

Antara Tanggung Jawab dan Karir (Gambaran *Adversity Quotient* pada Guru Pembimbing Khusus)

Irmanuel Mangansige dan Doddy Hendro Wibowo

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

e-mail: irmanuelmangansige@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the description of the adversity quotient of special/resource teacher with honorary status, in facing the challenge of difficult situations during their duties and responsibilities in the career. The research method used is qualitative with a case study approach. The data collection method used interviews with interview guidelines based on the adversity quotient theory. Participants in this study were two special/resource teachers with honorary statuses in Salatiga city. The results of the study explained that both participants were aware of and could face difficult situations that came from other people and from within themselves. Besides, the character and social support shown can influence both participants in their actions and help them to survive difficult situations.

Keywords: *adversity quotient, special/resource teacher, honorary teacher.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran *adversity quotient* pada Guru Pembimbing Khusus (GPK) yang berstatus honorer, dalam menghadapi tantangan atau situasi sulit selama menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam karir. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode pengambilan data menggunakan wawancara dengan pedoman wawancara yang dibuat berdasarkan teori *adversity quotient*. Partisipan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 2 orang GPK yang berstatus honorer di kota Salatiga. Hasil penelitian menjelaskan kedua partisipan sadar dan memiliki kemampuan dalam menghadapi situasi sulit baik yang berasal dari orang lain maupun dalam diri sendiri. Selain itu, karakter dan dukungan sosial yang ditunjukkan mampu memengaruhi kedua partisipan dalam bertindak dan membantu mereka dalam bertahan menghadapi situasi sulit.

Kata kunci: *adversity quotient, Guru Pembimbing Khusus (GPK), guru honorer.*

I. Pendahuluan

Penyelenggaraan pendidikan inklusif di Indonesia bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada semua peserta didik baik yang memiliki keterbatasan fisik, emosi, intelegensi dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk mengikuti pendidikan atau pembelajaran dalam satu lingkungan pendidikan secara bersama-sama dengan peserta didik pada umumnya (Permendiknas No 70 Tahun 2009). Oleh karena pendidikan inklusif merupakan sistem pendidikan yang berbeda, maka pendidikan inklusif memiliki sumber daya atau komponen yang berbeda pula. Salah satu pembeda yaitu dengan adanya Guru Pembimbing Khusus (GPK) yang merupakan komponen penting dalam pendidikan inklusif (Rudiyati, 2005).

GPK adalah guru yang bertugas mendampingi di sekolah penyelenggara pendidikan inklusif, yang tidak hanya memiliki empat kompetensi utama sebagai guru (pedagogik,

kepribadian, profesional, dan sosial), namun juga perlu memiliki tiga kompetensi khusus, beserta latar belakang pendidikan khusus/pendidikan luar biasa atau pernah mengikuti pelatihan mengenai pendidikan khusus/luar biasa (Zakia, 2015). Tiga kompetensi khusus yang dimaksud yaitu: (a) kemampuan umum (*general ability*) merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik pada umumnya (anak normal), (b) kemampuan dasar (*basic ability*) merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik berkebutuhan khusus, dan (c) kemampuan khusus (*specific ability*) merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik kebutuhan khusus jenis tertentu (*spesialis*) (Zakia, 2015). Tiga kemampuan khusus dapat membantu GPK dalam menjalankan tanggung jawab seperti: menyelenggarakan administrasi khusus, menyelenggarakan asesmen dan kurikulum plus, menyusun program pendidikan individual (PPI), mengajar kompensatif, pembinaan komunikasi siswa berkelainan, pengadaan dan pengelolaan alat bantu pengajaran, konseling keluarga dan pengembangan program. Kehadiran GPK dalam pendidikan inklusif bertujuan untuk membantu para siswa ABK (anak berkebutuhan khusus) dalam memenuhi kebutuhan mereka, juga membantu ABK dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan di sekolah umum (Rudiyati, 2005).

Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada sekolah inklusif dan beberapa GPK, implementasi penyelenggaraan pendidikan inklusif tidak berjalan secara semestinya. Hal ini dikarenakan ketidaksiapan sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan inklusif, salah satunya kemampuan sumber daya manusia (SDM) yaitu GPK. Guru pembimbing khusus yang terpilih tidak memiliki latar belakang pendidikan luar biasa, disebabkan mereka merupakan guru reguler yang diberikan tugas untuk menjadi seorang GPK. Oleh sebab itu beberapa GPK di Salatiga belum memiliki kompetensi khusus, sehingga hal ini dapat memberikan pengaruh dan dampak terhadap GPK dan anak berkebutuhan khusus yang dibimbing. Sebagai contoh, salah satu GPK merasa bahwa ia masih bingung dalam menyusun PPI bagi ABK disleksia hal ini dikarenakan ia belum memiliki kemampuan khusus atau pengetahuan mengenai metode yang tepat bagi ABK. Guru pembimbing khusus yang tidak memiliki kompetensi dan pemahaman yang tepat dapat memunculkan sikap negatif terhadap ABK, sehingga kebutuhan ABK tidak dapat tercapai (Zakia 2015). Selain itu, beberapa GPK yang terpilih memiliki penambahan tugas dan peran, yaitu sebagai guru kelas dan guru mata pelajaran. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan pada salah satu GPK dari 48 GPK di Salatiga ada sekitar 4 orang GPK yang masih memiliki status guru honorer.

Guru honorer adalah guru yang belum memiliki status tetap dan belum diangkat sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil). Memiliki profesi sebagai guru honorer merupakan salah satu bidang pekerjaan sosial yang beresiko tinggi untuk terkena stres kerja yang bersifat kronis dan memungkinkan untuk dapat menimbulkan kelelahan atau frustrasi (Prestiana & Putri, 2013). Hal ini dapat dikarenakan guru honorer memiliki status kepegawaian yang belum tetap dan belum memiliki hak kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi dan status honorer juga menggambarkan kurangnya tunjangan atau jaminan fasilitas yang diberikan oleh pemerintah (Wibowo & Ariani, 2016).

GPK yang berstatus honorer dapat menghadapi berbagai situasi sulit. Kurangnya kompetensi dan keterampilan dalam pendidikan ABK, membuat GPK mengalami kesulitan dalam membimbing ABK di sekolah inklusif dan pelayanan yang diberikan kurang optimal. Selain itu, dengan memiliki profesi sebagai guru honorer merupakan tugas yang beresiko hal ini dikarenakan status karir yang dimiliki tidak ada kejelasan dan kurangnya tunjangan yang diterima (Wibowo & Ariani, 2016). Oleh sebab itu, GPK yang berstatus honorer membutuhkan kekuatan untuk menemukan peluang di setiap situasi sulit yang dihadapi.

Stoltz (2000) menyatakan bahwa salah satu kekuatan yang dibutuhkan adalah seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi tekanan dan kemampuan untuk mengatasinya atau disebut dengan *adversity quotient*. *Adversity quotient* (AQ) merupakan kecerdasan yang mampu mengubah hambatan menjadi peluang juga merupakan sebuah paket lengkap yang didalamnya ada pengetahuan baru, tolak ukur, dan peralatan yang praktis dan dapat membantu individu dalam memahami dan memperbaiki komponen dasar situasi sulit sehari-hari atau semasa hidup individu (Stoltz, 2000).

Adversity quotient memiliki empat dimensi yang dapat mengukur kemampuan individu dalam menghadapi tantangan yaitu dimensi *control*, *origin-ownership*, *reach* dan *endurance* atau disingkat CO2RE. *Control* (kendali) merupakan, sejauh mana seseorang dapat mengatur atau mengendalikan respons positif individu terhadap suatu situasi ; *Origin-ownership* (asal-usul dan pengakuan), kemampuan untuk menilai apa yang sudah individu lakukan dengan benar atau salah dan bagaimana individu dapat memperbaiki atau bertanggung jawab terhadap suatu situasi ; *Reach* (jangkauan), sejauh mana seseorang membiarkan kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupannya ; dan *Endurance* (daya tahan) dimensi yang menjelaskan persepsi kita mengenai periode waktu ketika kita mengalami kesulitan maupun penyebab kesulitan yang sedang berlangsung (Stoltz, 2000). Selain itu adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* seseorang yang dibagi dalam 2 faktor yaitu, faktor internal yang terdiri dari: genetika, keyakinan, bakat,

hasrat/kemauan, karakter, kinerja, kecerdasan dan kesehatan; dan faktor eksternal yang terdiri dari pendidikan dan lingkungan (Stoltz, 2000).

