

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru SLB merupakan orang yang paling banyak berperan dalam keberhasilan anak berkebutuhan khusus atau biasa pula disebut anak luar biasa yang mengenyam pendidikan di sekolah luar biasa (SLB). Namun, menjadi guru SLB bukanlah tugas yang mudah. Guru SLB mengemban tugas yang lebih berat daripada guru pendidikan umum (reguler) karena beban kerja yang ditanggung oleh guru SLB juga lebih berat dibandingkan dengan guru reguler. Sebagaimana diungkapkan Smithers & Robinson (dalam Mohammadian, 2015), beban kerja menjadi sebuah alasan untuk meninggalkan pekerjaannya. Bagi guru SLB, beban kerja menjadi masalah bagi mereka, karena guru dituntut tidak hanya mampu mengajarkan sejumlah pengetahuan dan ketrampilan yang selaras dengan potensi dan karakteristik peserta didiknya, melainkan juga harus mampu bertindak seperti paramedis, terapis, *social worker*, konselor, dan administrator (Kusumadewi, 2013 dalam Widiastuti, 2017).

Dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa *turnover* pada guru pendidikan khusus (SLB) ditunjukkan dengan persentase sebesar 20% lebih besar daripada guru pendidikan umum (reguler) yang menunjukkan persentase 13%. Selain itu Naghibzadeh dan Amiri (2014) menyatakan bahwa pergantian tenaga pengajar pada guru SLB lebih tinggi dibandingkan guru sekolah pada umumnya. Dengan persentase pada guru SLB 70% dan guru reguler 10%.

Peran antara guru reguler dan guru SLB sangat berbeda, seperti yang disebutkan Wulan (2017) dalam sebuah wawancara, bahwa ada perbedaan yang mendasar antara guru SLB dengan guru reguler, dimana guru SLB diharuskan untuk fokus pada setiap siswa secara individual. Hal tersebut dapat terlihat dari tuntutan pekerjaan yang dimiliki guru SLB terkait dengan pembuatan soal dimana soal-soal tersebut harus sesuai dengan kemampuan siswa yang berbeda-beda. Jadi, setiap guru SLB diharuskan untuk mengetahui kemampuan setiap siswa sehingga dalam pembuatan soal tidak bisa disamaratakan. Pembuatan soal tersebut, menurut salah satu guru SLB Negeri merupakan sebuah beban pekerjaan yang besar (sekitar 70%) yang harus mereka tanggung.

Berdasarkan penelitian Swasti, (dalam Marpaung, 2012) tentang *Profil Emotional Intelligence* guru SLB di Jakarta, didapatkan bahwa menangani dan mendidik anak-anak yang memiliki kecacatan dan ketunaan seperti anak-anak yang bersekolah di SLB bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut menjadi salah satu tantangan bagi para guru SLB. Para guru SLB diharapkan dapat mengerti dan menerima kekurangan yang dimiliki para siswanya dapat menunjukkan rasa kasih sayang yang tulus, selain itu penanaman konsep kepada para siswa yang tidak mudah, membutuhkan upaya dan kesabaran yang lebih dari para guru SLB.

Beberapa persoalan yang dialami oleh guru, dapat berupa *burnout* yang dialami oleh guru SLB ataupun keinginan untuk melakukan *turnover*, dimana sebelumnya telah ditunjukkan angka *turnover* pada guru SLB yang relatif lebih tinggi. Selain itu, fakta banyaknya *turnover* berakibat pada ketidakseimbangan pada jumlah tenaga pendidik dan jumlah peserta didik, dalam hal ini adalah anak berkebutuhan khusus. Hal ini mengakibatkan penambahan beban kerja pada guru

SLB yang memiliki periode kerja yang panjang (karena mereka tidak melakukan *turnover*). Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada hubungan negatif dan signifikan antara beban kerja dengan komitmen karyawan terhadap organisasi, artinya semakin tinggi beban kerja karyawan maka komitmen terhadap organisasi akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah beban kerja karyawan maka komitmen terhadap organisasinya akan semakin tinggi (Kusdinah, 2006).

Selain itu Kusumah (2014) menyatakan bahwa beberapa masalah yang muncul akibat rendahnya komitmen guru diantaranya adalah masalah tingginya tingkat kemangkiran guru dan rendahnya semangat guru yang dapat ditunjukkan oleh rendahnya kreativitas guru dalam melakukan aktivitas belajar mengajar. Dalam model komitmen organisasional yang dikemukakan oleh John Meyer dan Natalie Allen (dalam Sayekti, 2011) dinyatakan bahwa tiga komponen komitmen berkombinasi untuk menghasilkan suatu ikatan kekuatan yang mempengaruhi *turnover* pegawai, perilaku pegawai pada saat bekerja, dan absensi.

