggi terhadap pekerjaannya akan termotivasi untuk selalu memberikan usaha terbaiknya (Marciano dalam Madyaratri dan Izzati, 2021). Seorang yang bekerja seharusnya memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga keterikatan yang dimiliki setiap karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas dalam bekerja akan tetapi pada kenyataannya banyak karyawan tidak *engaged* sehingga akan menimbulkan kerugian pada perusahaan (dalam Prasetyo dan Farhanindya, 2021). Disisi lain, dampak negatif dari rendahnya tingkat *work engagement* yaitu kecenderungan tingginya angka *turnover* atau karyawan yang berhenti kerja (Robbins & Judge dalam Madyaratri dan Izzati, 2021).

Work engagement selalu memiliki keterkaitan dengan segala jenis tantangan yang ada pada pekerjaan yang dapat mengungkap nilai kemampuan pada diri dan ketika akan menyelesaikan sebuah kendala atau masalah dan juga menumbuhkan solusi atau alternatif yang berinovasi. Ketika merasakan adanya keterikatan terhadap suatu pekerjaannya, mereka akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, selalu ingin berhasil dan memiliki komitmen pribadi yang kuat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (dalam

Prasetyo dan Farhanindya, 2021). Seseorang akan dapat mengungkap nilai kemampuan pada diri dan ketika akan menyelesaikan sebuah kendala atau masalah dan juga menumbuhkan solusi atau alternatif yang berinovasi karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah resiliensi (Felicia., dkk, 2022).

Resiliensi adalah kemampuan manusia untuk menghadapi, mengatasi, menjadi kuat ketika menghadapi rintangan dan hambatan (Grotberg dalam Hendriani, 2019). Resiliensi adalah hasil dari upaya mengelola berbagai macam resiko atau hal yang berpotensi memunculkan krisis dengan cara-cara yang positif dari pada menghindari resiko tersebut (Rutter dalam Hendriani, 2019). Resiliensi dihasilkan melalui kekuatan dalam diri individu sendiri sehingga mampu untuk dapat beradaptasi terhadap kondisi sulit yang sedang dialami (Wagnil & Young dalam Randa, 2021).

Individu yang memiliki resiliensi yakni ketika menghadapi keadaan yang menekan individu tersebut bisa merasakan emosi negatif yang dirasakan sejenis marah, kecewa, khawatir, cemas, sedih dan takut akan tetapi individu tersebut memiliki cara-cara untuk memperbaiki kondisi psikologisnya lalu bergerak bangkit dalam keterpurukkan (Hendriyani dalam Ritami, 2022). Resiliensi ini dimiliki oleh semua orang hanya saja tidak selalu sama karena memiliki tingkat resiliensi yang berbeda-beda (dalam Ritami, 2022).

Kekuatan resiliensi yang dimiliki individu dapat memengaruhi kemampuan dalam menyesuaikan diri dan beradaptasi terhadap peristiwa berat yang terjadi serta tetap bertahan walaupun harus berhadapan dengan masalah

ataupun trauma yang pernah terjadi pada hidupnya (dalam Siliyah dan Hadi, 2021). Kemudian resiliensi di tempat kerja juga mencakup dimensi proaktif yang dapat menciptakan keberhasilan tanpa merasa ada suatu ancaman yang mampu membuat seseorang merasa lebih kreatif dan fleksibel, namun juga diimbangi dengan nilai etika dan kepercayaan diri yang kuat untuk mencapai suatu tujuan yang bermakna (dalam Siliyah dan Hadi, 2021). Orang dapat bertahan atau terus di tempat bekerja karena memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap faktor pembentuk resiliensi sedangkan orang-orang yang berencana meninggalkan pekerjaan mereka memiliki tingkat kepuasan yang rendah (Vernold dalam Santoso dan Jatmika, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 21 Juni 2023 terhadap beberapa orang kepala sekolah SLB swasta di kecamatan Padang Timur Kota Padang, diperoleh keterangan bahwa ada indikasi *work engagement* yang rendah pada guru terlihat pada hilangnya semangat kerja guru karena keterbatasan tenaga kerja yang menyebabkan guru harus mencurahkan seluruh energi dan mental yang kuat selama bekerja. Tuntutan kerja yang diberikan dengan jumlah pekerja yang kurang memadai dalam beberapa bidang. Terkadang jumlah pekerjaan saat ini tidak sebanding dengan beban kerja yang diterima karena hal ini guru terkadang dibuat kewalahan. Kurangnya keyakinan guru terhadap kemampuan diri dalam melakukan tugas yang menantang seperti guru tidak mempunyai komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan serta usaha yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Guru yang tidak konsentrasi dalam bekerja dikarenakan guru merasakan tidak

