

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan UUD 1945 (amandemen) pasal 31 ayat 2 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar, dan pemerintah wajib membiayainya,” maka pemerataan pendidikan wajib ditindaklanjuti melalui UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 5 ayat 2 yang menyatakan bahwa “Warga negara yang berkelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus,” serta kewajiban dalam pasal 7 ayat 2 bahwa “Orang tua dari anak usia wajib belajar berkewajiban memberikan pendidikan dasar kepada anaknya” (Harijanto, 2008a).

Atas dasar ketentuan di atas, maka dalam rangka mewujudkan program wajib belajar dan merealisasikan hak azasi manusia, layanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus perlu ditingkatkan. Kebijakan pemerintah dalam penuntasan Wajib Belajar juga dipengaruhi oleh pihak internasional, yaitu *Education For All* (EFA), dan dikumandangkan oleh UNESCO sebagai kesepakatan global hasil *World Education Forum* di Dakkar, Senegal, tahun 2000 (Peters, 2006).

Salah satu layanan pendidikan yang khusus diperuntukkan bagi anak berkebutuhan khusus adalah pendidikan luar biasa. Pendidikan luar biasa memungkinkan anak berkebutuhan khusus untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tangerang tentang Penyelenggaraan Pendidikan, pendidikan luar biasa adalah layanan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.

Menurut statistik Sekolah Luar Biasa tahun 2006/2007 (Harijanto, 2008b), jumlah peserta didik anak berkebutuhan khusus yang telah mengenyam pendidikan mencapai 87.801 anak (27,35%), di mana 72.620 anak mengikuti pendidikan segregasi di SLB, dan 15.181 anak berkebutuhan khusus lainnya mengikuti pendidikan inklusif. Dengan demikian masih terdapat 233.199

(72,65%) anak cacat yang tinggal di desa, kecamatan dan kabupaten/kota belum mengenyam pendidikan.

Untuk memberikan pelayanan pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus tersebut, maka dibutuhkan keterampilan yang khusus yang membutuhkan guru pendidikan khusus pula. Guru pendidikan khusus adalah guru yang mempunyai latar belakang pendidikan luar biasa atau yang pernah mendapat pelatihan khusus tentang pendidikan luar biasa (Guru, 2006). Menurut sumber yang didapat dari Direktorat Manajemen Pendidikan Luar Biasa, pada tahun 2006 jumlah guru pendidikan khusus di Indonesia hanya mencapai angka 16.345 jiwa.

Berdasarkan data-data tersebut, maka perbandingan jumlah guru pendidikan khusus dan anak berkebutuhan khusus yang telah mengenyam pendidikan khusus adalah satu banding lima. Atau dengan kata lain, satu guru pendidikan khusus mengajar lima siswa berkebutuhan khusus. Dengan perbandingan tersebut, bagi siswa berkebutuhan khusus yang cenderung membutuhkan pengajaran individual, hal itu dapat menjadi penghambat bagi mereka dalam mengembangkan potensinya secara maksimal.

Beberapa tokoh mengemukakan bahwa stres dalam bekerja (*job stress*) dapat terjadi pada pekerjaan pelayanan sosial (*social service* atau *helping profession*), yaitu profesi yang memberikan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Caputo, 1991; Cherniss, 1980). Setiap pekerjaan dapat memberikan beban yang timbul karena adanya kewajiban dan tanggung jawab atau tuntutan fisik, mental, maupun sosial. Lazarus (2006) mengatakan bahwa bila tuntutan telah melampaui kemampuan dan sumber daya individu, maka dapat menimbulkan konflik yang kemudian menyebabkan stres pada pekerjaan. Pendapat ini diperkuat oleh Sarafino (2006) yang mengatakan bahwa stres terjadi bila terdapat kesenjangan antara kompetensi atau sumber-sumber yang dimiliki individu dengan tuntutan yang berasal dari lingkungan atau dari diri sendiri.

Menurut McShane dan Travaglione (2003) dalam bukunya yang membahas perilaku dalam berorganisasi, stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional. Stres mempunyai posisi yang penting dalam kaitannya dengan produktivitas sumberdaya manusia. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri individu, stres juga dipengaruhi oleh

**Universitas Indonesia**

faktor-faktor dari organisasi dan lingkungan. Pemahaman akan sumber-sumber dan penyebab stres di lingkungan pekerjaan disertai pemahaman terhadap penanggulangannya adalah penting baik bagi para tenaga kerja untuk kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja mereka juga pada posisi yang diharapkan.

