

PENATALAKSANAAN *STRESS* AKIBAT KERJA GURU PENDIDIKAN KHUSUS PADA SEKOLAH PENYELENGGARA PENDIDIKAN INKLUSIF

**Abdul Hudha
Moh.Efendi
Tomas Iriyanto**

Jurusan PLB FIP UM Jl. Semarang 5 Malang
Rumah: Jln. Tariku A-63 Perum. Bunul Asri Ngujil Malang.
HP. 081334621731, e-mail: abd.huda.fip@um.ac.id
Rumah: Perum. Bunul Asri Bliok B-65 Malang.
HP.08179627449, e-mail: mohammad.efendi.fip@um.ac.id
Rumah: Jl. Terusan Sudimoro 21B No.2 Rt.09/Rw.07 Mojolangu Malang.
HP.081805027438, e-mail: tomas.iriyanto.fip@um.ac.id

Abstract: The current developmental study was intended to analyze the determinant factors which affected the quality of occupational stress which experienced by teachers who taught special education in inclusive schools in East Java as the basis to develop a module of managing stress due to working. The analysis results of the exploratory study suggested that most teachers (66.33%) of special education in inclusive schools experienced moderate occupational stress. The contributions of the internal and external variables to occupational stress experienced by teachers of special education included: gender (12.32%), age (4.16%), working status (5.34%), salary or income (3.57%), the suitability of the *prajabatan* background study (6.76%), the achievement motivation (22.75%), and the interest of position (12.25%).

Keywords: occupational stress, internal factors, external factors.

Abstrak: Penelitian pengembangan ini bertujuan menganalisis determinan faktor yang berpengaruh terhadap kualitas stress akibat kerja yang dialami oleh guru pendidikan khusus yang bekerja pada sekolah penyelenggara pendidikan inklusif di Jawa Timur sebagai dasar pengembangan modul pengendalian stress akibat kerja. Hasil analisis eksplorasi penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (66,33%) guru pendidikan khusus (GPK) di sekolah inklusif mengalami stress akibat kerja dalam kategori sedang. Kontribusi variabel internal dan eksternal terhadap stress akibat kerja yang dialami guru pendidikan khusus (GPK) meliputi: jenis kelamin (12,32%), usia responden (4,16%), status kepegawaian (5,34%), pendapatan atau gaji (3,57%), kesesuaian latar belakang pendidikan prajabatan (6,76%), motivasi berprestasi (22,75%), dan minat jabatan (12,25%).

Kata kunci: stress akibat kerja, faktor internal, faktor internal.

Semangat pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas ABK untuk mendapatkan layanan pendidikan sesuai kebutuhannya lewat pendidikan inklusif, secara implisit barangkali sebagai jawaban

pemerintah terhadap kritikan yang selama ini berkembang di masyarakat bahwa aksesibilitas pendidikan formal untuk ABK kurang mendapatkan perhatian serius. Akibatnya, baik secara kualitas

dan kuantitas eksistensi mereka jarang tersentuh oleh kebijakan yang dapat memberdayakan ABK secara paripurna.

Itikad baik yang ditunjukkan memang belum diimbangi dengan penyediaan Guru Pendidikan Khusus (GPK) yang profesional, untuk berpartner dengan guru kelas atau guru bidang studi dalam memberikan layanan akademik sesuai kebutuhan anak. Tentu saja, jika mengacu kepada ketentuan yang ada maka pendidikan prajabatan GPK adalah sarjana PLB. Hasil penelitian Efendi (2011), ternyata kualifikasi tenaga GPK pada penyelenggara pendidikan inklusif jenjang Sekolah Dasar di kota Malang sebagian besar berlatar belakang sarjana non PLB. Bisa diduga model layanan yang diberikan, tentu tidak sebaik bila dilayani oleh mereka yang secara akademik memiliki kompetensi untuk memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Jika memperhatikan beban dan tanggung jawab moral yang harus dipikul guru pendidikan khusus (GPK) untuk mendidik dan memandirikan ABK dengan segala kekurangan yang dimiliki, maka konsekuensi beban tersebut tidak hanya menyita perhatian secara fisik, psikis, juga sosial. Betapa tidak, akumulasi kinerja selama bertahun-tahun seringkali tidak diimbangi perolehan hasil yang maksimal seperti anak normal. Atas kondisi tersebut, seringkali GPK merasa sangat tidak nyaman karena tidak mampu melampaui "harapan" yang dibebankan oleh orang tua kepada para GPK. Kondisi yang kurang mengenakkan (instabilitas) dari sisi fisik, mental, emosi, yang tak jelas juntrungannya berpotensi menyebabkan timbulnya *stress* pada GPK. Interaksi GPK sebagai pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerja memang dapat memberikan efek positif dan negatif. Pekerjaan dan lingkungan kerja yang sehat dapat memberikan efek positif, sebaliknya pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak sehat dan kondusif akan menimbulkan gangguan psiko-fisiologis mulai dari yang ringan hingga berat (Suma'mur, 1976; Efendi, 2003).

Beban pekerjaan yang dipikul GPK di Sekolah penyelenggara pendidikan inklusif (Sekolah normal yang didalamnya menampung ABK beragam jenisnya), ketika menjalankan tugas profesionalnya sangat rawan stress. Karena kondisi tersebut dipicu karena interaksinya dengan pekerjaan yang seringkali mendatangkan konflik bathin, yakni apa yang dilakukan dengan hasil yang dicapai secara