memiliki ketertarikan dari tugas yang telah diberikan, menjadikan guru terlihat kurang semangat dalam bekerja dan berimbas kepada menurunnya kualitas kerja sehingga merasa waktu yang berjalan terasa sangat lama.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 21 juni 2023 terhadap sepuluh orang guru SLB swasta di kecamatan Padang Timur Kota Padang, diperoleh keterangan bahwa Guru SLB mengatakan mereka kehilangan semangat dalam bekerja meskipun belum mempunyai rasa keterlibatan yang tinggi karena jarang guru untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang terjadi pada beberapa kesempatan. Guru SLB juga dituntut untuk menjadi serba bisa oleh instansi dan bekerja diluar dari *job description* mereka dan belum mampu untuk mendapatkan hasil yang baik serta harapan-harapan positif dalam pekerjaannya. Kesulitan yang hadir dalam pekerjaannya membuat *work engagement* guru menjadi rendah, hal ini disebabkan karena guru belum mampu mengendalikan emosi dalam situasi yang sulit dan menantang, adanya perbedaan antara jumlah tugas yang harus dikerjakan dengan tenggat waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut dan juga terlihat guru yang tidak bisa memahami situasi sesama rekan kerja dikarenakan beberapa guru hanya memikirkan dirinya sendiri dan hanya fokus terhadap tuntutan pekerjaan masing-masing sehingga membuat guru tidak bisa membantu sesama rekan saat terjadi masalah dalam bekerja. Guru kurang merasa bertanggung jawab dan kurang peduli terhadap pekerjaannya secara personal seperti mengabaikan pekerjaan, meninggalkan jam kerja, telat masuk kerja, telat

mengumpulkan laporan kerja, hal ini disebabkan karena guru tidak yakin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Penelitian tentang resiliensi dengan *work engagement* sudah pernah diteliti oleh peneliti lain, seperti yang diteliti oleh Na'imatus Siliyah & Cholichul Hadi (2021) dengan judul "Pengaruh Resiliensi Terhadap *Work Engagement* Pada Guru". Penelitian Oleh Rino Gohansen (2021) dengan judul "Hubungan Antara Resiliensi Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Karyawan Bank Wilayah Kota Pekanbaru Pada Masa *New Normal Life*". Selanjutnya penelitian oleh Yanto Prasetyo dan Hikmah Husniyah Farhanindya (2021) dengan judul "Resiliensi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Lapangan". Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya adalah dalam hal sampel penelitian, tempat penelitian serta tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Guru SLB Swasta di Kecamatan Padang Timur Kota Padang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru SLB swasta di kecamatan Padang Timur Kota Padang?.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru SLB swasta di kecamatan Padang Timur Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan yang positif bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru SLB

Bagi guru SLB diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya *work engagement* serta memberi solusi bagi sekolah luar biasa dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki terutama dalam upaya meningkatkan *work engagement* tenaga kerjanya.

b. Bagi Sekolah Luar Biasa

Bagi sekolah luar biasa diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menambah referensi mengenai resiliensi dengan *work engagement* pada guru SLB swasta di kecamatan Padang Timur Kota Padang sehingga pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ini berkembang semakin mendalam.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dasar dan sumber ilmu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.