Kusumah (2014) juga menyebutkan bahwa sejalan dengan pendapat Pierce, et al dan John Meyer dan Natalie Allen, beberapa ahli (dalam Sopiah 2008) mengatakan bahwa jika ditinjau dari segi organisasi, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover* (Koch, 1978), tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut (Angle, 1981), rendahnya kualitas kerja (Steers, 1991), dan kurangnya loyalitas pada organisasi (Schein, 1968).

Sebuah artikel Marjohan dalam Kusumah (2014) juga menyatakan bahwa cukup banyak guru-guru mengatakan merasa capek atau lesu apabila harus segera

masuk kelas untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam pengontrolan absensi, hampir setiap hari ada surat-surat guru yang datang mengabarkan halangan mereka untuk tidak datang ke sekolah. Pada umumnya alasan serius atau alasan berpura-pura guru dalam suratnya sehingga berhalangan untuk tidak hadir di sekolah karena sakit. Sering alasan lain adalah untuk memohon izin karena ada urusan keluarga yang sangat mendesak.

Melihat bagaimana rendahnya komitmen guru, maka menjadi masalah bagi pendidikan di Indonesia. Begitu pula dengan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus yang pada dasarnya memiliki perhatian lebih daripada anak didik yang normal. Dalam hal ini, Hutomo (2014) menyatakan bahwa tanggung jawab pendidikan anak berkebutuhan khusus di sekolah terletak ditangan pendidik, yaitu: guru SLB. Dalam kondisi seperti ini, dibutuhkan guru SLB yang berkomitmen pada pekerjaannya untuk mencapai pendidikan yang layak bagi anak berkebutuhan khusus.

Menurut Kreitner dan Kinicki, (dalam Wibowo, 2016) menyebutkan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dari ketiga komponen tersebut, masing-masing memiliki faktor yang berbeda yang mempengaruhi setiap komponen komitmen. Salah satu komponen komitmen tersebut, yaitu *affective commitment*. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi *affective commitment* salah satunya yaitu *locus of control*. Christina (2009) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi seorang pekerja adalah personaliti pekerja tersebut (Patten, 2005). Personaliti adalah suatu *individual differences* yang menunjukkan perilaku seseorang yang cenderung

konsisten (Patten, 2005). Personaliti didefinisikan sebagai seperangkat karakteristik yang stabil yang mempengaruhi perilaku seseorang (Nelson & Quick, 2006). Ada ratusan karakteristik personaliti, dan salah satu yang sangat penting diantaranya adalah *locus of control* (Rotter, 1966; Hyatt & Prawitt, 2002).

Insani (2016) mengungkapkan bahwa jika individu memiliki *locus of control* internal maka dia akan menyatakan kegagalannya meraih suatu jabatan lebih dikarenakan dirinya sendiri. Begitu pula ketika ia berhasil melakukan sesuatu, itu lebih dikarenakan usahanya sendiri. Ketika setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dari setiap tindakan yang dilakukannya dan segala yang terjadi dalam lingkungan. Dengan demikian, individu yang memiliki kendali internal (*locus of control* internal) dapat menentukan keputusan untuk menetap pada suatu organisasi dan berkomitmen penuh pada organisasinya. Wibowo (2016) mengatakan bahwa keterlibatan pekerja pada organisasinya membuat pekerja merasa lebih bertanggung jawab dan berusaha meningkatkan kinerjanya. Orang yang suka bekerja keras dan selalu berusaha untuk berhasil, menunjukkan bahwa ia seseorang dengan *locus of control* internal. Orang dengan *locus of control* internal senantiasa berkeyakinan bahwa keberhasilan dan kegagalannya atas dasar dirinya dan dengan keyakinan tersebut pekerja dapat menentukan komitmennya pada organisasinya.

Christina (dalam Noviarini, 2013) menyatakan bahwa orang yang memiliki *locus of control* internal, komitmen organisasi karyawan lebih tinggi dibandingkan orang yang memiliki *locus of control* eksternal. Penelitian ini juga menemukan bahwa *locus of control* internal secara positif dan signifikan

mempengaruhi komitmen organisasi secara total, maupun secara parsial untuk setiap dimensi komitmen organisasi. Anisah (2016) menyatakan bahwa individu yang memiliki *locus of control* internal, masih dapat membedakan antara mana yang benar ataupun yang salah dan cenderung mengambil tanggung jawab perseorangan dalam kondisi yang tidak baik dalam suatu organisasi. Individu tersebut mampu mengendalikan dirinya dalam mengatasi beberapa masalah yang ada dalam organisasi ataupun dunia kerjanya. Individu memegang kendali atas apa yang dilakukannya dalam suatu organisasi. Karena itulah, atas kendali dalam diri (*locus of control* internal), individu memiliki keputusan untuk berkomitmen pada organisasinya.

