

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Guru Inklusi

A.1 Pengertian Guru Inklusi

Berdasarkan UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen (pasal 1), menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan normal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Pendidikan Inklusi adalah sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan 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 (peraturan menteri RI Nomor 70 tahun 2009 pasal 1). Makna tersebut hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Sugiarmim (2009), pendidikan inklusi adalah pendidikan yang dilakukan oleh sekolah yang melibatkan seluruh peserta didik tanpa terkecuali, anak-anak tersebut meliputi anak-anak yang memiliki perbedaan bahasa, anak-anak yang beresiko putus sekolah karena sakit, kekurangan gizi dan tidak berprestasi secara baik, anak-anak yang berbeda agama, anak-anak penyandang HIV/AIDS dan anak-anak yang berusia sekolah tapi tidak sekolah, anak-anak tersebut dididik dengan baik dengan tanpa adanya diskriminasi.

Jadi, guru inklusi dapat diambil kesimpulan dari ketiga definisi di atas, yakni seorang pendidik yang professional dengan tugas mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didiknya baik anak-anak normal maupun anak-anak yang berkebutuhan khusus di sekolah tanpa adanya diskriminasi.

A.2 Jenis-jenis guru Inklusi

1. Guru Reguler atau guru umum adalah salah satu tokoh penting di sekolah Inklusi dimana guru berinteraksi secara langsung untuk mengajar anak-anak berkebutuhan khusus dan anak-anak normal dalam satu kelas (Elisa & Wrastari, 2013).
2. Guru pendamping khusus sesuai Permendiknas No. 70 tahun 2009, adalah seorang guru yang memiliki kompetensi sekurang-kurangnya S-1 pendidikan luar biasa atau kependidikan yang memiliki kompetensi ke PLB-an pendidikan khusus kualifikasi pendidikan khusus sesuai dengan tuntutan profesi yang berfungsi sebagai pendukung guru reguler dalam memberikan pelayanan pendidikan khusus dan atau intervensi kompensatoris, sesuai kebutuhan peserta didik berkebutuhan khusus.

A.3 Model pembelajaran Inklusi

Gallagher (Supena, 2009), memberikan uraian tentang berbagai model penyelenggaraan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus, yaitu :

a. Pure Inclusion (inklusi penuh)

Pada model ini anak berkebutuhan khusus memperoleh layanan pendidikan dan pembelajaran di kelas-kelas reguler secara bersama-sama dengan anak-anak normal. Anak berkebutuhan khusus mendapatkan layanan pendidikan yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Kurikulum, materi, proses serta evaluasi pembelajaran yang benar-benar dirancang dan dijalankan sesuai dengan kondisi anak.

b. Consultant Teacher (Guru Konsultan)

Pada model ini anak berkebutuhan khusus belajar pada sekolah reguler terdekat dimana anak tinggal. Lebih dari 50% waktu belajar diberikan (dilakukan) oleh guru biasa pada sekolah setempat. Guru konsultan adalah guru khusus (guru SLB) yang berfungsi sebagai konsultan bagi guru-guru, kepala sekolah atau petugas lainnya yang ada di sekolah reguler. Pada program ini, guru konsultan mungkin menggunakan sebagian kecil waktunya untuk melakukan proses belajar mengajar secara langsung dengan anak berkebutuhan khusus.

c. Itinerant Teacher (Guru Keliling)

Program ini memiliki karakteristik yang hampir sama dengan program guru konsultan, yaitu anak-anak yang berkebutuhan khusus belajar pada sekolah-sekolah biasa terdekat. Perbedaan antara guru keliling dengan guru konsultan adalah bahwa pada program guru keliling, guru khusus (guru SLB) menggunakan sebagian besar waktunya untuk melakukan pengajaran langsung kepada anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus.

d. Resource Room Program (Kelas Sumber Belajar)

Anak berkebutuhan khusus terdaftar pada sekolah biasa (umum), dimana di dalamnya terdapat suatu kelas khusus yang digunakan untuk melaksanakan pengajaran khusus bagi anak berkebutuhan khusus. Pengajaran di dalam kelas kurang lebih menggunakan setengah dari waktu belajar anak berkebutuhan khusus di sekolah. Keberadaan kelas khusus menjadi faktor pendukung yang penting dan strategis bagi pelaksanaan pengajaran yang diadakan di kelas reguler, khususnya untuk mengatasi kondisi dan kebutuhan anak berkebutuhan khusus. Pengajaran di kelas khusus dilakukan oleh guru pembimbing khusus.