kasat mata seringkali terjadi kontraproduktif. Kondisi ini makin lengkap, manakala *stressor* lainnya yang selama ini sudah menyatu dengan profesi guru seperti terbatasnya fasilitas pembelajaran, gaji guru tidak memadai (Borg & Riding, 1991), pekerjaan administrasi, beban kerja terlalu berat (Capel, 1992), rendahnya status profesi (Sutherland & Cooper, 1990; Smet, 1994), kurangnya motivasi, perhatian, dan respons siswa terhadap pelajaran (Borg & Riding, 1991; Capel, 1992; Cartee, 1993) ikut berkontribusi. Bahkan hasil identifikasi di lapangan, *stressor* guru yang lain meliputi: potongan gaji, kesulitan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan, kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda, mengajar bidang studi yang tidak relevan dengan keahliannya, terbatasnya kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan yang lebih tinggi, terbatasnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran (Arismunandar, 1997) adalah nilai tambah *stressor* GPK lainnya. Kondisi *stress* yang dialami akibat interkasinya dengan pekerjaan setiap GPK tidak sama, meskipun *stressor* yang menjadi penyebabnya sama. Dalam berbagai studi disimpulkan bahwa kondisi stress yang dialami oleh guru dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti: kemampuan, pengalaman, pendidikan, serta pengetahuan yang dimiliki, di samping faktor eksternal lainnya. Semua informasi yang diperoleh dari serangkaian penelitian tentang determinasi faktor yang berpengaruh terhadap kualitas *stress* guru pendidikan khusus akibat pekerjaannya.

METODE

Sesuai dengan target akhir dari penelitian ini, yakni memperoleh prototipe modul manajemen pembinaan perilaku perilaku GPK untuk mengendalikan *stressor* yang dihadapi dari pekerjaannya sehari-hari agar terhindar dari kondisi stress akibat pekerjaan. Untuk itu, rancangan awal penelitian ini adalah eksplorasi terhadap faktor internal dan eksternal terhadap kualitas *stress* akibat pekerjaan guru pendidikan khusus.

Responden penelitian ini adalah Guru Pendidikan Khusus (GPK) yang mengajar pada Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif di Jawa Timur, yang pengambilannya dilakukan secara random dari sekolah penyelenggara pendidikan inklusif (SDLB, SMPLB, SMALB) baik Negeri

dan Swasta yang tersebar di wilayah kota/kabupaten di Jawa Timur. Besarnya sampel atau subyek penelitian yang menjadi responden dalam penelitian ini, untuk semua jenjang sekolah inklusif sebanyak 98 responden dan berasal dari wilayah kabupaten/kota di propinsi Jawa Timur.

Data yang telah dijarah melalui serangkaian kegiatan pengumpulan data, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan paket statistik yang terdapat dalam program komputer. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan kualitas masing-masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini, khususnya faktor yang menjadi determinasi variabel perantara. Sedangkan analisis statistik parametrik digunakan untuk mencari hubungan variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian ini.

HASIL

Pada bagian ini akan dipaparkan deskripsi data hasil penelitian untuk masing-masing aspek atau variabel yang diteliti. Sajian diawali dengan pemaparan secara deskriptif masing-masing variabel. Pemaparan secara deskriptif ini, dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara lebih detail aspek-aspek yang dikaji dalam penelitian ini. Selanjutnya, untuk memperluas gambaran yang lebih riil kontribusi masing-masing variabel yang diperkirakan menjadi pemicu (variabel bebas) terhadap kualitas stress akibat kerja (variabel terikat) dilakukan analisis data lanjutan menggunakan perangkat analisis SPSS berbasis komputer.

Deskripsi lembaga responden, proporsi distribusi asal lembaga responden sebagian besar atau sekitar (70,41%) berasal dari jenjang Sekolah Dasar inklusif, (21,43%) berasal dari jenjang Sekolah Menengah Pertama inklusif, dan (8,16) berasal dari jenjang Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan Inklusif. Sementara itu, proporsi jenis kelamin responden yang menjadi guru pendidikan khusus di sekolah inklusif sebagian besar (71,40%) berjenis kelamin perempuan. Populasi guru pendidikan khusus berjenis kelamin perempuan ternyata lebih banyak daripada guru laki-laki (28,60%) yang mengajar di sekolah inklusif.

Deskripsi komposisi usia responden distribusinya cukup merata, dengan sebaran

(45,92%) berusia diatas 45 tahun, (31,63%) berusia antara 31-45 tahun, dan (22,45) berusia dibawah 30 tahun. Dengan proporsi masa kerja responden menurut frekuensinya cukup proporsional perbedaan antar jenjang usia, yakni sekitar (44,90%) responden memiliki pengalaman atau masa kerja antara 1-10 tahun, (32,65%) responden memiliki pengalaman atau masa kerja antara 11-20 tahun, dan (22,44%) responden memiliki pengalaman atau masa kerja diatas 20 tahun.

Deskripsi status kepegawaian responden sebagian besar (64,30%) adalah guru yang berstatus PNS dan tenaga tetap yayasan, sedangkan sinya (35,70%) masih menjadi guru tidak tetap (GTT). Sedangkan distribusi gaji responden menurut klasifikasinya sekitar (55,1%) termasuk kategori kelompok III yakni mereka yang memiliki pendapatan antara 2,5 juta s/d 5 juta, sekitar (30,6%) termasuk kategori kelompok I yakni mereka yang memiliki pendapatan <1 juta, (11,2%) termasuk kategori kelompok II yakni mereka yang memiliki pendapatan 1 juta -2,5 juta, dan (3,1%) kategori kelompok IV yakni mereka yang berpendapatan >5 juta.

Deskripsi jenjang pendidikan prajabatan tertinggi responden, dengan rincian lulus sarjana lulus strata 1 (88,8%), pascasarjana strata 2 (6,10%), dan lulus diploma dan yang setara (5,10%). Adapun tentang kesamaan latar belakang pendidikan responden, diketahui bahwa latar belakang program studi pendidikan prajabatan responden sebagian besar (79,6%) tidak sama dengan bidang pekerjaan yang digeluti sekarang yakni sebagai guru sekolah khusus di sekolah inklusif (bukan sarjana PLB), dan sekitar (20,4%) guru pendidikan khusus di sekolah inklusif yang berlatar belakang sarjana PLB. Sementara itu, diketahui bahwa lebih dari setengahnya (53,06%) responden pernah mendapatkan pendidikan tambahan berupa kursus singkat, pelatihan, workshop berkaitan dengan bidang tugasnya maksimal 2 kali, (44,89%) responden pernah mendapat pendidikan tambahan 3-5 kali, dan (2,05%) lainnya mendapatkan pendidikan tambahan diatas 5 kali.

