

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU DI SLB

Eka Yulia Asfiah
Endah Kurniawati P.
Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 558916

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat work engagement dan resiliensi pada guru di sekolah luar biasa (SLB), serta hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada guru di SLB Putra Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan jumlah sampel 24 orang guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner atau angket resiliensi dengan reliabilitas $\alpha = 0,958$ dan angket work engagement dengan reliabilitas $\alpha = 0,905$. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) tingkat resiliensi guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 95%, (2) tingkat work engagement guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 86%, (3) nilai F hitung = 40,021 dan F tabel=4,38 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $p = 0,000$. Hasil ini menunjukkan hubungan antara resiliensi dengan work engagement. Besarnya hubungan antara resiliensi dengan work engagement menghasilkan nilai korelasi sebesar $R = 0,823$ dan menunjukkan adanya korelasi positif. Sebagai rincian resiliensi memiliki sumbangan efektif terhadap work engagement sebesar 67,8%.

Kata Kunci: Work Engagement, Resiliensi

PSIKOISLAMIKA. Jurnal Psikologi Islam (JPI) copyright © 2014 Laboratorium Penelitian, Kajian Psikologi Islam dan Penerbitan. Volume 11. Nomor 2, Tahun 2014

PENDAHULUAN

Terdapat sekitar 4,2 juta anak di Indonesia yang memiliki kebutuhan khusus. Anak berkebutuhan khusus merupakan anak yang mengalami gangguan fisik, mental, sosial, dan emosional. Gangguan ini biasanya sudah terdeteksi pada masa kehamilan hingga usia dini saat tumbuh kembang anak (www.bkkbn.go.id/ViewBerita diakses 2 Desember 2013). Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan untuk memberikan pelayanan berbeda bagi anak-anak berkebutuhan khusus yaitu dengan adanya pendidikan khusus berupa sekolah inklusi atau sekolah luar biasa.

Suatu sistem pendidikan dapat berjalan dengan baik bergantung pada beberapa faktor, seperti guru, murid, kurikulum dan fasilitas. Berdasarkan hal tersebut, guru merupakan hal yang paling penting dan merupakan poros utama dari seluruh struktur pendidikan (Hamalik, 2003). Guru pada sekolah

luar biasa (SLB) merupakan salah satu komponen pendidikan yang secara langsung memengaruhi tingkat keberhasilan anak berkebutuhan khusus dalam menempuh perkembangannya.

Pekerjaan guru dalam menghadapi anak didik banyak menimbulkan ketegangan dan frustrasi. Terutama menjadi guru SLB bukanlah pekerjaan yang mudah, butuh perjuangan lebih, selain harus memiliki pengetahuan tentang anak-anak berkebutuhan khusus, guru SLB dituntut untuk mempunyai kesabaran yang tinggi, kesehatan fisik dan juga mental yang baik dalam bekerja. Seorang guru SLB juga tidak hanya dituntut untuk mampu mengajarkan sejumlah pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan potensi dan karakteristik siswanya, melainkan juga harus mampu berperan sebagai terapis, pekerja sosial, paramedis dan administrasi.

Masalah yang timbul pada guru pendidikan umum tentu saja tidak sama dengan masalah yang timbul

pada guru pendidikan khusus. Beberapa penelitian menunjukkan guru pendidikan khusus memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan guru pendidikan umum. Menangani anak berkebutuhan khusus dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental karena anak berkebutuhan khusus membutuhkan lebih banyak perhatian dan pelatihan dibandingkan anak normal.

Kemudian hasil observasi yang dilakukan peneliti di SLB Putra Jaya (selama bulan Juli 2013) menunjukkan bahwa beberapa guru mengalami kejenuhan dengan pekerjaannya yang kemudian memengaruhiperforma dalam mengajar antara lain yaitu bersikap keras (mudah marah) dalam menghadapi siswa-siswa yang lamban dalam memahami pelajaran, kurangnya memiliki sikap prososial pada setiap siswanya yang membutuhkan bantuan rawat diri seperti saat murid mengeluarkan air liur, beberapa guru cenderung jijik melihat hal tersebut. Hal ini dikarenakan mereka melakukan pekerjaan hanya sebatas untuk memenuhi tuntutan kerja. Selain itu beberapa guru juga kurang begitu peka terhadap emosi murid sehingga hal ini akan mempersulit anak dalam belajar.

