

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan inklusi di Indonesia terus berkembang sebagai upaya mewujudkan hak semua anak untuk mendapatkan pendidikan yang setara tanpa diskriminasi. Pemerintah Indonesia, melalui kebijakan seperti pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 70 Tahun (2009), pemerintah mendorong sekolah reguler untuk mengakomodasi anak berkebutuhan khusus (ABK) dalam satu sistem pendidikan yang inklusi.

Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa anak dengan kebutuhan khusus memiliki hak yang sama untuk memperoleh pendidikan seperti anak-anak lainnya. Ini berarti sekolah inklusif adalah sekolah umum yang menerima semua anak, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus, tanpa memandang kondisi fisik, intelektual, sosial, emosional, atau kondisi lainnya (Angreni & Sari, 2020). Namun dalam penerapannya pendidikan inklusi di Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan, termasuk kompetensi guru, sarana dan prasarana yang tidak memadai, serta modifikasi kurikulum yang diperlukan untuk anak-anak dengan kebutuhan yang berbeda (Purbasari dkk., 2022).

Dalam hal ini, Guru Pendamping Khusus (GPK) memiliki peran utama untuk mendukung ABK melalui adaptasi kurikulum, bimbingan individual, dan dukungan emosional. Keberadaan GPK yang kompeten tidak hanya membantu siswa mencapai potensi mereka, tetapi juga menjadi salah satu kunci

keberhasilan implementasi pendidikan inklusi di Indonesia. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa pelatihan dan workshop bagi guru, termasuk GPK, dapat meningkatkan kualitas pendidikan inklusi (Kriswanto dkk., 2023).

Pendidikan inklusi adalah sistem pendidikan yang terbuka bagi semua individu serta memfasilitasi semua kebutuhan sesuai dengan kondisi dari masing-masing individu. Pendidikan inklusi bertujuan untuk memberikan akses pendidikan yang setara bagi semua anak, termasuk anak berkebutuhan khusus (ABK). Sistem ini mengharuskan siswa dengan berbagai latar belakang dan kemampuan belajar bersama dalam satu kelas (Kustawan dalam Rahmانيar, 2016).

Dalam pendidikan inklusi, semua siswa mendapatkan dukungan yang setara selama belajar di kelas. Namun, untuk siswa dengan kebutuhan khusus akan didampingi oleh guru pendamping khusus (GPK) selama proses belajar di kelas (Wahyudi, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa peran guru pendamping khusus atau guru pendidikan khusus (GPK) adalah sebagai fasilitator anak dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah inklusi. Tidak hanya itu, guru pendamping khusus tidak hanya mendampingi, menurut Berlinda & Naryoso (2018) guru pendamping khusus juga bertindak sebagai asisten bagi guru kelas, membantu dalam pembelajaran dasar, keterampilan, dan kemandirian anak. Selain itu, mereka juga menjalin koordinasi dengan guru dan orang tua, serta berfungsi sebagai konselor untuk mendiskusikan perkembangan anak.

Guru pendamping khusus adalah seseorang yang berkualifikasi Pendidikan Luar Biasa (PLB) atau yang pernah mendapatkan pelatihan mengenai penyelenggaraan sekolah inklusi. Namun dalam praktiknya masih banyak tenaga kependidikan yang tersedia yang belum memahami arti dari pendidikan inklusi dan keberadaan anak berkebutuhan khusus (Setianingsih, 2017).

Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, jumlah sekolah inklusi di Indonesia terus meningkat, namun masih terdapat tantangan signifikan dalam implementasinya, termasuk kurangnya pemahaman dan keterampilan di kalangan guru, termasuk GPK (Thaibah dkk., 2021).

Dikutip dari kompas.com (2024) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi menyatakan, bahwa hingga bulan Desember 2023, terdapat 40.164 sekolah formal di Indonesia yang memiliki siswa berkebutuhan khusus (disabilitas). Namun, hanya 5.956 sekolah atau sekitar 14,83% dari total tersebut yang memiliki guru pendamping khusus untuk mendukung anak berkebutuhan khusus.

Tantangan dalam implementasi pendidikan inklusi di Indonesia ini mencakup kurangnya pengetahuan dan kemampuan guru dalam menangani anak berkebutuhan khusus (ABK), serta latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, hal ini diperparah dengan jumlah GPK yang tidak memadai, yang menyebabkan kesulitan dalam memberikan perhatian dan dukungan yang diperlukan oleh ABK (Amany & Nugroho, 2024). Keterbatasan jumlah guru

pendamping khusus ini juga mencerminkan pentingnya pemaknaan pekerjaan dalam profesi pendampingan anak berkebutuhan khusus.