Hal itu juga didukung oleh Sullivan dan Bhagat (1992) dalam studi mereka mengenai stres kerja (yang diukur dengan *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload*) dan kinerja, yang pada umumnya ditemukan bahwa stres kerja berhubungan secara negatif dengan kinerja. Baik disadari maupun tidak, dalam pekerjaan sering timbul berbagai masalah sehubungan dengan stres dan kondisi-kondisi yang dapat memicu terjadinya stres. Hal ini pasti akan tampak dalam kurun waktu yang panjang, karena memang manusia setiap harinya berkecimpung di tempat kerjanya lebih dari sepertiga kali waktunya.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan sebagainya (Rice, 1999). Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, sampai kurangnya kemampuan untuk berkonsentrasi.

Interaksi antara pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerja dapat menyebabkan efek positif pada pekerja, atau bahkan efek sebaliknya (Efendi, 2003). Baron & Byrne (1997) mengemukakan bahwa pekerjaan yang mengadakan interaksi melalui pemberian bantuan untuk orang lain, seperti guru, adalah profesi yang rentan terhadap stres. Stres pada guru sekolah luar biasa lebih rentan terjadi dibandingkan guru sekolah reguler (Farber, 1991), terutama dalam hubungannya dengan interaksi bersama anak berkebutuhan khusus.

Profesi sebagai guru bagi siswa berkebutuhan khusus yang juga tidak terlepas dari stres dalam pekerjaannya bila tuntutan internal dan eksternal melampaui sumber daya yang dimilikinya. Guru-guru ini juga merupakan tenaga

kerja dalam suatu sistem yang lebih besar, yaitu organisasi pendidikan di mana mereka bekerja yang dalam hal ini adalah sekolah. Penanganan anak-anak berkebutuhan khusus bukanlah pekerjaan yang mudah karena terkadang emosi mereka sulit untuk dikendalikan sehingga menjadikan guru sulit dalam mengatasi anak-anak berkebutuhan khusus tersebut (Farber, 1991).

Farber (1991) juga menyebutkan bahwa pada umumnya setiap individu di segala usia yang mengalami stres akan berusaha untuk menghadapinya, begitu pula dengan para guru pendidikan khusus yang berbeda dengan guru pada umumnya. Guru bagi siswa berkebutuhan khusus (guru dengan latar pendidikan khusus) membutuhkan kesabaran dan ketelatenan khusus untuk mengajar, mendidik, bahkan merawat para siswanya. Dengan demikian, profesi sebagai guru pendidikan khusus (*special education teacher*) inilah yang rentan terhadap apa yang disebut dengan *job stress*.

Berdasarkan pendapat Lazarus (2006) dan Sarafino (2006), salah satu tuntutan eksternal yang dimiliki oleh para guru pendidikan khusus adalah dalam hal pengoptimalan penyampaian layanan pendidikan khusus yang harus sebanding dengan sumber daya yang dimilikinya, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru pendidikan khusus. Pengoptimalan yang dilakukan ini juga harus memperhatikan faktor-faktor lain, seperti karakter anak-anak berkebutuhan khusus, serta aspek guru pendidikan khusus yang juga merupakan manusia yang tidak terlepas dari aspek biopsikososial.

Aspek biopsikososial (biologis, psikologis, dan sosial) yang dimiliki oleh seorang guru pendidikan khusus menjadi penting untuk diperhatikan karena apabila salah satu aspek mengalami gangguan, maka gangguan tersebut dapat mempengaruhi aspek-aspek lainnya. Stres yang dialami oleh guru pendidikan khusus merupakan gangguan dalam aspek psikologisnya, yang kemudian dapat sangat mempengaruhi aspek biologis dan sosialnya, misalnya stres menghalangi tubuh untuk menghasilkan hormon endorfin yang berfungsi untuk membuat tubuh merasa nyaman dan bahagia (*Press Release Kenny Roger's*, 2009).

Cara untuk dapat menggunakan *job stress* menjadi hal yang baik dinamakan manajemen *job stress*. Tujuan utama dari manajemen *job stress* bukanlah menghilangkan *job stress* secara keseluruhan, melainkan untuk

menjadikan *job stress* sebagai motivator bagi seseorang untuk mencapai performanya yang terbaik. Tujuan lainnya adalah untuk membatasi efek *job stress* yang berbahaya selagi mempertahankan kualitas dan vitalitas hidup (Greenberg, 1999).