Adversity quotient memiliki peran dalam kehidupan sehari-hari, yaitu dapat menimbulkan daya saing, produktivitas, kreativitas, motivasi, pengambilan resiko, perbaikan, ketekunan, belajar, merangkul perubahan, dan keuletan. Menurut Stoltz (2000), AQ dapat membagi individu menjadi tiga tipe berdasarkan sikap dalam menghadapi tantangan, yaitu: *quitters*, *campers*, dan *climbers*. *Quitters* adalah mereka yang memilih untuk menolak kesempatan, menghindari kewajiban, dan menghindari situasi sulit. *Campers* adalah puas dengan yang dicapai namun menetap karena bosan dan berhenti di pendakian yang belum selesai. *Climbers* adalah para pendaki untuk orang yang seumur hidup membaktikan dirinya pada pendakian. Stoltz (2000) menghubungkan ketiga tipe ini dengan hierarki kebutuhan Maslow, maka tingkatan yang akan mereka raih juga berbeda. *Quitters* hanya dapat memenuhi kebutuhan fisiologi dan kebutuhan rasa aman dan perlindungan; *campers* hanya dapat memenuhi kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan; sedangkan *climbers* dapat memenuhi semua kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri.

Hasil penelitian dari Sukardewi, Dantes & Natajaya (2013) menunjukkan, *adversity quotient* sangat berpengaruh terhadap motivasi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan menjadi kunci utama guru dalam mengantarkan siswa pada keberhasilan. Dengan demikian, secara tidak langsung *adversity quotient* dapat memberikan pengaruh pada kinerja guru itu sendiri. Budiani, Dantes & Dantes (2014), Weno & Matulesy (2016) dan Razak (2016) mengemukakan, *adversity quotient* memiliki porsi besar terhadap sikap profesionalitas dan dapat mengiring guru pada karakter yang kuat, seperti menjadi teladan, kharismatik dan inspirasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti ingin menggali lebih dalam mengenai gambaran *adversity quotient* pada GPK yang berstatus honorer dalam menghadapi tantangan atau situasi sulit selama menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam karir.

II. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan proses penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis lebih dalam dan menguji pertanyaan dan masalah penelitian, yang tidak dapat

dipisahkan antara fenomena dan konteks di mana fenomena tersebut terjadi (Prihatsanti, Suryanto & Hendriani, 2018).

2.1 Partisipan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 partisipan dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel I. Identitas Partisipan

Identitas	Partisipan 1	Partisipan 2
Nama (Inisial)	NA	MT
Usia	35	30
Jenis Kelamin	Perempuan	Laki-laki
Pendidikan Terakhir	S.Pd	S.Pd
Pekerjaan	• GPK selama 5 tahun (berstatus honorer selama 12 tahun)	• GPK selama 2 tahun (berstatus honorer selama 10 tahun)

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan menggunakan *guide interview* sebagai alat bantu peneliti dalam melakukan wawancara dengan partisipan penelitian. *Guide interview* dibuat peneliti mengacu kepada empat dimensi *adversity quotient* yaitu dimensi *control*, *origin-ownership*, *reach* dan *endurance* (Stoltz, 2000).

Dalam penelitian ini, peneliti mencari kebenaran data dengan cara triangulasi sumber yang dilakukan dengan *significant others* dari kedua partisipan. Untuk partisipan 1 triangulasi sumber dilakukan dengan cara wawancara terhadap salah satu anggota keluarga dan satu rekan kerja, sementara untuk partisipan 2 triangulasi sumber dilakukan dengan cara wawancara terhadap duarekan kerja partisipan.

III. Hasil dan Pembahasan

Dalam hasil wawancara pada penelitian ini, terdapat 6 tema besar (situasi sulit, penyebab situasi sulit, dampak dari situasi sulit, strategi, karakter partisipan dan dukungan sosial) pada setiap partisipan. Selain itu ditemukan perbedaan dan kesamaan dari kedua partisipan.

3.1 Situasi Sulit dan Penyebab

Kedua partisipan memiliki perbedaan situasi sulit yang dihadapi dalam menjadi seorang GPK (Guru Pembimbing Khusus) yang berstatus honorer. Situasi sulit dapat bersumber dari beberapa pihak, pada partisipan 1 (NA) lebih kepada faktor luar sedangkan pada partisipan 2 (MT) lebih kepada faktor dalam diri sendiri. Kemudian terdapat perbedaan pandangan kedua partisipan mengenai status honorer, hal ini dapat dipengaruhi oleh

perbedaan pemaknaan dari setiap individu terhadap aspek objektif pada pekerjaan yang dimiliki (Wibowo & Ariani, 2016).