Noviarini (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa prestasi kerja dan imbalan kerja yang dicapai ditentukan oleh upaya individu, bukan oleh faktor lain. Jika seseorang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya maka hal ini akan menyebabkan seseorang tersebut berusaha keras sampai tujuannya tercapai yang pada akhirnya akan membentuk perilaku positif yang nantinya membuat individu merasakan kepuasan terhadap apa yang telah dilakukannya. Ketika seorang individu merasa puas terhadap apa yang dilakukannya, maka individu tersebut akan memilih untuk menekuni pekerjaannya dan berkomitmen dengan organisasinya tempat ia bekerja. Patten (dalam Silva, 2006) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Individu yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi lebih mampu menghadapi tekanan-tekanan dalam pekerjaan karena adanya motivasi yang kuat untuk belajar mengatasi masalah. Individu yang

demikian akan lebih mampu berhasil dan memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi karena adanya keyakinan dalam dirinya bahwa dia mampu melakukan pekerjaannya dengan baik walau dalam tekanan sekalipun (Christina, 2009).

Kaplan, Reneau, dan Whitecotton (dalam Christina, 2009) mengatakan bahwa dalam hal pengambilan keputusan atas keterlibatannya dengan organisasi, individu dengan *locus of control* internal lebih handal dan tegas dalam menentukan keputusannya. Ketika individu memiliki keterlibatan dengan organisasinya, ia akan lebih berkomitmen dengan organisasinya. Dengan demikian, individu dengan *locus of control* internal memiliki pengaruh dalam berkomitmen pada organisasi. Luthan et al. (dalam Chabbra, 2015) memberikan tiga penjelasan potensial untuk hubungan antara *locus of control* internal dan komitmen organisasional yang efektif. Pertama, mereka yang memiliki *locus of control* internal cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi karena mereka merasa bahwa mereka memiliki kendali atas lingkungan kerja mereka. Kedua, karena orang dengan *locus of control* internal cenderung melihat lebih banyak alternatif daripada orang dengan *locus of control* eksternal, dan karena pilihan terkait dengan komitmen, orang dengan *locus of control* internal akan merasa lebih berkomitmen pada organisasi yang mereka putuskan untuk bergabung. Ketiga, karena orang dengan *locus of control* internal lebih mungkin untuk mengambil tindakan ketika tidak puas dengan suatu situasi, dan orang dengan *locus of control* internal lebih memilih berkomitmen pada organisasinya.

Menurut Ahmad (2014) pegawai yang memiliki *locus of control* internal bersedia bekerja dan menghabiskan sisa karirnya bersama organisasi tempat ia bekerja, antusias dalam membicarakan permasalahan yang dihadapi organisasi, dan mereka cenderung memiliki ikatan emosional organisasi. Keterikatan secara emosional seperti demikian, menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung memiliki komitmen organisasi secara afektif lebih baik. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Coleman, Irving, dan Cooper (dalam Igbeneghu, 2011) bahwa *locus of control* kerja internal memiliki korelasi dengan komitmen organisasional afektif. Didukung pula dengan Kinicki dan Vecchio (dalam Igbeneghu, 2011) menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal cenderung kurang berkomitmen untuk organisasi mereka daripada mereka yang memiliki *locus of control* internal. Pernyataan tersebut secara tidak langsung mengatakan bahwa *locus of control* internal memberikan pengaruh lebih besar pada komitmen kerja individu daripada *locus of control* eksternal. Selain itu peningkatan *locus of control* pada setiap pegawai, dapat mengendalikan peristiwa dan konsekuensi dalam hidupnya dan para pegawai bersikap positif terhadap lingkungan, keberuntungan dan kepada nasib sebagai sebab dalam keberhasilan hidup mereka. Maka dapat meningkatkan pula besarnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Ahmad, 2014).

Berdasarkan uraian masalah diatas, *locus of control* internal memegang peranan penting bagi suatu individu dalam berperilaku dan mengambil keputusan, termasuk keputusan untuk menetap dan berkomitmen terhadap suatu organisasi tempat dimana ia bekerja. Hal tersebut berlaku pula pada profesi guru SLB yang

populasinya semakin sedikit. Oleh sebab itu, peneliti tergerak untuk meneliti tentang “hubungan *locus of control* internal dengan komitmen guru SLB”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *locus of control* internal dengan komitmen guru SLB?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *locus of control* internal dengan komitmen guru SLB.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis, maupun secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pentingnya *locus of control* internal dalam komitmen kerja seorang individu.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman yang cukup membantu bagi mahasiswa lain yang akan menjalankan sebuah penelitian dengan fokus penelitian yang sama.

b. Bagi Tenaga Pendidik

Penelitian ini diharapkan dapat diterapkan oleh guru selaku tenaga pendidik dalam menekuni profesinya sebagai guru, terutama guru bagi anak berkebutuhan khusus.