Hasil penelitian yang dilakukan Halim pada tahun 1986 di Jakarta dengan menggunakan 76 sampel *manager* dan mandor di perusahaan swasta menunjukkan bahwa efek *job stress* yang mereka rasakan ada tiga, yaitu efek pada biologis, psikologis, dan sosial mereka (Widiyasari, 2008). Penelitian tersebut memperkuat strategi manajemen stres dari McShane dan Travaglione (2003). Perusahaan tersebut kemudian mewujudkan manajemen stres dalam bekerja bagi karyawannya sehingga konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga *turnover* (Greenberg & Baron, 1993; Quick & Quick, 1984; Robbins, 1993) berangsur-angsur berkurang.

Penelitian-penelitian mengenai stres dalam bekerja telah banyak dilakukan untuk menemukan faktor-faktor apa saja yang menimbulkan stres pada diri seseorang, serta bagaimana cara menghadapinya. Dengan memiliki tujuan yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini menggarisbawahi lokasi penelitian, yaitu SMPLB Khusus YPAC Jakarta, yang merupakan satu-satunya sekolah luar biasa di Indonesia dengan kurikulum khusus yang berbeda dengan kurikulum sekolah luar biasa lainnya. Selain itu, SMPLB Khusus YPAC Jakarta juga merupakan sekolah luar biasa bagi anak-anak tunadaksa dengan derajat keterbelakangan yang paling berat.

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Greenberg (1999) menyebutkan bahwa stres dalam bekerja tidak selalu mengakibatkan konsekuensi yang buruk, tetapi juga dapat menimbulkan hal yang baik. *Job stress* dapat mendorong orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih cepat dan maksimal walaupun belum tentu lebih baik.

Seperti yang telah dikemukakan oleh Caputo (1991) dan Cherniss (1980) bahwa stres dalam bekerja (*job stress*) dapat terjadi pada pekerjaan pelayanan

**Universitas Indonesia**

sosial (*social service* atau *helping profession*), yaitu profesi yang memberikan perhatian pada kesejahteraan orang lain. Setiap pekerjaan dapat memberikan beban yang timbul karena adanya kewajiban dan tanggung jawab atau tuntutan fisik, mental, maupun sosial. Mengacu pada pernyataan ini, maka stres dalam bekerja dapat terjadi pada guru-guru Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa Khusus (SMPLB) Khusus YPAC Jakarta.

Unit-unit pelayanan di YPAC Jakarta terbagi dalam layanan medis dan layanan pendidikan. Layanan medis YPAC Jakarta meliputi Unit Fisioterapi, Unit Terapi Wicara, Unit *Hydrotherapy*, Unit Terapi Okupasi, dan Unit Ortotetik Prostetik.

Layanan pendidikan YPAC Jakarta meliputi Jenjang Observasi, Jenjang Pendidikan Pra Sekolah (TK khusus tunadaksa), Jenjang Pendidikan Dasar (SD khusus tunadaksa), Jenjang Pendidikan Menengah (SMP/SMA/Produksi khusus tunadaksa), serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) Khusus. Sebagian besar siswa-siswa di SMPLB Khusus ini termasuk ke dalam kategori penderita *Cerebral Palsy* yang berat sehingga mereka memiliki kemampuan yang sangat terbatas dan mereka sangat membutuhkan bantuan orang lain untuk melakukan kegiatan *Activity of Daily Life*-nya.

Pada SMPLB Khusus ini, kelas-kelas terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu kelompok A, kelompok B, dan kelompok C. Pembagian kelas ke dalam kelompok-kelompok ini didasarkan pada derajat kelainan dan keterbatasan fisik maupun mental yang dimiliki para siswanya. Mengingat bahwa para siswa di SMPLB Khusus merupakan para siswa yang hanya mampu latih saja, tidak seperti layaknya siswa-siswa lain di Sekolah Luar Biasa YPAC Jakarta, maka SMPLB Khusus memiliki kurikulum yang berbeda dengan TK, SD, SMP, maupun SMA Luar Biasa YPAC. Kurikulum yang disusun pun merupakan hasil kesepakatan bersama para guru yang berada di SMPLB Khusus.