A. Guru Pembimbing Khusus (GPK)

Situasi sulit yang dihadapi NA yaitu kurangnya respon dari orangtua dan sekolah mengenai pendidikan inklusif. NA menjelaskan bahwa situasi sulit yang dialaminya disebabkan oleh perbedaan kebijakan antara kepala sekolah lama dan kepala sekolah baru, fasilitas sekolah dalam mempersiapkan kemampuan guru. Salah satu contoh dialami oleh ABK tunarungu di sekolah NA bekerja, tidak mendapatkan pembelajaran secara penuh karena guru-guru termasuk NA belum memiliki kemampuan dalam bahasa isyarat. Selanjutnya, menurut NA menumbuhkan pemahaman kepada lingkungan sekolah masih menjadi tugas terberat dalam pekerjaannya sebagai seorang GPK. Hal ini disebabkan oleh rasa ingin tahu mengenai pendidikan inklusif dan kepercayaan yang diberikan pada lingkungan sekolah sangat kecil, selain itu rata-rata latar belakang yang dimiliki orangtua murid yaitu menengah ke bawah. Rudiwati (2005) mengatakan kelancaran proses belajar mengajar pada pendidikan inklusif, ditentukan pada kesepadanan dan keselarasan suasana di sekolah dan di rumah.

Pada partisipan 2 (MT) situasi sulit yang dihadapi selama menjadi seorang GPK yaitu kurangnya kemampuan dalam mengajar atau membimbing anak berkebutuhan khusus (ABK). Hal tersebut disebabkan karena partisipan tidak memiliki latar belakang pendidikan luar biasa yang dapat membantunya sebagai seorang GPK. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Pratiwi (2015) yang menyatakan, kompetensi guru dan kerjasama sekolah merupakan faktor penyebab dari situasi sulit dalam penyelenggaraan sekolah inklusif. Selain itu minimnya kemampuan yang dimiliki, membuat MT merasa ragu akan pemberian metode pengajaran pada ABK, sedangkan pemberian metode pengajaran khusus bagi kebutuhan belajar ABK merupakan salah satu tugas seorang GPK. GPK memiliki peran sebagai guru/tenaga kependidikan khusus atau key person atau sebagai fasilitator dan mediator dalam sistem pendidikan inklusif (Rudiwati, 2005).

B. Status Honorer

Situasi sulit dalam status honorer yang dirasakan NA yaitu ketidakpastian jenjang karir pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh perbedaan perlakuan yang diterimanya. Na mengatakan ia tidak mendapatkan izin dalam mengikuti kegiatan seperti pendidikan

profesi guru (PPG) karena tidak memiliki surat keterangan yang menurut NA merupakan surat izin baginya.

Menurut Dr H. Muhdi SH M.Hum masih banyak Dinas Pendidikan baik Kabupaten/Kota dan Bupati/Walikota belum memberikan surat keterangan (SK) pada guru honorer terkait tempat mengajar di sekolah negeri, sedangkan surat keterangan dapat membantu guru honorer dalam mengikuti tes kompetensi dan untuk mengikuti sertifikasi. (Infokom-PGRI Jateng, 2019). Hal ini dapat dilihat bahwa jika seorang guru ingin mendapatkan sertifikasi ia harus mengikuti pendidikan profesi guru namun salah satu persyaratan untuk mengikuti PPG yaitu memiliki surat keterangan dari Dinas Pendidikan.

Berbeda dengan NA, MT merasa bahwa kepastian karir dalam status honorer bukan merupakan situasi sulit. Menurut MT ketidak pastian karir dalam status honorer memang belum memiliki kepastian namun dengan adanya kebijakan baru mengenai gaji honorer disesuaikan dengan upah minimum kota (UMK) sudah sangat membantu dalam pekerjaannya sebagai di GPK. Selain itu, mendapatkan tambahan gaji sebagai, GPK, dan tugas dalam mengurus dapodik dan evaluasi diri sekolah (EDS) dan pendapatan dari pekerjaan istri.

3.2 Dampak

Situasi sulit yang dihadapi oleh kedua partisipan memberikan dampak dalam pekerjaan, keluarga, maupun pada diri sendiri. Dampak-dampak dari situasi sulit yang dirasakan kedua partisipan merupakan bentuk dari dimensi *reach* (jangkauan) pada *adversity quotient*. Stoltz (2000) mengatakan *reach* menunjukkan sejauh mana kesulitan yang dihadapi seseorang memengaruhi aktivitas-aktivitas lain dan dapat memengaruhi kebahagiaan dan ketenangan pikiran seseorang.