Temuan lain yang mendukung penelitian ini berasal dari pengalaman peneliti yang pernah bekerja di instansi yang sama, meskipun pada unit yang berbeda. Fenomena yang menjadi latar penelitian ini sudah teramati sejak peneliti masih aktif bekerja, khususnya terkait permasalahan ketersediaan Guru Pendamping Khusus (GPK). Berdasarkan pengalaman langsung dan informasi yang diperoleh dari rekan kerja yang masih bertugas di sekolah tersebut, jumlah GPK sering kali tidak sebanding dengan jumlah siswa berkebutuhan khusus (ABK) yang harus didampingi. Ketidakseimbangan ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam pelaksanaan pendampingan yang optimal.

Kondisi tersebut diperparah oleh tingginya tingkat pergantian GPK, terutama pada periode 2021–2024, di mana banyak guru keluar masuk dalam kurung waktu singkat. Tingginya mobilitas tenaga pendamping ini mengakibatkan kurangnya kontinuitas dalam pendampingan siswa, yang pada akhirnya dapat memengaruhi proses adaptasi, pembelajaran, dan perkembangan anak. Berdasarkan informasi dari rekan kerja, hanya sebagian kecil GPK yang mampu bertahan dalam jangka waktu cukup lama, sementara sebagian besar lainnya memilih keluar setelah masa kerja yang relatif singkat.

Selain itu, terdapat permasalahan khusus terkait keterbatasan jumlah GPK laki-laki. Padahal, sebagian besar siswa ABK di sekolah tersebut adalah laki-laki, sehingga pendampingan yang efektif sering kali membutuhkan kecocokan gender untuk memudahkan interaksi dan membangun kedekatan.

Data informal menunjukkan bahwa pada tahun ajaran sebelumnya, GPK laki-laki hanya berjumlah sekitar seperempat dari total GPK. Menariknya, kelompok kecil ini justru yang bertahan cukup lama dibandingkan GPK lainnya. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana para GPK laki-laki memaknai pekerjaan mereka di sekolah inklusi, dan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kebermaknaan kerja tersebut.

Makna kerja mengarah pada sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki tujuan atau dampak positif. Ini biasanya terkait dengan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan. Dalam pendekatan psikologi positif, Steger dkk. (2012) menyatakan bahwa makna kerja mencakup lebih dari sekedar arti pekerjaan bagi orang lain, tetapi melibatkan pengalaman partisipatif bahwa pekerjaan seseorang penting dan signifikan, serta memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan pribadi dan motivasi untuk berkontribusi pada kebaikan yang lebih besar. Steger menekankan bahwa makna kerja ini terkait erat dengan kesejahteraan psikologis individu.

Sebelum adanya teori dari Steger, Frankl (1945) menggunakan pendekatan logoterapi yang lebih berfokus pada pencarian makna dalam setiap aspek kehidupan, termasuk pekerjaan. Frankl berpendapat bahwa seseorang dapat menghadapi tantangan besar dalam pekerjaan jika mereka memahami mengapa pekerjaan itu penting bagi diri mereka sendiri dan orang lain. Namun dari kedua teori yang menggunakan pendekatan yang berbeda ini, memiliki kesamaan dalam menekankan pentingnya makna dalam pekerjaan. Keduanya

sepakat bahwa pekerjaan yang bermakna tidak hanya memberikan kepuasan pribadi, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan sosial yang lebih luas.

Menurut Putri (2019), makna kerja dinyatakan sebagai pemahaman seseorang tentang kemampuan mereka, harapan terhadap mereka, dan cara meraih kesuksesan dalam lingkungan kerja. Kebermaknaan kerja dalam penelitiannya ini melihat suatu pekerjaan yang dinilai memiliki makna bagi seseorang yang bekerja dan pekerjaan tersebut menjadi penting untuknya, sehingga seseorang tersebut memiliki motivasi, tujuan dan arti dalam bekerja. Selain itu Nur'akhman & Archiantia (2020) menyatakan bahwa dengan memaknai tugas dan peran sebagai seorang karyawan dapat meningkatkan keinginan individu untuk dapat melakukan pekerjaannya secara optimal.