e. Special Class (Kelas Khusus)

Siswa terdaftar dalam sebuah kelas khusus yang ada pada sekolah reguler. Pengajaran pada kelas ini biasanya relatif padat atau penuh dan berlangsung sepanjang jam (jam sekolah). Program yang disajikan biasanya berkenaan dengan pengembangan materi atau keterampilan-keterampilan khusus yang dibutuhkan. Program ini memungkinkan anak berkebutuhan khusus untuk sewaktu-waktu ikut serta ke dalam kelas reguler pada bidang-bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan dan minat.

f. Special Class (Sekolah Khusus)

Model ini berbentuk lembaga sekolah yang secara khusus diperuntukkan bagi anak berkebutuhan khusus, ini merupakan model penyelenggaraan pendidikan yang benar-benar terpisah dari program pendidikan umum (reguler). Model ini dikenal dengan istilah Sekolah Luar Biasa (SLB). Terdapat dua tipe dari model ini yaitu

sistem harian (*day school*) dan sekolah berasrama (*residential school*). Dalam model sekolah harian (*day school*), anak-anak berkebutuhan khusus tinggal di rumah orang tuanya, mereka pergi dan pulang sekolah setiap hari, sedangkan dalam sistem *residential school* anak-anak tinggal di asrama yang merupakan bagian terpadu dari sekolah.

A.4 Kompetensi yang harus dimiliki guru inklusi

Seorang guru pada sekolah inklusi diharapkan mempunyai kompetensi dalam mengajar kelas inklusi. Menurut Wiratno (2013), terdapat tiga kemampuan umum yang harus dimiliki oleh guru sekolah inklusi, antara lain:

1. Kemampuan umum (*general ability*), yaitu memiliki ciri-ciri warga Negara yang religious dan memiliki kepribadian, memiliki kemampuan untuk mengaktualisasikan diri, memiliki kemampuan untuk mengembangkan profesinya, memahami konsep-konsep dasar kurikulum serta cara pengembangannya, memahami desain pembelajaran kelompok dan individual serta mampu bekerja sama dengan profesi lain dalam pelaksanaan dan pengembangan di dalam profesinya.
2. Kemampuan dasar (*basic ability*), yaitu kemampuan untuk memahami dan mampu mengidentifikasi anak yang berkebutuhan khusus. Memahami konsep serta alat asesmen dan mampu melakukan asesmen pada anak yang berkebutuhan khusus. Kemampuan untuk merancang, melaksanakan dan mengevaluasi program bimbingan dan konseling pada anak berkebutuhan khusus. Mampu melaksanakan manajemen ke PLB. Kemampuan untuk mengembangkan

kurikulum sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan anak-anak berkebutuhan khusus. Mengetahui aspek-aspek medis dan implikasinya terhadap anak-anak berkebutuhan khusus. Mampu melakukan penelitian serta pengembangan di bidangnya.

3. Kemampuan khusus (*specific ability*), adalah kemampuan untuk memodifikasi perilaku anak berkebutuhan khusus. Menguasai konsep dan keterampilan untuk mengajar anak yang memiliki gangguan penglihatan. Menguasai konsep dan keterampilan untuk mengajar anak yang memiliki kelainan pendengaran atau komunikasi. Menguasai konsep dan keterampilan untuk mengajar anak yang memiliki kelainan intelektual. Menguasai konsep dan keterampilan untuk mengajar anak yang memiliki kelainan anggota tubuh serta gerakannya. Menguasai konsep dan keterampilan untuk mengajar anak yang memiliki kelainan perilaku dan sosial. Menguasai konsep dan keterampilan untuk mengajar anak yang mengalami kesulitan belajar.

A.5 Jenis-jenis anak berkebutuhan khusus

Jenis-jenis anak berkebutuhan khusus menurut menurut Suparno & Purwanto (2007) adalah sebagai berikut:

1. Anak tunanetra

Anak tunanetra adalah anak-anak yang memiliki kelainan atau gangguan fungsi penglihatan yang dinyatakan dengan tingkat ketajaman penglihatan atau visus sentralis di atas 20/200 dan secara pedagogis membutuhkan layanan pendidikan khusus dalam pembelajaran di sekolah.

2. Anak tunarungu

Tunarungu adalah istilah yang menunjuk pada kondisi ketidakfungsian organ pendengaran atau telinga anak.