Deskripsi motivasi berprestasi yang dimiliki guru pendidikan khusus di sekolah inklusif sebagian besar (64,4%) dikategorikan sedang, (34,6%) motivasi berprestasi yang dimiliki guru pendidikan khusus di sekolah inklusif dikategorikan tinggi, dan (1,0%) motivasi berprestasi yang

dimiliki guru pendidikan khusus di sekolah inklusif dikategorikan rendah. Adapun distribusi deskripsi minat jabatan, diketahui sebagian besar (63,2%) minat responden terhadap jabatan sebagai guru pendidikan khusus di sekolah inklusif dapat dikategorikan sedang, (32,7%) minat responden terhadap jabatan sebagai guru pendidikan khusus di sekolah inklusif dapat dikategorikan tinggi, dan

(4,1%) minat responden terhadap jabatan sebagai guru pendidikan khusus di sekolah inklusif dapat dikategorikan rendah. Sedangkan deskripsi kadar stress akibat bekerja dialami oleh guru pendidikan khusus disekolah inklusif sebagian besar (66,33%) dapat dikategorikan sedang, (17,35%) dapat dikategorikan tinggi (berat), dan sisanya (16,32%) dapat dikategorikan rendah (ringan).

Tabel 1. Rekapitulasi korelasi faktor internal dan eksternal dengan motivasi berprestasi

No	Variabel	N	Koefisian	Signifikan
1	Jenis kelamin – Motivasi	98	0,046	0,650
2	Usia – Motivasi	98	0,284	0,005*
3	Masa kerja – Motivasi	98	0,177	0,082*
4	Status kepegawaian – Motivasi	98	0,265	0,004*
5	Gaji – Motivasi	98	0,245	0,015*
6	Jenjang pendidikan – Motivasi	98	0,156	0,125
7	Kesesuaian pendidikan – Motivasi	98	0,260	0,010*
8	Pendidikan tambahan - Motivasi	98	0,084	0,408

Berdasarkan pada tabel 1. secara signifikan motivasi berprestasi berkorelasi dengan usia responden ($r=0,284$), masa kerja responden ($r=0,177$), pendapatan atau gaji ($r=0,245$), status kepegawaian ($r=0,265$). Dengan kata lain, usia responden secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (8,07%) terhadap motivasi berprestasi, masa kerja responden secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (3,13%) terhadap motivasi

berprestasi, pendapatan atau gaji responden memberikan kontribusi sebesar (6,00%) terhadap motivasi berprestasi, status kepegawaian responden secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (7,02%) terhadap motivasi berprestasi, dan kesesuaian latar belakang pendidikan prajabatan memberikan kontribusi sebesar (6,76%) terhadap motivasi berprestasi.

Tabel 2. Rekapitulasi korelasi faktor internal dan eksternal dengan minat jabatan

No	Variabel	N	Koefisian	Signifikan
1	Jenis kelamin – Minat	98	0,227	0,025*
2	Usia – Minat	98	0,183	0,071**
3	Masa kerja – Minat	98	0,044	0,668
4	Status kepegawaian - Minat	98	0,104	0,307
5	Gaji – Minat	98	0,063	0,535
6	Jenjang pendidikan – Minat	98	0,060	0,558
7	Kesesuaian pendidikan – Minat	98	0,221	0,029*
8	Pendidikan tambahan – Minat	98	0,002	0,982
9	Motivasi – Minat	98	0,474	0,000*

Berdasarkan tabel 2, minat jabatan sebagai guru pendidikan khusus secara signifikan berkorelasi dengan jenis kelamin responden ($r=0,227$), usia responden ($r=0,183$), kesamaan latar belakang pendidikan prajabatan ($r=0,221$), motivasi berprestasi ($r=0,474$). Dengan kata lain, secara riil kontribusi masing-masing variabel terhadap minat jabatan sebagai berikut: usia responden secara

signifikan memberikan kontribusi sebesar (3,35%) terhadap minat jabatan, jenis kelamin responden memberikan kontribusi sebesar (5,15%) terhadap minat jabatan, kesesuaian latar belakang secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (4,88%) terhadap minat jabatan, serta motivasi berprestasi secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (22,47%) terhadap minat jabatan.

Tabel 3. Rekapitulasi korelasi faktor internal dan eksternal dengan stress akibat kerja Guru Pendidikan Khusus

No	Variabel	N	Koefisian	Signifikan
1	Jenis kelamin – Stress	98	0,095	0,351
2	Usia – Stress	98	0,204	0,044*
3	Masa kerja – Stress	98	0,091	0,370
4	Status kepegawaian – Stress	98	0,231	0,023*
5	Gaji – Stress	98	0,189	0,052*
6	Jenjang pendidikan – Stress	98	0,022	0,833
7	Kesesuaian pendidikan – Stress	98	0,260	0,010*
8	Pendidikan tambahan – Stress	98	0,033	0,747
9	Motivasi – Stress	98	0,477	0,000*
10	Minat – Stress	98	0,350	0,000*