Berdasarkan data-data di atas menunjukkan masalah-masalah yang dialami oleh guru SLB seperti aspek lingkungan kerja, gaji, dan hubungan sosial. Hal ini merupakan indikasi hubungan-hubungan antara variabel seperti yang ditunjukkan oleh model hubungan *JD-R (Job Demand-Resources)* Bakker dan Schaufelli (2004) yang merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* seseorang (dalam Tanudjaja Regina M, 2013). Smulder, 2006 (dalam Schaufeli, 2011) menyatakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi, salah satunya guru, karena pekerjaan tersebut melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya (dalam Indrianti R & Hadi Cholichul, 2012).

Schaufeli, dkk, (2001) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang memiliki dimensi yaitu *vigor, dedication dan absorption*. *Vigor* adalah level energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, persistensi, tidak mudah lelah. *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. *Absorption* adalah keadaan terjun total (*total immersion*) pada pekerja yang dikarakteristikan oleh cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan seseorang dari pekerjaannya.

Schaufelli & Bakker, 2003 (dalam Indrianti R & Hadi Cholichul, 2012) menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu model *JD-R (job demand-resources model)* dan sumber pribadi (*personal resources*). Akan tetapi menurut Schaufeli & Bakker, 2004 (dalam Wedhalaksmi Farisa H, 2013) *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja bila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan dan *burnout*.

Dalam sektor pendidikan, guru relatif memiliki skor *burnout* yang tinggi dibanding dengan pekerja di industri lain, misal 20% guru menunjukkan bahwa mereka secara emosional kelelahan atau merasa kosong setelah jam kerja, jika dibandingkan dengan 13% total tenaga kerja lain (Koneremann, 2011). Oleh sebab itu, *work engagement* pada seorang guru juga perlu memperhatikan *personal resources* yang didefinisikan sebagai 'aspek diri terkait dengan resiliensi yang dimiliki seseorang'. Sumber pribadi (*personal resources*) ini menjadi dukungan positif untuk setiap individu dalam evaluasi kemampuannya untuk mengontrol dan memengaruhikesuksesan dalam lingkungan kerja (Koneremann, 2011).

Untuk menghadapi kondisi tersebut seorang guru di SLB diharapkan memiliki kemampuan beradaptasi terhadap kondisi sulit menyangkut anak berkebutuhan khusus. Hal ini disebut resiliensi yang merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement*. Resiliensi secara umum didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi terhadap situasi-situasi yang sulit dalam kehidupan. Resiliensi ini terkait dengan pengembangan efikasi guru dan didukung oleh kompetensi emosional, yang merupakan peran penting dalam keberhasilan pengajaran dan komitmen jangka panjang terhadap profesi.

Data penelitian Vernold (2008) menunjukkan bahwa sebagian besar guru pendidikan khusus yang berencana untuk tetap mengajar pada tahun berikutnya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap faktor pembentuk resiliensi, sedangkan guru-guru yang berencana meninggalkan pekerjaan mereka memiliki tingkat kepuasan yang rendah.

Begitu pula pada guru di SLB Putra Jaya, meskipun disertai dengan kondisi-kondisi sulit yang dialami anak berkebutuhan khusus dalam belajar, mereka tetap melaksanakan kewajiban untuk mengajar anak berkebutuhan khusus hingga terdapat beberapa guru yang telah mengajar kurang lebih 13 Tahun (data guru di SLB Putra Jaya). Dari beberapa permasalahan tersebut di atas juga terjadi

di SLB Putra Jaya Malang sehingga penting untuk mengetahui *work engagement* dan Resiliensi Guru di SLB tersebut.