A. Guru Pembimbing Khusus (GPK)

NA menjelaskan dampak dari situasi sulit yang dihadapinya yaitu sulit menerapkan metode pengajaran yang sudah pernah diterapkan atau karena adanya perbedaan kebijakan dari kepala sekolah. NA mengatakan ia merasa kehilangan disaat perpindahan kepala sekolah karena ia merasa kebijakan dari kepala sekolah sebelumnya memberikan NA kesempatan dalam mengajar selain itu memberi dukungan yang dapat memfasilitasi proses mengajarnya. Dampak lain yang dirasakan oleh NA yaitu rasa jenuh dalam pekerjaannya. Menurutna titik jenuh tertinggi yang dirasakan, ketika tugas-tugas

dalam pekerjaannya tidak terselesaikan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Titik jenuh yang dirasakan NA merupakan salah satu bentuk dari *burn out*, yang merupakan kelelahan emosional dan *sinisme* yang sering terjadi pada individu yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (Cahyani, 2019).

Bagi MT, dampak situasi sulit dari pekerjaan sebagai seorang GPK yaitu pada ABK dan terhambatnya tugas-tugas lain. MT mengatakan, metode yang diberikan tidak dimengerti oleh ABK sehingga membutuhkan waktu yang banyak dan hal tersebut mengakibatkan waktu dalam mengerjakan tugas sebagai administrasi juga ikut berkurang. Selain itu MT merasa kalau dampak dari tantangannya juga dapat dirasakan oleh ABK yang dibimbingnya. Namun MT merasa dampak yang dirasakan tidak terlalu berat baginya karena menurutnya beban tugas yang diberikan sudah sesuai dengan waktu kerja yang dimiliki.

B. Status Honorer

Dampak situasi sulit pada status honorer yang dirasakan NA yaitu, merasa tidak dihargai mengenai pekerjaan yang sudah dilakukannya. Selain itu, NA mengatakan masalah dalam status honorer mengenai ketidakpastian karir memberikan pengaruh dalam hubungannya dengan suami, seperti menimbulkan perdebatan karena NA terus bekerja sampai pagi hari walaupun sedang hamil besar. NA memiliki pekerjaan bukan hanya sebagai GPK, namun ia juga memiliki peran sebagai pengurus dapodik, guru kelas dan guru mata pelajaran bahasa inggris. Pada hasil penelitian Asbari dkk (2020), konflik antar pekerjaan dan keluarga atau *work-family conflict* sangat mungkin terjadi pada guru honorer hal ini dapat diakibatkan oleh jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat pada guru honorer.

3.3 Strategi

Strategi yang ditunjukkan oleh kedua partisipan dalam mengatasi situasi sulit merupakan bentuk dari salah satu dimensi *control* (kendali) dari *adversity quotient*. Stoltz (2000) mengatakan, *control* (kendali) merupakan dimensi yang menunjukkan bagaimana respons individu terhadap situasi sulit atau tantangan yang dihadapi. Dalam strategi yang dilakukan kedua partisipan terdapat kesamaan yaitu kedua partisipan merasa perlu mengikuti pelatihan, hal ini dikarenakan kedua partisipan sadar mereka belum memiliki kemampuan khusus seperti *basic ability* dan *specific ability*.

A. Guru Pembimbing Khusus (GPK)

NA melakukan strategi yang lebih berfokus pada menjangkau pemahaman dan kepercayaan orangtua murid, dengan cara membuat kegiatan-kegiatan *parenting* mengenai permasalahan anak didiknya yang didapatkan melalui kegiatan kertas bicara di kelas. Strategi lain yang dilakukan yaitu kegiatan pertemuan secara pribadi dengan orangtua murid yang bertujuan untuk memberikan rasa nyaman kepada orangtua/wali murid dalam berdiskusi dengannya. Hal ini sejalan dengan salah satu peranan *adversity quotient* dalam kehidupan sehari-hari yaitu, munculnya sebuah kreativitas dalam mengatasi kesulitan (Stoltz, 2000). Jika melihat dari strategi yang dilakukan NA telah melakukan salah satu tugas sebagai seorang GPK yaitu mengadakan konseling keluarga. Selain itu, cara tersebut juga dilakukan NA agar permasalahan tersebut tidak dapat menjangkau masalah yang lainnya. Hal tersebut juga terdapat pada dimensi *reach* (jangkauan) dalam *adversity quotient*. Dimensi ini juga menjelaskan bagaimana seseorang dapat membatasi jangkauan masalah pada hal-hal lain dari kehidupan individu (Stoltz, 2000). Strategi yang dilakukan NA dalam meningkatkan kemampuannya yaitu membaca buku, bekerjasama dengan relasi yang didapat kan dan mengikuti kegiatan atau pelatihan.