Pentingnya untuk melakukan penelitian di SMPLB Khusus YPAC Jakarta karena di unit tersebut hanya beranggotakan siswa-siswa yang mampu latih saja, mereka termasuk siswa-siswa yang *non-educable* dengan derajat kelainan dan keterbatasan fisik maupun mental yang lebih rendah dibandingkan siswa-siswa lain yang tersebar di layanan pendidikan YPAC Jakarta. Keterbelakangan siswa-

siswa ini juga diikuti dengan karakter yang sulit untuk diprediksikan. Keseluruhan hal ini kemudian diikuti dengan sulitnya bagi guru untuk menangani siswa-siswa dengan karakter ini sehingga dapat menyebabkan stres terutama pada pekerjaan.

Hasil wawancara dengan Ibu PR selaku guru kelompok A SMPLB Khusus menyebutkan bahwa ia mengalami kelelahan dalam bekerja. Sama halnya dengan yang dialami oleh Bapak SR selaku guru kelompok C SMPLB Khusus, di mana ia juga mengalami kelelahan dalam menghadapi anak-anak didiknya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chaeruniza Fitriyani (2007), kesulitan yang terjadi timbul karena emosi siswa tersebut melebihi biasanya, atau keadaan biopsikososial guru saat itu sedang mengalami gangguan. Stres dalam berinteraksi dengan anak tunadaksa yang dialami oleh guru YPAC Jakarta dapat membahayakan kesejahteraan guru tersebut serta memberikan dampak negatif yang meluas pada sistem-sistem di lingkungan sosialnya.

Menurut Ibu PT selaku guru kelompok B SMPLB Khusus, ia merasa lelah karena harus bekerja sendirian, dan memang lebih mudah menangani anak biasa dibanding anak-anak didiknya. Oleh karena itu, perlu untuk segera melakukan sesuatu dengan memanfaatkan kondisi seperti ini dan menjadikannya motivasi atau pendorong dalam bekerja yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan performa guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta. Berdasarkan pendapat Greenberg (1999), maka hal pemanfaatan kondisi inilah yang dinamakan manajemen *job stress*.

Mengingat *job stress* dapat muncul sewaktu-waktu, juga mengingat bahwa karakter siswa-siswa pada SMPLB Khusus YPAC Jakarta termasuk sulit untuk diprediksikan, serta menimbang kondisi biopsikososial guru pada unit ini yang tidak selalu bebas dari gangguan, maka topik mengenai stres kerja yang timbul dari hasil interaksi dengan para siswa SMPLB Khusus YPAC Jakarta merupakan suatu permasalahan yang cukup menarik untuk dikaji lebih dalam. Dengan demikian, hal-hal yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan *stress* pada guru SMPLB Khusus YPAC berkaitan dengan pekerjaannya?

2. Bagaimana manajemen *job stress* yang dilakukan oleh guru-guru di SMPLB Khusus YPAC Jakarta dalam mengatasi stres yang timbul dari hasil interaksinya dengan para siswa di unit tersebut?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan *stress* pada guru SMPLB Khusus YPAC berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Untuk mendeskripsikan manajemen *job stress* yang dilakukan oleh guru-guru di SMPLB Khusus YPAC Jakarta dalam mengatasi stres yang timbul dari hasil interaksinya dengan para siswa di unit tersebut.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah informasi mengenai tenaga kerja (guru SMPLB Khusus) dan organisasi (YPAC) yang bergerak dalam penanganan siswa tunadaksa, yang dapat berguna bagi Ilmu Kesejahteraan Sosial khususnya untuk mata kuliah Sistem Usaha Kesejahteraan Sosial dalam usaha kesejahteraan sosial anak cacat.
  - b. Menambah wawasan mengenai stres kerja yang dialami oleh guru anak tunadaksa, yang berguna bagi Ilmu Kesejahteraan Sosial khususnya untuk mata kuliah Teori dan Teknik Supervisi dan Konsultasi, dan untuk mata kuliah Pengantar Psikologi untuk Kesejahteraan Sosial.
  - c. Menambah pengetahuan mengenai manajemen stres kerja pada guru siswa tunadaksa, yang dapat dimanfaatkan untuk Ilmu Kesejahteraan Sosial khususnya mata kuliah Teori dan Teknik Supervisi dan Konsultasi, dan untuk mata kuliah Pengantar Psikologi untuk Kesejahteraan Sosial.
2. Manfaat Praktis
  - a. Membantu guru selaku tenaga kerja ataupun organisasi tempat guru tersebut bekerja untuk mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja yang



potensial terjadi pada guru siswa tunadaksa, serta manajemen stres kerja yang sesuai untuk menghadapi stres kerja tersebut.