Selain itu, sangat minim penelitian menyangkut *work engagement* dan resiliensi yang dilakukan pada guru SLB sehingga hal inilah yang menarik minat penulis untuk melakukan penelitian mengenai hubungan resiliensi terhadap *work engagement* guru SLB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *work engagement* dan resiliensi pada guru di sekolah luar biasa, serta hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada guru di SLB.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, seberapa erat hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah subjek penelitian sedikit sehingga menggunakan sampel total atau disebut penelitian populasi dengan jumlah subjek 24 orang guru di SLB Putra Jaya Malang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner atau angket resiliensi yang berjumlah 24 aitem dan angket *work engagement* yang berjumlah 17 aitem. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan cara mengklasifikasikan ke dalam tiga kategori; tinggi, sedang; rendah dan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel resiliensi dengan variabel *work engagement*.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada resiliensi dan *work engagement* menghasilkan $F_{hitung} = 40,021$ dengan signifikan 0,000. Pada penelitian ini diketahui $F_{tabel} = 4,38$ dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,005 maka $F_{hitung} > F_{tabel} = (40,021 > 4,38)$. Nilai signifikansi F (0,005) jika dibandingkan dengan signifikansi pada hasil uji Anova (0,000), maka $Sig. < Sig. F$ (0,000 < 0,005). Dari perbandingan di atas, dengan melihat uji F maupun dengan melihat signifikansi yang lebih kecil dari 0,005 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu resiliensi signifikan terhadap variabel terikat yaitu *work engagement*.

Hal ini sesuai dengan pendapat Schaufelli & Bakker, 2003 (dalam Konermann, 2011) personal resource adalah prediktor utama dari *work engagement*. Personal resource (sumber pribadi) merupakan

aspek di setiap individu yang umumnya berkaitan dengan resiliensi, khususnya pada perubahan situasi tertentu, sumber pribadi ini adalah dukungan positif untuk setiap individu dalam evaluasi kemampuannya untuk mengontrol dan memengaruhi kesuksesan dalam lingkungan kerja (Konermann, 2011).

Variabel resiliensi jika dikorelasikan dengan variabel *work engagement* akan menghasilkan korelasi sebesar 0,823. Nilai korelasi antara variabel resiliensi dengan variabel *work engagement* memiliki tanda (+) positif. Maka hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan searah. Artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi pula *work engagement*.

Kemudian R Square (koefisien determinan) resiliensi menghasilkan nilai sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8%. Hal ini berarti bahwa ada sumbangan efektif yang diberikan resiliensi terhadap *work engagement* sebanyak 67,8%. Dengan demikian masih ada 33% faktor lain yang memengaruhi *work engagement* pada guru SLB (sekolah luar biasa) di Putra Jaya Malang.

Seorang guru SLB dikatakan memiliki resiliensi apabila mereka mampu bertahan dan beradaptasi pada kondisi sulit yang dihadapi dalam mengajar anak berkebutuhan khusus (ABK). Jika hal ini diimbangi dengan memiliki sikap *work engagement* maka guru akan memandang positif terhadap masalah yang dihadapi serta pada organisasi tempat dirinya bekerja. Guru SLB dengan *work engagement* yang tinggi secara kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Sehingga masalah apapun yang akan muncul terkait dengan tingkah laku anak berkebutuhan khusus maupun masalah mengenai organisasi tidak akan mengganggu tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru yang profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) tingkat resiliensi guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 95%, (2) tingkat *work engagement* guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 86%, (3) nilai $F_{hitung} = 40,021$ dan $F_{tabel} = 4,38$ maka $F_{hitung} > F_{tabel} = (40,021 > 4,38)$ dengan signifikansi $p = 0,000$. Hasil ini berarti hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* diterima. Besarnya hubungan antara variabel resiliensi jika dikorelasikan dengan variabel *work engagement* akan menghasilkan nilai korelasi sebesar $R = 0,823$. Sebagai rincian resiliensi memiliki sumbangan efektif terhadap *work engagement* sebesar 67,8 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrianti R & Hadi Cholichul. 2012. Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya* Vol.1 No.02
- Konermann, Judith. 2011. *Teachers' Work Engagement A Deeper Understanding of The Role of Job and Personal Resources in Relationship To Work Engagement, Its Antecedents, and Its Outcomes*
- Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker. 2001. *The Measurement of Engagement and Burnout and: A Confirmative Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*.
- Tanudjaja Regina M. 2013. Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Unieversitas Surabaya* Vol.2 No.1.
- Vernold, Erica Lynn. 2008. *Special Education Teacher Resiliency: What Keeps Teachers in the Field?*. University of North Carolina.
- Wedhalaksmi Farisa H. 2013. *Umpan Balik Hasil Assessment Centre Untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja Pekerja*. Tesis. Program Magister Profesi Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- www.bkkbn.go.id/ViewBerita diakses 2 Desember 2013