Pada MT, strategi yang dilakukan yaitu meningkatkan kesabaran, mengutamakan metode variatif, bertanya pada shadow teacher atau GPK lain yang memiliki kemampuan dan pengalaman dalam menangani ABK, menambah ilmu dari artikel maupun buku dan mengevaluasi kembali metode yang sudah diberikan. Menurut MT situasi sulit dalam pekerjaannya sebagai GPK akan terus terjadi. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan individu pada setiap ABK yang ditanganinya, namun MT akan terus melakukan dan mencoba strategi-strategi yang dapat membantunya dalam menangani ABK, salah satunya dengan mengikuti pelatihan untuk GPK. Strategi dalam situasi sulit terhambatnya tugas di peran lain yaitu MT mengerjakan atau melanjutkan tugas tersebut di rumah. Mengenai ketidakpastian karir dalam status honorer, menurut MT dalam status honorer memang belum ada kepastian namun dengan adanya upah minimum kota (UMK) sudah menjadi keringanan dan membuatnya semakin berusaha dalam bekerja.

B. Status Honorer

Pada status honorer, strategi yang dilakukan NA dalam menangani situasi sulit yaitu membuat laporan kerja sebagai bukti kerja yang sudah dilakukan dan bekerjasama dengan rekan-rekan yang memiliki status honorer. NA merasa yakin dengan gerakan-

gerakan yang dilakukannya maka situasi sulit yang dialami dalam status honorer akan terselesaikan dalam 5 tahun. Hal tersebut sejalan dengan aspek atau dimensi dalam *adversity quotient* yaitu *endurance* (daya tahan). Selain itu, individu yang dapat memprediksi periode lamanya penyebab situasi sulit berlangsung, maka individu tersebut memiliki *adversity quotient* yang baik (Stoltz, 2000). Selanjutnya Stoltz (2000) menyatakan bahwa salah satu faktor internal pada *adversity quotient* yang dapat memengaruhi individu menghadapi suatu masalah serta membantunya dalam mencapai tujuan hidup yaitu keyakinan. Strategi lain yang dilakukan NA yaitu memberikan pemahaman kepada suami mengenai status dan pekerjaannya.

3.4 Karakter

Bentuk *adversity quotient* bukan hanya ditunjukkan dari strategi atau kendali (*control*) melainkan juga dapat ditunjukkan dari karakter dari kedua partisipan. Karakter merupakan salah satu faktor internal pada *adversity quotient*. Stoltz (2000) menjelaskan, karakter merupakan bagian penting untuk meraih kesuksesan dan hidup berdampingan secara damai. Selain itu, dalam penelitian ini terdapat kesamaan karakter yang dimiliki oleh kedua partisipan yaitu memiliki kepribadian *compassion with other*. *Compassion with other* adalah salah satu kriteria kepribadian guru ideal yang dapat terlihat dari sikap kepedulian yang ditunjukkan untuk memahami lebih dalam kekurangan atau kelemahan yang dimiliki oleh seorang murid (Wiguna & Theresia, 2020). Untuk mengetahui karakter yang dimiliki oleh partisipan, peneliti melakukan wawancara pada *significant other* dari kedua partisipan.

A. Guru Pembimbing Khusus dan Status Honorer

Karakter yang ditunjukkan NA dalam menghadapi situasi sulit pada GPK maupun status honorer yaitu memiliki keinginan untuk belajar, bertanggung jawab, mampu mencari kesempatan dalam situasi sulit, pantang menyerah optimis dan *compassion other*. Sedangkan karakter pada MT dalam situasi sulit di GPK yaitu bertanggung jawab, memiliki *compassion with other*, pantang menyerah dan memiliki keinginan dalam mengajar. MT merasa bahwa jika seorang GPK memiliki kepedulian terhadap ABK, maka GPK dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu MT merasa kepedulian dapat memengaruhi tingkatnya suatu beban tugas.

Karakter-karakter yang terlihat pada kedua partisipan saling memengaruhi dengan strategi yang dilakukan oleh kedua partisipan sehingga dapat menghasilkan daya tahan (*endurance*) dalam menghadapi situasi sulit atau tantangan. Hal tersebut juga

didapatkan dari hasil triangulasi mengenai strategi dan karakter partisipan yang ditunjukkan dalam bentuk kinerja. Kinerja merupakan salah satu faktor-faktor *adversity quotient* yang paling mudah terlihat oleh orang lain dan dapat bisa melihat hasil kerja seseorang (Stoltz, 2000).