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa stress akibat kerja yang dialami oleh guru pendidikan khusus di sekolah inklusif mulai jenjang SD, SMP dan SMA/SMK secara signifikan berkorelasi dengan jenis kelamin responden ($r=0,351$), usia responden ($r=0,204$), status kepegawaian responden ($r=0,231$), pendapatan atau gaji responden ($r=0,189$), kesamaan latar pendidikan prajabatan ($r=0,260$), motivasi berprestasi ($r=0,477$), dan minat jabatan ($r=0,350$). Dengan kata lain, kontribusi masing-masing variabel terhadap stress akibat kerja yang dialami guru pendidikan khusus (GPK) di sekolah inklusif, sebagai berikut: jenis kelamin responden secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (12,32%) terhadap kualitas stress akibat kerjaguru pendidikan khusus, usia responden secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (4,16%) terhadap stress akibat kerjaguru pendidikan khusus, status kepegawaian responden memberikan kontribusi sebesar (5,34%) terhadap stress akibat kerja guru pendidikan khusus, pendapatan atau gaji secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (3,57%) terhadap stress akibat kerjaguru pendidikan khusus, kesesuaian latar belakang pendidikan prajabatan memberikan kontribusi sebesar (6,76%) terdapat stress akibat kerja guru pendidikan khusus, motivasi berprestasi secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (22,75%) terhadap stress akibat kerjaguru pendidikan khusus, dan minat jabatan secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (12,25%) terhadap stress akibat kerja yang dialami oleh guru pendidikan khusus (GPK) di sekolah inklusif.

PEMBAHASAN

Secara khusus orientasi penelitian ini fokus pada kualitas stress akibat kerja yang dialami oleh guru pendidikan khusus di sekolah inklusif pada jenjang SD, SMP dan SMA/SMK. Namun demikian, untuk meneliti lebih dalam menganalisis kualitas stress akibat kerja itu sendiri, ada beberapa variabel lain yang menjadi perantara yang dapat memicu berat dan ringannya kualitas stress akibat kerja yang dialami guru pendidikan khusus di sekolah inklusif. Variabel-variabel tersebut antara lain: motivasi berprestasi dan minat jabatan.

Kontribusi faktor internal dan eksternal terhadap motivasi berprestasi

Faktor internal individu yang secara riil berkontribusi terhadap motivasi berprestasi adalah usia responden. Sedangkan faktor eksternal yang berkontribusi terhadap motivasi berprestasi meliputi: masa kerja responden, pendapatan atau gaji responden, status kepegawaian responden dan kesesuaian latar belakang pendidikan prajabatan responden. Diantara faktor internal dan eksternal yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi berprestasi responden secara hierarkhi: usia responden, status kepegawaian, kesamaan latar belakang pendidikan prajabatan, pendapatan atau gaji responden, dan masa kerja responden.

Motivasi berprestasi sebagai salah satu varian dari motivasi, dalam kamus "*Dictionary of Psychology*" dijelaskan bahwa motivasi merupakan variabel pendorong yang digunakan untuk menimbulkan factor-faktor tertentu dalam organisme,

yang terpelihara, dan menyalurkan perilaku organisme untuk mencapai tujuan (Chaplin, 1979), karena motivasi merupakan manifestasi dari dorongan (*drive*) terjadi akibat perubahan dalam struktur neurofisiologis menjadi dasar organis perubahan energi (Hamalik, 2010). Motivasi sebagai proses internal yang mengaktifkan, menuntun dan mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu, sehingga motivasi menyebabkan seseorang melangkah dan menentukan kemana seseorang mencoba melangkah (Slavin, 2010). Atas dasar itulah Mc Donald menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energy dalam diri individu yang ditandai dengan tumbuhnya sikap dan reaksi untuk mencapai tujuan, “*motivation is a energy change with in the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reactions*” (Hamalik, 2010). Motivasi sebagai suatu energi yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu (Winkel, 1997), termasuk diantaranya untuk mengatasi rintangan-rintangan atau berusaha melaksanakan sebaik dan secepat mungkin pekerjaan-pekerjaan yang sulit.

Berangkat dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri individu karena adanya suatu rangsangan baik dari dalam maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhan individu dan tercapainya tujuan individu. Jadi, individu akan bertingkah laku tertentu dikarenakan adanya motif dan adanya rangsangan untuk memenuhi kebutuhan serta mendapatkan tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan untuk berbuat sesuatu karena ada rangsang atau stimulus yang tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan individu.

Salah satu tujuan mengapa individu itu termotivasi untuk melakukan sesuatu aktivitas, dikarenakan ada insentif. Dalam teori *expectancy-valence* model, bahwa motivasi seseorang melakukan sesuatu tergantung pada harapan terhadap imbalan (Stipek, 2002 dalam Slavin, 2010). Dengan demikian motivasi itu sendiri, keberadaannya dalam diri individu dapat: menjadi pendorong timbulnya perbuatan, sebagai pengarah mencapai tujuan yang diinginkan, dan menjadi penggerak menentukan cepat dan lambatnya pekerjaan.

Secara spesifik motivasi berprestasi menurut David Mc Clelland sebenarnya merupakan bentuk kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)

disamping kebutuhan lainya, yakni *need for affiliation* dan *need for power* bagi seseorang termotivasi melakukan tindakan (Rakhmat, 2004). Motivasi berprestasi adalah keadaan yang ditimbulkan seseorang untuk bekerja keras mencapai tujuan. Hal ini berarti kekuatan kecenderungan untuk berbuat dalam cara tertentu dengan tujuan mendapatkan apa yang diinginkan. Biasanya kebutuhan ini tercermin dengan adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan baik bersifat intrinsik (keberhasilan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa insentif) dan ekstrinsik (imbalan atas pekerjaan seperti pujian, hadiah, penghargaan, nilai, dan lain-lain) (Brophy, 1998 dalam Slavin, 2010). Atas dasar itulah, individu terdorong bekerja keras untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan. Secara spesifik, motivasi berprestasi merupakan suatu kepedulian terhadap kompetisi dan keinginan untuk hidup berdasarkan suatu standar keunggulan dapat berupa prestasi yang dimiliki sendiri ataupun prestasi orang lain.