- b. Memberikan manfaat bagi pekerja sosial dalam perencanaan intervensi pencegahan, penanganan, maupun pengaturan stres kerja di lingkungan pendidikan khususnya dalam lingkup sekolah luar biasa selaku organisasi pendidikan di mana guru tersebut bekerja.

## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Jenis Penelitian

Menurut Moleong (2006), penelitian pada hakikatnya adalah wahana untuk menemukan kebenaran atau untuk lebih membenarkan kebenaran. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian untuk menggali data sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dari beberapa kajian tentang definisi mengenai penelitian kualitatif, Moleong (2006) menyimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif dipilih karena penelitian mengenai manajemen *job stress* guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta ini dilakukan untuk memahami perspektif masing-masing informan (guru) dalam memandang sumber stres kerja dan manajemen *job stress* mereka. Penelitian kualitatif juga ditetapkan karena fenomena dalam penelitian ini, yaitu sumber stres kerja dan manajemen *job stress* dari guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta memerlukan suatu eksplorasi lebih dalam karena hanya sedikit informasi yang berkaitan dengan topik.

Berdasarkan tujuan penelitiannya, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka (Moleong, 2006). Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif, semua yang dikumpulkan juga berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang telah diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini akan berisi kutipan data untuk memberi gambaran penyajian

penelitian tersebut. Penelitian deskriptif dipilih dengan alasan karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai subjek penelitian beserta sumber stres kerja dan manajemen *job stress* guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta.

### 1.5.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini mengambil tempat di Yayasan Pembinaan Anak Cacat Jakarta.

Alasan pemilihan YPAC Jakarta sebagai lokasi penelitian adalah karena YPAC Jakarta dapat menyediakan subjek penelitian guna mencapai tujuan penelitian. YPAC juga merupakan lembaga yang konsisten bergerak di bidangnya karena telah berdiri sejak 5 Februari 1953, sehingga dinilai berpengalaman. Selain itu, YPAC Jakarta juga memiliki perbedaan dari sekolah luar biasa lainnya, yaitu terdapatnya unit khusus bagi anak-anak tunadaksa yang dikembangkan kemampuannya tetapi mereka tidak mampu mengikuti pendidikan D/D1 (pendidikan khusus tunadaksa), maka mereka dikategorikan sebagai anak mampu rawat. Unit ini dinamakan SMPLB Khusus. SMPLB Khusus kelas-kelasnya terbagi menjadi tiga kelompok berdasarkan derajat kelainan dan keterbatasan fisik maupun mental yang dimiliki para siswanya. Guru-guru pada SMPLB Khusus inilah yang rentan terhadap *job stress* karena derajat keterbelakangan yang cukup parah yang diderita para siswa unit ini.

### 1.5.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2009 sampai dengan Juni 2009.

**Tabel 1.1 Time Table Waktu Penelitian**

<b>Bulan</b>	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
<b>Tahap Penelitian</b>						
Pengumpulan data						
Proses analisis data						

Universitas Indonesia

#### 1.5.4 Teknik Pemilihan Informan

Informan adalah orang-dalam pada latar penelitian, yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, di mana ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian (Moleong, 2006). Pemanfaatan informan menurut Bogdan dan Biklen (1981) (dalam Moleong, 2006) adalah agar dalam jangka waktu yang relatif singkat banyak informasi yang terjaring, jadi sebagai *sampling internal*, karena informan dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran, atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subjek lainnya.

Mengacu pada Soehartono (2006), maka teknik purposif digunakan dalam memilih informan, di mana pemilihan informan dilakukan secara sengaja karena dianggap memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat memperkaya data penelitian. Sama halnya dengan yang dikemukakan Moleong (2006) di mana informan perlu diberi tahu tentang maksud dan tujuan penelitian agar informan dapat memberi informasi selengkap mungkin. Teknik *purposive* dipilih dalam penelitian dengan maksud memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang sumber stres kerja dan manajemen *job stress* sehingga informan dipilih secara sengaja agar dapat memberikan informasi yang dibutuhkan selengkap mungkin.