Jika dilihat dari strategi dan karakter kedua partisipan dan dikaitkan dengan tingkatan individu dalam *adversity quotient*, maka terdapat perbedaan. Pada NA strategi dan karakter yang ditunjukkan dalam menghadapi tantangan pada GPK dan status honorer sama seperti seorang *climbers*. Stoltz (2000) menjelaskan individu yang berada pada tingkatan *climbers* yaitu mereka yang membaktikan dirinya pada pendakian tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan atau kerugian, dan nasib, juga yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan dan tidak membiarkan hambatan lainnya menghalangi pendakiannya. Hal tersebut juga ditunjukkan NA dalam mempersepsikan sebuah tantangan.

Pada MT jika dilihat dari strategi dan karakter yang ditunjukkan selama menghadapi situasi sulit sebagai GPK maka sama seperti seorang *climbers*. Namun peneliti menemukan pandangan MT mengenai kepastian karir dalam status honorer sama seperti ciri atau karakteristik seorang *campers*, yaitu cukup puas telah mencapai suatu tahapan tertentu, dan masih memiliki sejumlah inisiatif, sedikit usaha dan beberapa usaha (Stoltz, 2000).

3.5 Dukungan Sosial

Lingkungan merupakan salah satu faktor eksternal pada *adversity quotient*. Lingkungan tempat tinggal dapat memengaruhi cara individu beradaptasi dan memberikan respons terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi (Stoltz, 2000).

MT mendapatkan dukungan dari keluarga dan lingkungan sekolah seperti rekan kerja, kepala sekolah dan orangtua murid ABK. Berbeda halnya pada NA, ia mendapatkan dukungan dari keluarga namun tidak mendapatkan dukungan pada lingkungan sekolah. Menurut NA hal ini dikarenakan tingkat kepedulian lingkungan sekolah pada ABK masih kecil. Hal ini pun dirasakan oleh pihak keluarga NA, keluarga melihat selama ini NA terus melakukan kegiatan *parenting* walaupun tidak mendapatkan dukungan penduh dari lingkungan sekolah, oleh sebab keluarga NA memberikan dukungan dana pada NA untuk dapat menyelenggarakan kegiatan tersebut. Dukungan sosial yang didapatkan dapat memengaruhi kedua partisipan dalam menghadapi situasi sulit. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima guru maka level *burnout* yang dialami semakin kecil (Purba, Yulianto &

Widyanti, 2007). Namun, menurut Stoltz jika seseorang terbiasa berada pada lingkungan sulit maka seseorang tersebut memiliki *adversity quotient* yang lebih besar karena memiliki pengalaman dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik (Stoltz,2000).

IV. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini gambaran *adversity quotient* pada kedua partisipan memiliki kesamaan dan perbedaan, hal ini dikarenakan faktor dari penyebab tantangan, cara partisipan memandang situasi sulit, strategi karakter, dan dukungan sosial. Walaupun kedua partisipan sama-sama seorang *climbers* dalam pekerjaannya sebagai seorang GPK, namun pada status honorer cara kedua partisipan mempersepsikan tantangan membuat mereka berada pada tingkatan yang berbeda. Pada penelitian ini terdapat GPK di Salatiga memiliki peran ganda dalam tugas. Karakter-karakter yang ditunjukkan oleh kedua partisipan yaitu bertanggung jawab, optimis, *compassion with other*, mampu mencari kesempatan dalam situasi sulit dan pantang menyerah. Karakter-karakter inilah yang membuat kedua partisipan bertahan dalam menghadapi situasi sulit. Sedangkan dukungan sosial yang diterima oleh kedua partisipan yaitu dari pihak keluarga dan lingkungan sekolah. Dukungan-dukkungan yang diberikan yaitu berupa motivasi, bantuan dana dan kepercayaan.

4.2 Saran

Faktor-faktor penyebab situasi sulit pada penelitian diatas disarankan sekolah menjalin hubungan kerjasama dengan sekolah luar biasa (SLB) dalam melatih kemampuan GPK membimbing dan menangani anak berkebutuhan khusus. Selain itu, sekolah dapat memberikan pemahaman secara jelas bagi orangtua mengenai penyelenggaraan pendidikan inklusif, dengan cara bekerjasama dengan tim penggerak PKK kelurahan untuk mensosialisasikan mengenai anak berkebutuhan khusus dan sekolah inklusif.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yaitu kurang menggali lebih dalam proses jenjang karir seorang guru honorer. Selain itu dalam penelitian ini kurang menggali lebih dalam mengenai hubungan antara peran gender dan gambaran *adversity quotient* pada GPK. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan sebelum melakukan wawancara untuk memberikan skala *adversity quotient* pada partisipan.