Motivasi berprestasi individu berada pada klasifikasi tinggi atau rendah, tergantung pada dual hal, yaitu harapan untuk sukses atau berhasil (*motive of success*) atau ketakutan akan kegagalan (*motive to avoid failure*). Seseorang dengan harapan untuk berhasil lebih besar daripada ketakutan akan kegagalan dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki ketakutan akan kegagalan yang lebih besar daripada harapan untuk berhasil dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah. Individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi umumnya suka menciptakan risiko yang lunak yang bisa memerlukan cukup banyak kegagapan dan harapan akan hasil yang berharga, keterampilan dan ketetapan hatinya yang menunjukkan suatu kemungkinan yang masuk akal daripada hasil yang dicapai dari keuntungan semata. Jika memulai suatu pekerjaan, individu yang mempunyai dorongan prestasi tinggi ingin mengetahui bagaimana pekerjaannya, ia lebih menyukai aktivitas yang memberikan umpan balik yang cepat dan tepat. Namun sebaliknya untuk individu yang motivasi berprestasinya rendah.

Esensi motivasi berprestasi dalam kehidupan sehari-hari, karena motivasi berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengatasi tantangan atau rintangan dan memecahkan masalah seseorang,

bersaing secara sehat, serta akan berpengaruh pada prestasi kerja seseorang. Oleh karena itu, ada dua pilihan kaitannya dengan motivasi berprestasi dalam perilaku individu, yaitu individu yang mampu mencapai kesuksesan, dan individu yang berusaha untuk menghindari kegagalan.

1. Kontribusi kontribusi faktor internal dan eksternal terhadap minat jabatan

Faktor internal individu yang secara riil memiliki kontribusi terhadap minat jabatan sebagai guru pendidikan khusus, selain usia dan jenis kelamin responden juga motivasi berprestasi. Sedangkan faktor eksternal yang memiliki kontribusi terhadap minat jabatan sebagai guru pendidikan khusus adalah kesesuaian latar belakang pendidikan prajabatan. Secara hierarkhi faktor internal dan eksternal individu memiliki kontribusi secara signifikan terhadap minat jabatan sebagai guru pendidikan khusus di sekolah inklusif berturut-turut sebagai berikut: motivasi berprestasi, jenis kelamin, latar belakang pendidikan prajabatan, dan usia responden.

Minat jabatan sebagai wujud motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yakni upaya mencapai keberhasilan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa atau dengan insentif, karena pekerjaan atau tugas tersebut dirasakan menyenangkan. Minat (Interest) yang ada pada diri individu merupakan salah satu faktor yang kuat dalam menentukan, karena minat memiliki suatu kekuatan memotivasi (motivating force) individu untuk bertingkah laku memilih aktivitas yang dirasakan memberikan kesenangan dan kepuasan (Drever, 2006). Selain itu, minat juga dapat berperan sebagai motivator sehingga individu memiliki "kesiapan" yang mengarahkan tingkah lakunya ke arah goal tertentu (J.P. Chaplin, 2002). Woodworth & Marquis mengemukakan, bahwa kegiatan akan berlangsung dengan lancar dan berhasil, apabila ada minat yang besar dari diri individu. Oleh karena itu agar berhasil dalam setiap usaha seseorang harus memupuk minat terhadap apa yang diinginkan. Didasari minat yang tinggi, seseorang akan berusaha untuk memperoleh hasil yang memuaskan walaupun banyak hambatan.

Minat merupakan keadaan di mana seseorang melihat tanda-tanda akan situasi yang dihubungkan dengan keinginan keinginannya sendiri. Besar kecilnya minat akan mempengaruhi keberhasilan bagi setiap pekerjaan. Singer (1987) mengatakan

bahwa "Minat adalah suatu landasan yang paling meyakinkan demi keberhasilan suatu proses kegiatan". Winkel (2004) menjelaskan bahwa minat adalah kecenderungan subyek menetap, untuk merasa tertarik pada bidang studi atau pokok bahasan tertentu dan merasa senang mempelajari materi itu. Sebab minat yang kuat akan membuahkan prestasi belajar yang gemilang dalam situasi yang mendasari tumbuhnya sikap senang terhadap situasi tersebut (Mahmud, 1990). Sehingga jika seseorang memiliki kesadaran yang tinggi maka akan menimbulkan rasa ingin tahu dan melakukan apa yang diminatinya. Minat memudahkan terciptanya konsentrasi dalam pikiran seseorang, perhatian yang serta merta dan pemakaian tenaga, kemauan pemusatan perhatian dalam suatu kegiatan. Selain meningkatkan konsentrasi, minat juga mencegah terjadinya gangguan perhatian dari sumber lain.

Berangkat dari berbagai penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa minat mengandung makna: (1) kesadaran pada taraf ini adalah kesadaran terhadap sesuatu yang ada dalam satu situasi, baik berupa fenomena atau objek, (2) kemauan untuk menerima rangsang yang ditimbulkan oleh fenomena dan kemauan sukarela individu untuk melakukan aktivitas, (3) adanya perhatian terhadap rangsang atau fenomena objek yang telah dipilih individu, (4) keterlibatan perasaan seseorang terhadap suatu objek atau aktivitas, dikarenakan adanya kaitan antara individu dengan aktivitas yang disukai tersebut.

Terkait dengan minat jabatan guru, maka guru yang memiliki minat yang besar di bidang *social service*, besar kemungkinan akan memiliki motivasi yang besar pula dibandingkan dengan guru yang minatnya tidak sesuai dengan bidang kerjanya. Keadaan *inner state* individu dengan motivasi yang lebih besar disertai dengan kemampuan yang memadai cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Minat terhadap suatu pekerjaan juga mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Apabila dosen/guru memiliki minat yang sesuai dengan bidang kerjanya berarti mereka pun memiliki kesukaan terhadap pekerjaan yang telah ditekuninya saat ini, sehingga akan lebih memiliki kesiapan untuk bertingkah laku dengan cara-cara tertentu yang positif. Perasaan suka, senang, dan puas melakukan suatu pekerjaan berarti ada jalinan positif dan sehat dengan pekerjaan tersebut sehingga

lebih memudahkan dosen /guru menyesuaikan diri secara lebih baik terhadap pekerjaannya (*well vocational adjustment*) (Scheneiders, 2000). Sebaliknya menilai pekerjaan tertentu sebagai hal yang tidak menyenangkan, membosankan, merasa terpaksa bekerja atau muncul sikap negatif terhadap pekerjaan sosial servis, bagaimanapun kecilnya perasaan tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan tersebut (Mariyanti, 2013).