3. Anak tunadaksa

Anak tunadaksa adalah anak-anak yang mengalami kelainan fisik atau cacat tubuh, yang mencakup kelainan anggota tubuh maupun yang mengalami kelainan anggota gerak dan kelumpuhan yang disebabkan karena kelainan yang ada di syaraf pusat atau otak yang disebut dengan cerebral palsy (CP).

4. Anak tunagrahita

Tunagrahita adalah seseorang yang memiliki kapasitas intelektual (IQ) di bawah 70 yang disertai dengan ketidakmampuan dalam penyesuaian diri dengan lingkungan sehingga memiliki berbagai permasalahan sosial, untuk itu diperlukan layanan dan perlakuan pendidikan khusus.

5. Anak tunalaras

Anak tunalaras adalah anak-anak yang mengalami gangguan perilaku, yang ditunjukkan dalam aktivitas kehidupan sehari-hari, baik di sekolah maupun dalam lingkungan sosialnya. Pada hakekatnya, anak-anak tunalaras memiliki kemampuan intelektual yang normal, atau tidak berada di bawah rata-rata. Kelainan lebih banyak banyak terjadi pada perilaku sosialnya.

6. Anak berbakat

Anak berbakat dalam konteks ini adalah anak-anak yang mengalami kelainan intelektual di atas rata-rata.

7. Anak berkesulitan belajar

Anak berkesulitan belajar merupakan anak berkebutuhan khusus yang ditandai dengan adanya kesulitan untuk mencapai standar kompetensi (prestasi) yang telah ditentukan dengan mengikuti pembelajaran konvensional. *Learning disability* merupakan suatu istilah yang mewadahi berbagai jenis kesulitan yang dialami anak terutama yang berkaitan dengan masalah akademis.

Secara umum berkesulitan belajar spesifik adalah anak yang mengalami gangguan pada satu atau lebih dari proses psikologi dasar termasuk pemahaman dalam menggunakan bahasa lisan atau tertulis yang dimanifestasikan dalam ketidak sempurnaan mendengar, berfikir, berbicara, membaca, mengeja atau mengerjakan hitungan matematika. Konsep ini merupakan hasil dari gangguan persepsi, disfungsi minimal otak, disleksia, dan disphasia, kesulitan belajar ini tidak termasuk masalah belajar, yang disebabkan secara langsung oleh adanya gangguan penglihatan, pendengaran, motorik, emosi, keterbelakangan mental, atau faktor lingkungan, budaya, maupun keadaan ekonomi. Dimensinya mencakup:

- a. Disfungsi pada susunan syaraf pusat (otak),
- b. Kesenjangan (discrepancy) antara potensi dan prestasi
- c. Keterbatasan proses psikologis
- d. Kesulitan pada tugas akademik dan belajar

Kesenjangan antara potensi dan prestasi dalam berprestasi untuk mencapai kompetensi yang telah ditetapkan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kesulitan

belajar adalah setiap anak yang tidak mampu mencapai kompetensi dalam kurun waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan pembelajaran konvensional.

A.6 Karakteristik anak berkebutuhan khusus

Karakteristik anak berkebutuhan khusus yang mencakup anak-anak berkelainan fisik, mental emosional dan berkelainan akademik menurut Suparno & Purwanto (2007) adalah sebagai berikut:

1. Tunanetra
 - a. Fisik, adanya kelainan indera penglihatan.
 - b. Kemampuan akademik, tidak berbeda dengan anak normal.
 - c. Motorik, kurang dapat melakukan mobilitas secara umum.
 - d. Sosial-emosional, mudah tersinggung dan bersifat verbalism yaitu dapat bicara tetapi tidak tahu nyatanya.
2. Tunarungu
 - a. Fisik, kesan lahiriyah tidak menampakkan adanya kelainan pada anak.
 - b. Kemampuan akademik, tidak berbeda dengan keadaan anak-anak normal.
 - c. Motorik, sering anak tunarungu kurang memiliki keseimbangan motorik dengan baik.
 - d. Sosial-emosional, sering memperlihatkan rasa curiga yang berlebihan dan mudah tersinggung.
3. Tunadaksa
 - a. Fisik, menampakkan adanya kelainan fisik dan motorik.