Daftar Pustaka

- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, R., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Studi fenomenologi work-family conflict dalam kehidupan guru honorer wanita. *Edumaspul : Jurnal Pendidikan*. 4(1). 180-201. doi: <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- Budiani, I. A. P., Dantes, N., & Dantes, K. R. (2014). Determinasi kecerdasan emosional dan *adversity quotient* (aq) terhadap sikap profesional ditinjau dari status profesi guru smp di Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha*, 4(1). 1-13. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/122491/determinasi-kecerdasan-emosional-dan-adversity-quotient-aq-terhadap-sikap-profes>
- Cahyani D R. 2019. *Kejenuhan kerja (burnout) pada guru honorer di kota makassar* (Diploma Thesis) Universitas Negeri Makassar. Retrieved from <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/14015>
- Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009. *Tentang pendidikan inklusif bagi anak yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa*. (https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/Permendikbud_Tahun2009_Nomor070.pdf) diunduh pada Agustus 2020, pukul 21:15
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*. 5(1). 77-87. Retrieved from <https://www.esaunggul.ac.id/pengaruh-dukkungan-sosial-terhadap-burnout-pada-guru/>
- Infokom PGRI-Jateng. (2019). *Guru honorer harus bisa ikut PPG*. PGRI-Jateng. (<http://pgri-jateng.info/archive/read/566/guru-honorer-harus-bisa-ikuti-ppg>) diunduh pad Agustus 2020, pukul 17:15
- Peraturan Walikota Salatiga No 11 Tahun 2013. *Tentang penyelenggaraan pendidikan inklusif*. (<https://jdih.salatiga.go.id/cari/perwali/9999/0000/pendidikan%20inklusif>) diunduh pada Agustus 2020, pukul 10:16
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *SOUL: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1). 57-76. Retrieved from <http://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/634/521>

- Pratiwi, J.C. (2015). Sekolah inklusi untuk anak berkebutuhan khusus : tanggapan terhadap situasi sulit kedepannya. *Seminar Nasional Ilmu Pendidikan UNS 2015*, 1(2). 237-242. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/289792593.pdf>
- Prihatsanti, U., Suryanto., & Hendriani, W. (2018) Menggunakan studi kasus sebagai metode ilmiah dalam psikologi. *Buletin Psikologi*. 26(2). 126-136. doi: <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38895>
- Razak, E. A. (2016). *Pengaruh prestasi kerja dan kecerdasan adversity terhadap profesionalitas guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Bogor Jawa Barat* (Doctoral dissertation). Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Retrieved from <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/148/1/2016TS0044.pdf>
- Rudiyati, S. (2005). Peran dan tugas guru pembimbing khusus special/resource teacher dalam pendidikan terpadu/inklusi. *Jurnal Pendidikan Khusus*, 1(1). 17-33.
- Sukardewi, D. N., Dantes, N., & Natajaya, I. N. (2013). Kontribusi adversity quotient (aq), etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *Jurnal Administrasi Pendidikan UNDIKSHA*, 4(1). 1-12. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/75887-ID-kontribusi-adversity-quotient-aq-etos-ke.pdf>
- Stoltz, P. G. (Ed.). (2000). *Adversity quotient : mengubah hambatan menjadi peluang*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Weno, J. H., & Matulesy, A. (2016). Adversity quotient, komitmen kerja dan kreativitas guru sd kelas satu. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(02). 162-174. doi: <https://doi.org/10.30996/persona.v4i02.558>
- Wibowo, D. H., & Ariani, D. S. (2016). Identifikasi aspek-aspek ketidakamanan kerja (job insecurity) pada guru honorer di sekolah pinggiran. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 7(2). 12-19.
- Wiguna, M., C. & Theresia, E. (2020). Hubungan antara self-compassion dan compassion for others pada guru SD 'x' di kota Bandung. *Humanitas*, 4(2), 117-130. doi: <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i2.2703>
- Zakia, D. L. (2015). Guru pembimbing khusus (gpk): pilar pendidikan inklusi. *Seminar nasional pendidikan UNS 2015*, 1(2). 110-116.