Dalam penelitian ini, informannya adalah guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta. Adapun guru yang dipilih untuk menjadi informan adalah yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. masih mengajar di SMPLB Khusus YPAC Jakarta
2. telah bekerja di YPAC Jakarta minimal dua puluh tahun

Jumlah informan yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah tiga orang guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta yang masing-masing guru mewakili satu kelompok SMPLB Khusus. Kelompok-kelompok dalam SMPLB Khusus YPAC Jakarta adalah Kelompok A, B, dan C, di mana setiap kelompok dibedakan atas derajat keterbelakangannya dari yang rendah sampai yang tinggi.

Kelompok A memiliki dua orang guru, Kelompok B memiliki satu orang guru, dan Kelompok C memiliki dua orang guru. Hanya satu guru dari masing-masing Kelompok A dan C yang diambil sebagai informan karena guru-guru tersebutlah yang aktif mengajar di kelas. Dengan demikian, dibandingkan guru

yang lain di kelasnya, guru-guru tersebut lebih sering berinteraksi dalam berbagai bentuk dengan para siswa. Sedangkan pemilihan satu informan dari Kelompok B karena dalam kelompok ini hanya terdapat satu guru yang memiliki tugas merangkap, yaitu mengajar dan mengawas dalam kelas.

*Theoretical sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 1.2 *Theoretical sampling***

No.	Informasi yang dicari	Informan	Jumlah
1.	Tugas dan peran guru masing-masing kelompok SMPLB Khusus YPAC Jakarta.	Guru Kelompok A, B, dan C	3
2.	Sumber stres kerja selama mengajar siswa SMPLB Khusus YPAC Jakarta.	SMPLB Khusus YPAC Jakarta	
3.	Dampak yang muncul karena stres kerja pada guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta.		
4.	Manajemen <i>job stress</i> selama mengajar siswa SMPLB Khusus YPAC Jakarta.		
5.	Halangan selama proses manajemen <i>job stress</i> .		
6.	Kegunaan manajemen <i>job stress</i> dalam keberfungsian sosial guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta.		

#### 1.5.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan datanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan kajian literatur dalam memperoleh konsep-konsep yang mendukung topik penelitian, serta catatan lapangan di mana data-data yang dilihat dan didengar di lapangan dapat diolah sesubjektif mungkin. Adapun instrumen pendukung dalam pengumpulan data penelitian ini adalah pedoman wawancara, pedoman observasi, dan alat rekam.

##### 1. Wawancara

Menurut Moleong (2006), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara

**Universitas Indonesia**

(*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan, dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara dijadikan sebagai sarana untuk menggali lebih dalam informasi yang berada di dalam benak informan. Dalam penelitian ini, informan diwawancarai dalam lingkungannya dengan bahasa yang biasa digunakan informan.

Pembagian wawancara yang dikemukakan oleh Guba dan Lincoln (1981) antara lain adalah wawancara tertutup (*covert*) dan wawancara terbuka (*overt*). Dalam penelitian ini, wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka di mana subjek penelitian tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula apa maksud dan tujuan wawancara itu.

Masih menurut Guba dan Lincoln (1981), wawancara juga terbagi atas wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur. Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur di mana pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Alasan menggunakan wawancara terstruktur adalah karena wawancara terstruktur dapat mengarahkan untuk menemukan jawaban terhadap hipotesis kerja.

Dalam penelitian ini, wawancara mendalam juga digunakan untuk memperoleh akses dan pemahaman mengenai kejadian atau kegiatan (proses manajemen stres kerja) yang tidak bisa diamati secara langsung dan memahami interpretasi pribadi informan (guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta).

## 2. Observasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi. Observasi menurut Nawawi dan Hadari (1992) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara terjun langsung pada kegiatan atau pekerjaan yang dihadapi melalui pengamatan dan catatan, sehingga diperoleh kebenaran data. Instrumen yang digunakan untuk observasi adalah pedoman observasi yang membantu untuk mencatat segala hal di lapangan. Observasi yang dilakukan adalah observasi tidak berperan serta (*non-partisipan*), di mana menurut Nawawi dan Hadari observasi *non-partisipan* adalah observasi yang di mana *observer* tidak ikut aktif dalam kegiatan informan (dalam penelitian ini adalah