- b. Kemampuan akademis, untuk tunadaksa ringan tidak berbeda dengan anak normal sedangkan untuk tunadaksa berat terutama bagi anak yang mengalami gangguan neuro-muscular sering disertai keterbelakangan mental.
 - c. Motorik, banyak tunadaksa yang mengalami gangguan motorik baik motorik kasar maupun motorik halus.
 - d. Sosial-emosional, memiliki kecenderungan minder dengan pergaulan dengan orang lain.
4. Tunagrahita
- a. Intelektual, selalu di bawah rata-rata dengan anak seusianya, hanya mampu mencapai tingkat usia mental setingkat anak Sekolah Dasar kelas IV atau kelas II, terkadang ada yang hanya mampu mencapai tingkat usia mental setingkat dengan anak pra sekolah
 - b. Sosial, dalam kemampuan bidang sosial juga mengalami kelambatan jika dibandingkan dengan anak normal.
 - c. Fungsi mental lainnya, kesulitan untuk memusatkan perhatian, jangkauan perhatiannya sempit dan cepat beralih sehingga kurang tangguh dalam menghadapi tugas.
 - d. Dorongan dan emosi, perkembangan dorongan emosi anak tunagrahita sangat berbeda-beda tergantung dari tingkat ketunagrahitaannya masing-masing. Anak yang sangat berat ketunagrahitaannya hampir tidak memperlihatkan dorongan untuk mempertahankan diri, sedangkan anak yang tidak terlalu berat ketunagrahitaannya memiliki kehidupan emosi yang hampir sama dengan anak

normal tetapi kurang kuat, kurang mampu menghayati perasaan bangga, tanggung jawab dan hak sosial.

- e. Bahasa, kemampuan bahasa sangat terbatas perbendaharaan katanya terutama kata yang abstrak.
- f. Akademis, sulit mencapai dalam bidang akademis membaca dan kemampuan menghitung yang problematis.

5. Tunalaras

Karakteristik umum:

- a. Mengalami gangguan perilaku: suka berkelahi, memukul, menyerang, merusak milik sendiri atau orang lain, melawan, sulit konsentrasi, tidak mau bekerjasama, sok aksi, ingin menguasai orang lain, mengancam, berbohong, tidak bisa diam, tidak dapat dipercaya, suka mencuri, mengejek, dan sebagainya.
- b. Mengalami kecemasan: khawatir, cemas, ketakutan, merasa tertekan, tidak mau bergaul, menarik diri, kurang percaya diri, bimbang, sering menangis, dan sebagainya.
- c. Agresif: memiliki gang jahat, suka mencuri dengan kelompoknya, loyal terhadap teman jahatnya, sering bolos sekolah, sering pulang larut malam dan terbiasa pergi tanpa ijin dari rumah.
- d. Sosial atau emosi
 - a) Sering melanggar norma masyarakat.
 - b) Sering mengganggu dan bersifat agresif.

- c) Secara emosional sering merasa rendah diri dan mengalami kecemasan.

Karakteristik akademik

- a. Hasil belajarnya sering di bawah rata-rata.
- b. Seringkali tidak naik kelas.
- c. Sering membolos sekolah.
- d. Seringkali melanggar peraturan sekolah dan peraturan lalulintas.

6. Anak berbakat

Karakteristik intelektual

- a. Proses belajarnya sangat cepat
- b. Tekun dan rasa ingin tahu yang besar
- c. Rajin membaca
- d. Memiliki perhatian yang lama dalam suatu bidang khusus
- e. Memiliki pemahaman yang sangat maju terhadap suatu konsep
- f. Memiliki sikap kompetitif yang tinggi dalam suatu bidang akademik

Sosial-emosional

- a. Mudah diterima orang-orang dewasa dan teman sebaya
- b. Melibatkan diri dalam berbagai kegiatan sosial, dan pemberi sumbangan pemikiran yang konstruktif
- c. Kecenderungan sebagai pemisah dalam suatu pertengkaran
- d. Memiliki kepercayaan tentang persamaan derajat semua orang dan jujur
- e. Perilakunya tidak defensif dan memiliki tenggang rasa

- f. Bebas dari tekanan emosi, mampu mengontrol emosinya sesuai situasi dan merangsang perilaku produktif bagi orang lain
- g. Memiliki kapasitas yang luar biasa dalam menanggulangi masalah sosial

Karakteristik Fisik-kesehatan

- a. Berpenampilan rapi dan menarik
 - b. Kesehatannya berada lebih baik di atas rata-rata
7. Kesulitan belajar
- a. Adanya kesenjangan antara potensi anak dan prestasi
 - b. Memiliki kesulitan pada satu bidang akademik atau perkembangan yang tertinggal dibandingkan dengan bidang akademik atau perkembangan lain yang dimiliki anak.