Penyesuaian diri terhadap pekerjaan pada dasarnya merupakan usaha untuk mengatasi setiap tuntutan pekerjaan yang dirasakan stressfull, membebani dengan memberikan respons yang matang, efisien, bermanfaat dan memuaskan. Guru yang mampu menyelaraskan secara efisien tuntutan pekerjaannya dengan kebutuhannya dan dapat merasakan kepuasan dari pekerjaannya serta berhasil diterima oleh lingkungannya dapat dikatakan sebagai individu yang *well adjusted* dengan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila dalam usaha menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan memunculkan reaksi emosi dan defence mechanism yang berlebihan, serta mengalami frustrasi dan muncul reaksi-reaksi yang kurang memuaskan diri sendiri maupun orang lain, akan menyebabkan penyesuaian diri yang kurang baik (*maladjusted*). (Keith, 2006).

Minat yang besar terhadap pekerjaan mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Guru yang memiliki minat sesuai dengan pekerjaannya, berarti ia pun memiliki kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Perasaan suka, senang dan puas melakukan suatu pekerjaan yang menjadi profesinya, berarti ada jalinan hubungan yang sehat dan positif, sehingga akan membantu seseorang menyesuaikan diri dengan pekerjaannya secara lebih baik.

Ada beberapa alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja sebagai guru, antara lain: mendapatkan gaji, memperoleh status & *prestige*, mengisi waktu luang, atau alasan lainnya. Akan tetapi guru yang bekerja tanpa memperhatikan sifat pekerjaannya, tuntutan pekerjaannya, beban kerjanya, risikonya bahkan tanpa memperhatikan minatnya (*interest*), niscaya mereka cenderung cepat bosan, tidak bersemangat, banyak mengeluh, merasa tertekan dan kinerjanya rendah. Sebagaimana diketahui, bahwa profesi sebagai guru memang bidang profesi yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan, tidak dapat

terlepas dari keterlibatan dengan orang lain yang seringkali sebagai tempat “tumpahan” kekesalan para siswa yang merasa kurang puas dengan materi yang diberikan, metode pengajaran, bimbingan, disiplin yang diterapkan maupun nilai yang diberikan. Keadaan ini memungkinkan munculnya reaksi emosi yang berlebihan dari guru dan tingkah laku lain yang kurang memuaskan. Oleh karena itu, berbekal pengetahuan dan keterampilan di bidang pengajaran belumlah cukup, lebih dari itu mereka dituntut pula untuk memiliki minat yang besar di bidang layanan sosial. Minat yang besar terhadap suatu pekerjaan identik dengan perasaan suka dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang ditekuninya. Oleh karena itu guru yang mempunyai minat besar, kemungkinan mereka akan selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan masalah yang ditemuinya dalam relasinya dengan para siswa secara lebih baik (Mariyanti, 2013)

Dalam bekerja, idealnya seseorang untuk mendapatkan kepuasan kerjanya harus menyelaraskan pekerjaan yang dilakukan dengan minatnya. Atas dasar itulah dalam mencari dan memilih pekerjaan, ada baiknya beberapa hal penting yang perlu diperhatikan sebagai berikut: (1) pemilihan pekerjaan yang tepat dapat menentukan seseorang akan diterima atau tidak dalam pekerjaan tersebut, (2) pemilihan pekerjaan akan menentukan seseorang dapat sukses atau gagal dalam pekerjaannya, (3) pemilihan pekerjaan akan menentukan seseorang dapat menikmati pekerjaannya atau tidak, (4) pemilihan pekerjaan dapat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan yang dimiliki seseorang

Terkait dengan seberapa jauh minat seseorang terhadap jabatan guru, berdasarkan review hasil penelitian terhadap mahasiswa calon guru di Yogyakarta diperoleh kesimpulan: (1) sebagian besar mahasiswa calon guru sebenarnya memiliki minat terhadap jabatan guru dalam kategori sedang, (2) lingkungan keluarga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi tentang jabatan guru, sedangkan teman sebaya memiliki pengaruh yang positif terhadap persepsi tentang jabatan guru, (3) tinggi rendahnya sikap mahasiswa terhadap jabatan guru dipengaruhi oleh lingkungan keluarga dan persepsi tentang jabatan guru, sedangkan teman sebaya tidak memiliki pengaruh langsung terhadap sikap mahasiswa terhadap jabatan guru melainkan pengaruhnya bersifat tidak langsung melalui

persepsi tentang jabatan guru, (4) tinggi rendahnya minat mahasiswa terhadap jabatan guru dipengaruhi oleh lingkungan keluarga, teman sebaya, dan sikap terhadap jabatan guru, sedangkan persepsi tentang jabatan guru tidak mempengaruhi secara langsung terhadap minat, melainkan pengaruhnya bersifat tidak langsung melalui sikap terhadap jabatan guru.

2. Kontribusi kontribusi faktor internal dan eksternal terhadap stress akibat kerja Guru Pendidikan Khusus

Faktor Internal individu yang secara riil memiliki kontribusi secara signifikan terhadap kualitas stres akibat kerja guru pendidikan khusus, selain jenis kelamin juga usia, motivasi berprestasi, minat jabatan responden sebagai guru pendidikan khusus sekolah inklusif. Sedangkan faktor eksternal yang memiliki kontribusi terhadap kualitas stress akibat kerja guru pendidikan khusus, selain status kepegawaian responden, juga pendapatan atau gaji responden, dan kesesuaian latar belakang pendidikan prajabatan responden dengan bidang pekerjaan saat ini. Secara hierarki faktor internal dan eksternal individu yang memiliki kontribusi terhadap kualitas stress akibat kerja guru pendidikan khusus di sekolah inklusif berturut-turut sebagai berikut: motivasi berprestasi, minat jabatan, jenis kelamin responden, kesesuaian latar belakang pendidikan prajabatan, status kepegawaian responden, usia responden, dan pendapatan atau gaji responden.