Teori-teori ini menegaskan bahwa **makna kerja** bukan hanya atribut pekerjaan itu sendiri tetapi juga **persepsi individu** terhadap pekerjaan, termasuk bagaimana pekerjaan itu dirancang, dikelola, dan dirasakan. Dapat dikatakan bahwa makna kerja adalah hasil dari kombinasi antara **desain pekerjaan, motivasi intrinsik, dan keselarasan pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi.**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Wahyuni (2017) terhadap dosen tetap di Universitas Gunadarma menunjukkan bahwa dampak pekerja yang memiliki makna dalam pekerjaan adalah muncul kesediaan untuk meluangkan lebih waktunya untuk pekerjaan sehingga pekerja akan mendapat kepuasan dan menikmati aktivitas dalam pekerjaannya. Fouché dkk. (2017) dalam karya tulisnya mengenai makna kerja menyimpulkan bahwa makna kerja mengarah

pada **hal-hal yang membuat seseorang merasa pekerjaannya itu berarti**, seperti orientasi panggilan, desain pekerjaan yang baik, dan hubungan dengan rekan kerja.

Penelitian internasional yang ditujukan pada orang dewasa yang bekerja *full timer* menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna dapat menjadi penyangga dampak negatif stres kerja terhadap makna hidup. Dengan kata lain, individu yang mampu memaknai pekerjaannya memiliki kemampuan lebih baik untuk mempertahankan makna kerja hidup seseorang meskipun menghadapi stres kerja yang signifikan (Allan dkk., 2015).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Prasetya (2019) terhadap karyawan PT. Primayudha Mandirijaya yang sudah/pernah menikah dan berasal dari Jawa Tengah, penelitian ini membahas makna kerja yang ditinjau dari jenis kelamin, mendapatkan hasil yang menyatakan pengaruh dari makna kerja pada pria dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk memberikan nafkah keluarga, sehingga mendorong kinerja yang konsisten. Sedangkan pada wanita, makna kerja lebih terkait dengan kebutuhan interaksi sosial, meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Pada akhirnya kompetensi, komitmen, dan kontribusi merupakan salah satu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan ketika dapat memaknai pekerjaannya menurut Nur'akhman & Archiantia (2020). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa makna kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan retensi. Pada profesi pendamping khusus, makna kerja sering kali muncul dari perasaan memberikan kontribusi bagi

kemajuan anak berkebutuhan khusus. Hasil pra-penelitian ini mengungkap berbagai aspek makna kerja yang dirasakan oleh Guru Pendamping Khusus (GPK) di sekolah inklusi.

Banyak penelitian yang juga berfokus pada makna kerja namun cukup sedikit yang mengaitkan makna kerja dengan pekerjaan sebagai guru pendamping khusus. Selain itu, metode yang digunakan dalam penelitian sebelumnya sering kali tidak melibatkan perspektif GPK secara langsung, sehingga kurang memberikan gambaran yang utuh mengenai situasi di lapangan (Ariani, 2022).

Dengan pendekatan fenomenologi, penelitian ini berupaya memahami makna kerja pada GPK serta diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan program pelatihan dan dukungan yang tepat bagi GPK, sehingga tercipta lingkungan inklusi yang lebih mendukung bagi anak berkebutuhan khusus.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latarbelakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti menetapkan fokus penelitian ini untuk memahami lebih lanjut mengenai makna kerja pada guru pendamping khusus (GPK) yang bekerja di sekolah inklusi.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menguraikan makna kerja pada guru pendamping khusus (GPK) yang bekerja di sekolah inklusi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang makna kerja dalam profesi pendidikan, khususnya bagi bidang pendidikan inklusi. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur terkait makna kerja dan dampaknya terhadap motivasi, komitmen, dan ketahanan kerja. Selain itu dengan pendekatan fenomenologi, penelitian ini dapat memberi kontribusi metodologis dalam mengkaji pengalaman partisipatif guru pendamping khusus dalam profesinya, terutama dalam bidang psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru Pendamping Khusus

Penelitian ini dapat membantu guru pendamping khusus ini dapat membantu GPK memahami dan merefleksikan makna pekerjaan mereka, Pemahaman ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan mengenali dimensi kebermaknaan pekerjaan, GPK dapat lebih menghargai kontribusi mereka dalam mendukung siswa berkebutuhan khusus dan menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri.

b. Bagi Wali Siswa

Penelitian ini memberikan wawasan kepada wali siswa mengenai peran penting GPK dalam mendukung perkembangan anak mereka di sekolah inklusi. Dengan memahami dinamika kerja GPK, wali siswa

dapat lebih mendukung kolaborasi antara keluarga dan sekolah, sehingga menciptakan sinergi yang lebih baik untuk memaksimalkan potensi anak berkebutuhan khusus.

c. Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi sekolah, lembaga pendidikan, dan pemerintah dalam merancang program dukungan dan pembinaan yang lebih efektif untuk GPK. Dengan memahami peran dan tantangan GPK, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sekolah dapat mempertahankan GPK yang kompeten dan meningkatkan kualitas pendidikan inklusi secara keseluruhan.