B. Stres

B.1 Pengertian Stres

Stres merupakan suatu keadaan dimana seorang individu merasa tertekan secara fisik maupun psikologis (Chaplin 2011). Serupa dengan Chaplin (2011), Munandar (2008) juga mengemukakan pendapat yang sama mengenai pengertian stres, bahwa stres adalah suatu keadaan yang negatif, dimana kondisi tersebut mengarah pada timbulnya penyakit fisik dan mental, atau dapat juga mengarah kepada perilaku-perilaku yang tidak wajar. Menurut dua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan kondisi yang negatif yang dapat mengarah pada penyakit fisik maupun penyakit mental akibat dari tekanan yang terus-menerus tanpa adanya penyelesaian yang dilakukan oleh individu dan dapat pula mengarah pada

perilaku yang tidak wajar, misalnya: marah-marah, melakukan tindakan kasar atau bahkan bunuh diri.

Berbeda dengan pendapat dari Anoraga & Suyati (1995), bahwa stres adalah suatu tekanan psikis atau emosi pada seseorang. Pendapat tersebut juga sama dengan pendapat menurut Nykodym dan George (Wijono, 2014) yang menyatakan bahwa stres merupakan rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi tubuh seseorang. Serupa dengan pendapat dua pakar di atas, Robbins & Judge (2008) juga mengemukakan pendapatnya mengenai stres, bahwa stres adalah suatu kondisi yang dinamis, dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang diinginkan oleh individu itu sendiri yang hasilnya dipandang tidak pasti.

Berdasarkan tiga definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres bersifat dinamis, dimana ada stres yang mengarah pada fungsi yang positif, dan ada stres yang mengarah pada fungsi negatif. Stres yang negatif dapat mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi tubuh sedangkan stres yang positif dapat berupa peluang yang dihadapkan pada individu sehingga individu tersebut dapat tergerak hatinya untuk maju dan berkembang sehingga mampu memunculkan kemampuan maksimal pada individu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres tidak hanya bersifat negatif, adapula stres yang bersifat positif. Penelitian ini mengartikan stres sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan sehingga dapat mengganggu individu untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

B.2 Dinamika Stres

Menurut Selye (Munandar, 2008), apabila seseorang untuk pertama kalinya mengalami situasi penuh stres, maka mekanisme pertahanan dalam badan diaktifkan: kelenjar-kelenjar melepaskan adrenalin, *cortisone* dan hormone-hormon lain dalam jumlah yang besar dan perubahan-perubahan yang kerkoordinasi berlangsung dalam sistem saraf pusat (tahap alarm). Apabila *exposure* (paparan) terhadap pembangkit stres bersinambung dan badan mampu menyesuaikan, maka terjadilah perlawanan terhadap sakit. Reaksi inilah yang terjadi untuk melawan akibat-akibat dari pembangkit stres (tahap *resistance*). Namun apabila paparan terhadap stres berlanjut, maka mekanisme pertahanan badan secara perlahan-lahan menurun sampai menjadi tidak sesuai dan satu dari organ-organ gagal untuk melakukan fungsinya. Proses pemunduran ini dapat mengarah ke penyakit dari hampir semua bagian dari badan (tahap *exhaustion*).

Menurut Selye (Munandar, 2008), jika reaksi badan tidak cukup, berlebihan atau salah, maka reaksi badan itu sendiri dapat menimbulkan penyakit. Hal ini dinamakan penyakit dari adaptasi karena penyakit-penyakit tersebut lebih disebabkan oleh reaksi adaptif yang kacau dari badan daripada oleh hasil yang merusak langsung dari penimbul stres. Misalnya *gastrointestinal ulcers* (nanah dari perut), tekanan darah tinggi, penyakit jantung, alergi dan berbagai jenis gangguan mental.

Namun pandangan Selye ini mendapatkan berbagai kritik dari sejumlah peneliti lain. Stres tidak dapat dipandang hanya sebagai suatu jawaban. Stres harus