Potensi *stress* masing-masing jenis pekerjaan, termasuk *stress* akibat kerja guru pendidikan khusus memiliki variasi *stressor* yang berbeda. *Stress* pada pekerja terjadi karena interaksi pekerjaan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja, yang ditandai dengan penolakan diri sehingga terjadi penyimpangan secara fungsional. Dengan kata lain, *stress* merujuk pada internal individu untuk menyesuaikan diri secara baik terhadap perasaan yang mengancam terhadap kondisi fisik dan atau psikis (Miner, 1992), atau label untuk gejala psikologis yang mendahului penyakit, reaksi ansietas, ketidaknyamanan atau hal lain yang sejenis (Niven, 2000). Smet (1994) secara spesifik menjelaskan bahwa *stress* kerja sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja, sehingga menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial.

Stress secara umum dapat di konseptualisasikan dalam berbagai sudut pandang, diantaranya: (1) *Stress* dipandang sebagai stimulus atau variabel bebas yang mempengaruhi keberadaan individu, (2) *stress* dipandang sebagai respon atau variabel tergantung, serta (3) *stress* merupakan hasil interaksi dengan lingkungan (Sarafino, 1990). Sutherland dan Cooper (1990) berpendapat bila individu secara terus menerus bertemu dengan sumber *stressor* yang potensial, kemungkinan akan menjadi perubahan keseimbangan dalam individu tersebut. contoh sumber *stressor* yang potensial tersebut adalah fasilitas penunjang pekerjaan yang minim, kondisi pekerjaan yang tidak baik, dan situasi lingkungan yang tidak memuaskan, perbedaan individual, tingkat toleransi, dan harapannya tetap menjadi pertimbangan sendiri.

Mekanisme *stress* itu sendiri, menurut Hans Selye yang menggunakan kajian secara medis tentang respon psikologis terhadap reaksi perlawanan dalam tubuh, merupakan *The non specific respons of the body to any demand medonit* (Miner 1992; Porth 1998) yang kemudian dikenal dengan *general adaption syndrome* (GAS) atau sindrom adaptasi umum (Helman, 1990; Niven, 2000). Ada beberapa reaksi yang terjadi pada mekanisme ini. Reaksi *pertama* terjadi adalah situasi *respon lari atau lawan*. Sedangkan reaksi yang *kedua* adalah memudar dan menghilangkan reaksi khawatir sehingga tubuh nampak normal kembali. Pada saat itu yang dirasakan kita telah mengatasi *stress* secara memuaskan. Namun jika *stressor* bertahan maka tubuh sebenarnya melawan secara aktif untuk sementara waktu. Jika tubuh berada dalam tekanan, maka tidak mustahil muncul gejala-gejala baru. Gejala ini sama dengan yang terlihat pada reaksi khawatir, yang akibatnya tubuh menjadi semakin rentan terhadap penyakit dan disfungsi organik. Kebahagiaan dan kekecewaan mendadak dapat menyebabkan perubahan formulasi yang sama terhadap timbulnya *stress*.

Indikasi *stress* akibat kerja pada manusia dapat diidentifikasi pada pola perilaku yang tampak, seperti gangguan adaptasi, gangguan fungsi fisiopsikologi, dan gangguan *somato form*. Gangguan adaptasi adalah gangguan menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial, depresi, gangguan emosi, sukar konsentrasi, sukar tidur, dan sebagainya. Gangguan fisiopsikologi yaitu gangguan kondisi fisik yang sangat terkait dengan psikologis (*psikosomatis*),

seperti gangguan lambung dan usus (*gastroenteritis*), radang kulit (*dermatitis*), luka selaput lendir atau permukaan kulit (*ulkus*), gangguan system endokrin, tekanan darah, sembelit (*obstipasi*), diare, sering buang air, dan sebagainya. Gangguan *Somato form* adalah gangguan pada aspek fisik tanpa ditemukan gangguan organ-organ fisiologi yang mendasar, meskipun terdapat bukti yang positif.

Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap orang pasti pernah mengalami *stress*. Adakalanya *stress* yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hampir tak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relative lama. Faktor yang berpotensi menimbulkan *stress* adalah: *pertama*, karena tuntutan kerja; dan *kedua*, tanggung jawab bagi kehidupan manusia (Smet, 1994). Secara ekonomi, 60 - 80 % dari semua pemeliharaan kesehatan dipusatkan pada gejala yang berkaitan dengan *stress* (Compernelle, 1989 dalam Smet, 1994). *International Labour Organization* mencatat tidak kurang dari US \$ 200 milyar biaya produksi dikurangi untuk klaim kompensasi pekerja, absentisme, asuransi kesehatan, dan ongkos medis (Jakarta Post, 1993).

Dilihat dari muaranya, faktor-faktor yang potensial menjadi sumber *stress* secara umum dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal (individu yang bersangkutan) dan faktor eksternal (lingkungan rumah, sosial maupun tempat kerja). Dalam kaitan tersebut, Davidson dan Coper (1981) menjelaskan: "... *special emphasis will also be placed on specific potential stress in work environment, underutilization of abilities, underload of boredom, work overload, role conflict, inequity of pay, job future ambiguity, relationship and work, equipment and danger*".