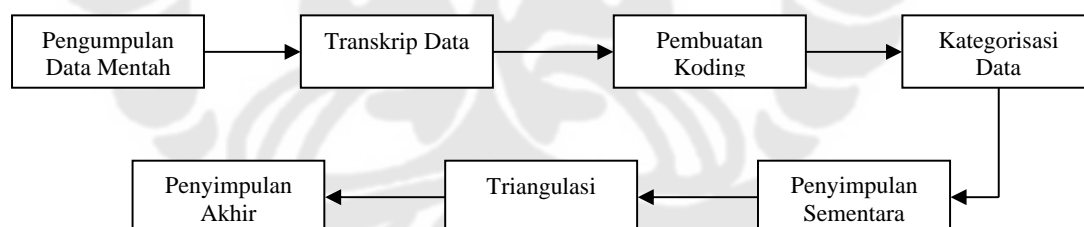
guru SMPLB Khusus YPAC Jakarta), dengan pencatatan secara langsung (*on the spot*). Observasi dalam penelitian ini juga bersifat terbuka, yang artinya subjek mengetahui dirinya sedang diamati (Moleong, 2006).

Hal-hal yang diobservasi dalam penelitian ini di antaranya adalah proses belajar-mengajar antara guru dan siswa SMPLB Khusus di dalam kelas, dan interaksi kedua pihak tersebut di dalam dan luar kelas, serta aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh guru dan siswa selama di sekolah.

#### 1.5.6 Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Biklen (1982, dalam Moleong, 2006) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting, dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Proses analisis data menurut Irawan (2006) adalah sebagai berikut:



**Bagan 1.1 Proses analisis data**

Sumber: Irawan (2006, h 76)

#### 1. Pengumpulan data mentah

Pengumpulan data mentah atau seluruh data dari berbagai sumber, misalnya wawancara, observasi, atau kajian pustaka, di mana data sebenarnya dicatat dan tidak dicampurkan dengan pandangan pribadi.

## 2. Transkrip data

Pengubahan catatan dari *recorder* atau catatan tulisan tangan ke dalam bentuk tertulis, di mana data merupakan *verbatim* (apa adanya) dan tidak dicampurkan dengan pandangan pribadi.

## 3. Pembuatan koding

Disebut tahap reduksi data di mana sejumlah informasi dari data yang ditranskrip diambil dan dikurangi dengan membuat pola atau tema tertentu dengan koding.

## 4. Kategorisasi data

Kategorisasi berarti penyusunan kategori (salah satu tumpukan dan seperangkat tumpukan yang disusun atas dasar pikiran, intuisi, pendapat, atau kriteria tertentu). Tahap ini berisi penyederhanaan dengan mengelompokkan konsep-konsep dalam kategori.

## 5. Penyimpulan sementara

Pemberian kesimpulan sementara berdasarkan data yang ada dan tidak dicampur opini pribadi. Selain itu, tahap ini juga berisikan penginterpretasian data hasil reduksi yang bertujuan memudahkan proses analisis.

## 6. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan hal lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pemanding terhadap data itu, di mana triangulasi penelitian ini dilakukan melalui sumber data.

## 7. Penyimpulan akhir

Penyimpulan akhir dilakukan jika data dianggap sudah jenuh, dan terjadi tumpang tindih dalam penambahan data baru.

### 1.5.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Hasil dari penelitian dapat dipertanggungjawabkan dari berbagai sudut. Dengan demikian, dilakukanlah pemeriksaan keabsahan data yang juga memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas penelitian. Moleong (2006) mendefinisikan keabsahan data sebagai keadaan yang harus memenuhi:

1. pendemonstrasian hal yang benar
2. penyediaan dasar agar hal itu dapat diterapkan
3. pertimbangan terhadap keputusan luar mengenai konsistensi prosedurnya dan kenetralan temuan dan keputusannya

Empat aspek keabsahan data dalam penelitian kualitatif (Key, 1997) adalah:

1. Kredibilitas (derajat kepercayaan)  
Penelitian dikatakan dapat dipercaya jika menghasilkan gambaran atau interpretasi yang akurat mengenai pengalaman manusia sehingga orang yang berbagi pengalaman tersebut dapat langsung mengenali gambaran tersebut. Teknik yang digunakan untuk meningkatkan kredibilitas adalah triangulasi, di mana dalam penelitian ini triangulasi dilakukan melalui sumber data, yaitu pemeriksaan kembali derajat kepercayaan suatu informasi dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dan hasil wawancara.
2. Transferabilitas (keteralihan)  
Aspek ini menunjukkan sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan pada konteks dan latar lain atau pada kelompok lain. Teknik yang digunakan untuk meningkatkan transferabilitas adalah uraian padat, di mana kondisi informan digambarkan secara jelas sehingga hasilnya bisa dilihat melalui konteksnya atau bisa ditransfer.
3. Dependabilitas (kebergantungan)  
Aspek ini tercapai jika penelitian yang sama dilakukan berulang kali dan tetap menghasilkan kesimpulan yang sama, serta dapat ditingkatkan dependabilitasnya melalui uraian padat mengenai metode penelitian, yakni penginformasian suatu situasi.
4. Konfirmabilitas (kepastian)  
Melalui aspek ini, dapat ditunjukkan bahwa prosedur dan hasil penelitian harus bebas dari bias atau dengan kata lain harus pasti. Teknik yang digunakan untuk meningkatkan konfirmabilitas adalah *reflexivity* yaitu di mana makna subjektif diberikan dan pandangan pribadi dihilangkan.



## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapat gambaran lebih lanjut, laporan penelitian ini disajikan dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### Bab 1 : Pendahuluan

Merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan; rumusan permasalahan; tujuan penelitian; manfaat penelitian; metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, teknik pemilihan informan, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik meningkatkan kualitas penelitian; serta sistematika penulisan.

### Bab 2 : Kerangka Teori

Merupakan uraian kerangka pemikiran mengenai subbab stres, manajemen *job stress*, dan guru siswa tunadaksa. Subbab stres menguraikan pengertian stres, stres kerja, dan stres guru; pendekatan-pendekatan stres; sumber stres (jenis sumber stres secara umum dan sumber stres guru sekolah luar biasa); dampak stres kerja pada guru. Subbab manajemen *job stress* menjelaskan pengertian manajemen *job stress*, fungsi manajemen *job stress*, dan proses manajemen *job stress*. Sedangkan subbab guru siswa tunadaksa menjabarkan pengertian guru siswa tunadaksa, syarat dan karakteristik yang dimiliki guru siswa tunadaksa, peran guru siswa tunadaksa, dan prinsip-prinsip dalam pendidikan siswa tunadaksa.

### Bab 3 : Gambaran Umum Lembaga

Merupakan gambaran umum tentang lembaga di mana penulis mencari data-data untuk penelitian, yaitu di Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Cabang Jakarta, Jl. Hang Lekiu III No. 49, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12120. Bab ini juga berisikan karakteristik informan; gambaran mengenai pekerjaan sebagai guru siswa tunadaksa, yang berisikan persyaratan yang diperlukan oleh guru siswa tunadaksa, tugas guru di YPAC, peran guru di YPAC, serta proses belajar dan cara pengajaran siswa tunadaksa di YPAC; gambaran sumber stres kerja guru di YPAC yang mencakup *stressor* interaksi guru dan siswa tunadaksa, *stressor* interaksi guru dan organisasi pendidikan dalam hal ini YPAC, dan *stressor* di lingkungan sekolah; gambaran dampak stres kerja pada guru YPAC; gambaran manajemen *job stress* guru di YPAC yang meliputi

**Universitas Indonesia**

manajemen *job stress* terhadap *stressor* yang timbul akibat interaksinya dengan siswa tunadaksa, terhadap *stressor* yang timbul akibat interaksinya dengan YPAC, dan *stressor* di lingkungan YPAC; gambaran hambatan guru siswa tunadaksa di YPAC ketika melakukan manajemen *job stress* terhadap sumber stres; serta gambaran manfaat manajemen *job stress* yang digunakan oleh guru YPAC untuk keberfungsian sosial. Selain itu, bab ini juga berisikan subbab pembahasan mengenai hasil-hasil penelitian tersebut.

**Bab 4 : Penelitian dan Analisa**

Dalam bab ini berisi pemaparan analisa data dari hasil temuan lapangan yang akan dikaitkan dengan konsep-konsep yang telah dibahas pada Bab 2 guna menjawab tujuan penelitian.

**Bab 5 : Kesimpulan, Diskusi, dan Saran**

Menguraikan kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian. Kesimpulan berisi tentang rangkuman secara singkat penelitian yang telah dilakukan dan saran singkat kepada pihak yang terkait.