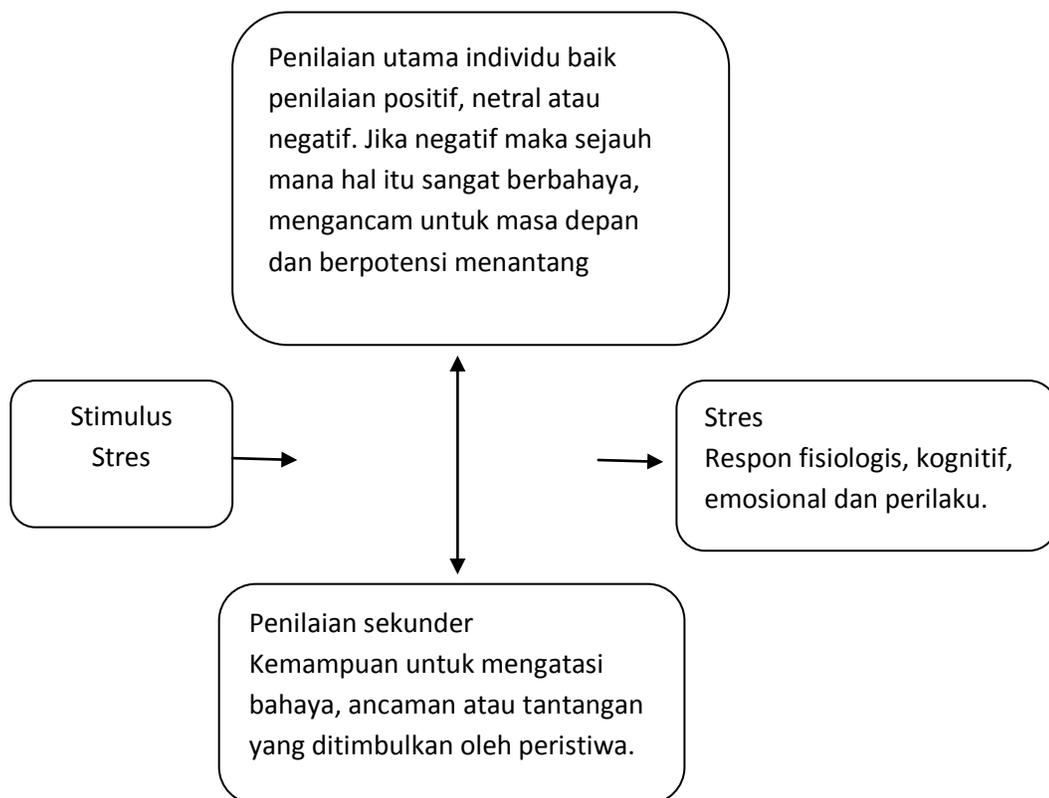
dilihat sebagai fungsi dari individu yang menafsirkan situasi karena reaksi orang tidak sama terhadap situasi stres yang sama. Individu tidak memberikan jawaban langsung kepada rangsang tapi terhadap arti yang diberikan terhadap rangsang (Munandar, 2008).

Setiap orang memiliki peta kognitifnya masing-masing dari lingkungannya. Setiap benda, baik benda mati dan hidup yang berada di lingkungannya memiliki maknanya masing-masing. Peristiwa-peristiwa yang terjadi di lingkungan tidak membangkitkan stres, namun individu sendiri yang harus mempersepsikannya sebagai situasi penuh stres. Misalnya dalam menghadapi ujian. Ujian dapat merupakan situasi stres bagi seseorang sedangkan bagi orang lain tidak. Ujian merupakan situasi stres bagi seseorang jika ada keraguan dalam penguasaan bahan dan kemampuan menjawab pertanyaan ujian dan keberhasilan dalam ujian tersebut bermakna besar baginya. Sebaliknya, jika seseorang merasa menguasai bahan dan mampu menjawab pertanyaan ujian, maka ujian bukan merupakan situasi yang menimbulkan stres. Sama halnya jika berhasil atau tidaknya dalam suatu ujian tidak mempunyai dampak baginya (misalnya, tidak ada kenaikan pangkat, kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya), maka ujian bukan merupakan situasi yang dapat menimbulkan stres (Munandar, 2008).

Menurut Feldman (2012), seseorang yang memandang suatu kejadian sebagai suatu yang menyebabkan stres, maka individu tersebut akan memandang kejadian yang dialaminya tersebut mengancam atau menantang dan merasa kurang memiliki kekuatan untuk menghadapi secara efektif. Setelah itu, yang akan terjadi adalah

kejadian yang mungkin dapat menimbulkan stres pada suatu waktu, tetapi tidak menimbulkan stres di waktu yang lain.