Sejalan dengan pernyataan tersebut diatas, *stress* yang dialami guru pendidikan khusus dalam menekuni pekerjaannya dapat juga disebabkan oleh hal-hal berikut ini antara lain: terbatasnya fasilitas pembelajaran, gaji guru tidak memadai (Borg & Riding, 1991), pekerjaan administrasi, beban kerja terlalu berat (Capel, 1992), rendahnya status profesi (Sutherland & Cooper, 1990; Smet, 1994), kurangnya motivasi, perhatian, dan respons siswa terhadap pelajaran (Borg & Riding, 1991; Capel, 1992; Cartee, 1993). Bahkan hasil identifikasi di lapangan, *stressor* guru yang lain meliputi: potongan gaji, kesulitan angka kredit untuk kenaikan pangkat/

jabatan, kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda, mengajar bidang studi yang tidak relevan dengan keahliannya, terbatasnya kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan yang lebih tinggi, terbatasnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan/penataran (Arismunandar, 1997).

Berat-ringannya *stress* akibat kerja yang dialami seseorang tergantung pada tiga hal, yaitu: (1) *stressor* atau sumber *stress* itu sendiri, dalam hal ini rangsangan yang dirasakan sebagai ancaman atau yang dapat menimbulkan perasaan negatif; (2) frekuensi atau lama terpapar terhadap *stressor*, dan (3) intensitas reaksi fisik dan emosi yang disebabkan oleh *stressor* (Miner, 1992).

Hasil analisis yang lain, jenis kelamin, asal lembaga, penghasilan, jenjang pendidikan prajabatan, dan variabel lainnya ternyata tidak ada perbedaan signifikan terhadap kualitas *stress*. Sedangkan kesesuaian asal program studi pendidikan prajabatan, guru pendidikan khusus yang bukan sarjana PLB mengalami *stress* yang lebih berat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Memperhatikan *symptom* fisiologis dan psikologis sebagaimana tampak pada hasil analisis penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru pendidikan khusus (GPK) di sekolah inklusif mengalami *stress* akibat kerja dalam kategori sedang, dan sisanya mengalami *stress* akibat kerja dalam kategori berat dan ringan. Kontribusi masing-masing variabel dalam kategori internal dan eksternal terhadap *stress* akibat kerja yang dialami guru pendidikan khusus (GPK) di sekolah inklusif, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: jenis kelamin responden secara signifikan mampu memberikan kontribusi sebesar (12,32%) terhadap kualitas *stress* akibat kerjaguru pendidikan khusus, usia responden secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (4,16%) terhadap *stress* akibat kerja guru pendidikan khusus, status kepegawaian responden memberikan kontribusi sebesar (5,34%) terhadap *stress* akibat kerja guru pendidikan khusus, pendapatan atau gaji secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (3,57%) terhadap *stress* akibat kerja guru pendidikan khusus, kesesuaian latar belakang pendidikan prajabatan memberikan kontribusi sebesar (6,76%)

terdapat stress akibat kerja guru pendidikan khusus, motivasi berprestasi secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (22,75%) terhadap stress akibat kerjaguru pendidikan khusus, dan minat jabatan secara signifikan memberikan kontribusi sebesar (12,25%) terhadap stress akibat kerja yang dialami oleh guru pendidikan khusus di sekolah inklusif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, selanjutnya dapat disarankan berikut ini. *Pertama*, untuk meminimalisasikan dampak yang

lebih berat dari stress akibat kerja, ada baiknya guru menyempatkan diri melakukan refreshing (olah raga atau menyalurkan hobi) pada saat waktu luang atau libur. *Kedua*, untuk memperkuat *copying* (lebih percaya diri) tidak ada salahnya guru pendidikan khusus secara terprogram bertemu sesama profesi untuk bertukar pengalaman (*sharing*), bila perlu dimediasi dengan narasumber yang relevan. *Ketiga*, untuk peneliti berikutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan pijakan awal untuk mengembangkan masalah penelitian dengan cakupan variabel dan variasi sampel yang lebih besar.

DAFTAR RUJUKAN

- Arismunandar.1997. Hubungan Karakteristik Individu dan Lingkungan dengan Stress Kerja Guru di Sulawesi Selatan. *Disertasi PPS IKIP Malang*.
- Borg. & Riding, 1991. Teacher stress and cognitive style. *British Journal of Educational Psychology*. 63, 271-286.
- Capel 1992. Stress on burn out in teachers. *European Journal of Teacher Education*, 15 (3), 197-211.
- Chaplin 1979. *A Dictionary of Psychology*. New York: Dell Publishing Co.
- Chaplin, J.P. 2002. *A Dictionary of Psychology*. New York: Dell Publishing Co. Inc.
- Davidson & Coper. 1981. Model occupational stress. *London Journal of Medicine*.
- Drever, J. 2006, *A Dictionary of Psychology*. Australia: Penguin Books Ltd.
- Efendi, M. 2003. Stress akibat kerja yang dihadapi oleh guru SLB. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 43 (9), 545-557.
- Hamalik, O 2010. *Psikologi Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keith, D. 2006. *Human Behavior at Work*, 6th edition. , New Delhi: Tata Mc Graw Hill Publication Company.
- Mahmud, D.1990. *Psikologi Pendidikan* . Yogyakarta: BPFE.
- Makmun, A. S. 2003. *Psikologi Kependidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Mariyanti, S 2013. *Peran Minat Dalam Bidang Kerja Social Services* (Makalah). Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Miner. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. New York: Mc GrawHill Book Company.
- Niven. 2000. *Health Psychology: An Introduction for Nurses and Other health Case Professionals* (alih bahasa Agung Waluyo). Jakarta: BCG.
- Rakhmat, J. 2004. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sarafino. 1990. *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*. New York: John Willey & Sons.
- Smet. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo Widiasarana Indonesia.
- Suma'mur. 1976. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutherland & Cooper 1990. *Understanding Stress A Psychological Perspective fo Health Professionals*. London: Chapman and Hall.
- Schneiders, A. 2000. *Personal Adjustment and Mental Health*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Slavin, R. E. 2010. *Educational Psychology : Theory and Practices*. Jakarta: Indeks.
- Singer, K. 1987. *Membina Hasrat Belajar di Sekolah*. Bandung : Remadja Karya.
- Winkel. W.S. 1997. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Winkel. W.S. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.