Menurut Lazarus (Taylor,1995), menyatakan bahwa ketika individu menghadapi lingkungan baru, maka individu akan memiliki penilaian pertama. Penilaian itu berupa penilaian netral atau penilaian negatif dalam konsekuensinya. Peristiwa negatif atau berpotensi negatif lebih banyak dinilai karena adanya kemungkinan bahaya atau ancaman pada individu. Ketika bahaya dan ancaman yang di rasakan oleh individu tinggi, dan kemampuan untuk mengatasi masalah rendah, maka stres akan terjadi. Hal ini dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Stres (Taylor, 1995)

B.3 Pengertian Stres Kerja

Menurut Beehr dan Newman (Wijono, 2010), stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara individu dengan pekerjaan. Serupa dengan pendapat tersebut, Caplan (Wijono, 2010), menyatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang kemungkinan dapat memberikan ancaman kepada individu yang berkaitan. Dua jenis stres kerja kemungkinan dapat mengancam individu baik yang berupa tuntutan dimana individu yang mungkin tidak berusaha untuk mencapai kebutuhannya atau kebutuhan individu tersebut tidak tercukupi atau bisa dikatakan kurang.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan tertekan dalam pekerjaan dimana hal tersebut kemungkinan dapat memberikan ancaman kepada individu.

Berdasarkan beberapa definisi stres dan definisi stres kerja di atas, maka stres kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertekan dalam pekerjaan dimana hal tersebut dapat memberikan ancaman terhadap individu yang muncul dalam bentuk gejala fisik, emosional, intelektual dan Interpersonal.

B.4 Sumber stres kerja

Menurut Robbins & Judge (2008), sumber-sumber potensi pemicu stres kerja (*stressor*) adalah lingkungan, organisasi dan pribadi.

1. Lingkungan

Ketidak pastian lingkungan dapat mempengaruhi tingkat stres pada guru dalam mengajar di sekolah.

2. Organisasi

Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan atau kepala sekolah yang selalu menuntut dan tidak peka dan teman kerja yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan stres pada guru.

3. Pribadi

Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 30 jam per minggunya, tetapi pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam waktu 120 jam lebih di luar jam kerja tiap minggunya dapat terbawa ke dalam dunia kerja. Permasalahan ini adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, kepribadian dan karakter yang melekat pada diri individu.

B.5 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, antara lain:

Menurut Robbins & Judge (2008), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah:

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang terkait dalam pekerjaan seseorang, dimana tuntutan dari orang tua siswa yang berkebutuhan khusus yang cukup besar, menginginkan anaknya untuk mendapatkan nilai bagus, namun kenyataan yang diterima anak tersebut lambat dalam menerima pelajaran, sehingga guru harus memberikan pengulangan materi serta ketakutan guru akan kemungkinan kegagalan siswanya dalam penyerapan materi pelajaran juga sangat mempengaruhi. Guru juga dituntut untuk membuat cara-

cara atau trik yang bisa membuat anak berkebutuhan khusus dapat tertarik untuk belajar. Hal inilah yang dapat menimbulkan stres kerja pada guru sekolah Inklusi.

2. Tuntutan Peran

Berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada Guru sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya di tempat kerja atau organisasi, ketidakjelasan hasil kerja atau terlalu banyaknya tanggung jawab yang dibebankan kepada guru sekolah Inklusi dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Tekanan fisik maupun psikologis yang tidak mampu ditanggung oleh guru baik secara individu maupun organisasi akan menjadi proses dan tolok ukur bagi guru yang akan melakukan sebuah pekerjaan, bila mampu maka guru akan terhindar dari stres kerja namun apabila tidak mampu maka akan timbul stres kerja.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh teman kerja atau guru lain dalam lingkungan sekolah atau organisasi. Dukungan dari teman kerja sangat dibutuhkan oleh guru dalam lingkup pekerjaannya di sekolah, tidak adanya dukungan dari teman sekerja atau hubungan antar pribadi yang buruk dapat mengakibatkan guru mengalami stres.

4. Persoalan keluarga

Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang dapat menciptakan stres bagi guru yang dapat terbawa sampai ke tempat kerja.

5. Persoalan ekonomi

Pola hidup yang sangat boros atau lebih banyak pengeluaran daripada pendapatan yang diterima, dapat berdampak buruk bagi guru dan merupakan suatu kendala yang dapat menciptakan stres bagi guru dan dapat mengganggu konsentrasi kerja guru.

6. Kepribadian

Individu yang selalu ingin dihargai pekerjaannya, ingin selalu mendapat pujian dari apa yang dia lakukan tanpa bisa mengontrol sehingga membuat kecewa siswa atau anak didiknya dan lingkungan sekolah bila hal ini terus berlanjut maka guru tersebut akan mendapat tekanan baik dari siswa yang tidak memperhatikan pelajaran yang disampaikannya atau lingkungan sekolah yang akan menegurnya, kenyataan seperti ini membuat guru tersebut akan mengalami stres kerja.

Borg (1991) menambahkan bahwa stres kerja juga berhubungan dengan komitmen. Seorang guru yang kurang puas dengan pekerjaannya dan komitmen yang dimilikinya rendah, akan mengalami tingkat stres yang lebih besar dibandingkan dengan guru yang memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen kerja adalah kemauan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dengan hasil yang baik, sebagai bukti dan sarana penunjukan jati dirinya demi mendapatkan suatu pengakuan yang baik di dalam organisasi (Setiawati & Zulkaida, 2007).

B.6 Gejala-gejala stres

Menurut Hardjana (2002), bahwa ada beberapa gejala stres yang dapat dilihat dari beberapa faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisikal,

emosional, intelektual maupun interpersonal. Perubahan-perubahan tersebut ditandai dengan gejala-gejala di bawah ini, antara lain:

- a. Perubahan fisik, misalnya timbul sakit kepala, tidur tidak teratur, insomnia atau susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung terutama pada bagian bawah, diare, susah buang air besar, timbul gatal-gatal pada kulit, urat tegang terutama pada bagian leher dan bahu, pencernaan yang terganggu, timbulnya bisul, tekanan darah tinggi, keluarnya keringat dingin, berubahnya selera makan, mudah lelah atau kehilangan daya energi, sering melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup.
- b. Perubahan emosional, misalnya timbulnya rasa gelisah, sedih, depresi, mudah menangis, berubah-ubahnya mood atau suasana hati, mudah menyerang orang lain atau bermusuhan, mengeringnya emosi atau kehabisan sumber daya mental.
- c. Intelektual, misalnya individu yang sulit berkonsentrasi dan memusatkan pikiran, kesulitan dalam membuat keputusan, pikiran kacau, daya ingat menurun atau mudah lupa, melamun secara berlebihan, pikiran yang hanya dipenuhi oleh satu pikiran saja, hilangnya rasa humor yang sehat, produktifitas atau prestasi kerja menurun, mutu kerja rendah, jumlah kekeliruan dalam melakukan pekerjaan bertambah.
- d. Interpersonal, misalnya hilangnya kepercayaan pada orang lain, memiliki musuh, mudah menyalahkan orang lain, dan suka mencari kesalahan orang lain.

C. Komitmen Kerja

C.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Setiawati & Zulkaida (2007), Komitmen kerja adalah kemauan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dengan hasil yang baik, sebagai bukti dan sarana penunjukan jati dirinya demi mendapatkan suatu pengakuan yang baik di dalam organisasi.

Greenberg & Baron (1997) mengemukakan bahwa komitmen kerja merupakan suatu keterlibatan antara seorang individu dengan suatu pekerjaan, dimana individu tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keinginan yang kuat dan sungguh-sungguh yang ditandai dengan keterikatan individu terhadap pekerjaannya, serta keinginan yang kuat untuk tidak meninggalkan pekerjaan tersebut.

C.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja

Komitmen kerja tidak secara tiba-tiba dapat muncul pada karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja, baik yang ada di dalam (*internal*) maupun yang berasal dari luar (*eksternal*) diri seorang karyawan.

Atkinson dan Hill (Puspitasari & Asyanti, 2011) memiliki pendapat bahwa yang mempengaruhi komitmen kerja adalah:

1. Pendapatan finansial individu. Merupakan jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji yang di dapatkan serta jaminan-sjaminan lain yang diberikan oleh organisasi atau instansi. Karyawan yang telah menerima ganjaran yang sepadan dengan dirinya akan merasa puas dan mengurungkan niat untuk keluar dari pekerjaannya.
2. Pendapatan finansial dari kelompok kerja. Merupakan uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan tiap bulannya, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya diperhatikan oleh perusahaan atau instansi terkait dengan imbalan yang sesuai dengan kerja kerasnya.
3. Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan. Merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pekerja merasa nyaman dan membuatnya merasa betah dan akan lebih berkomitmen pada pekerjaannya.
4. Otonomi. Merupakan suatu pekerjaan yang dapat memberikan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan substansial bagi pekerja. Seorang karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dan merasa bahwa organisasi atau suatu instansi telah mempercayakan pekerjaannya kepadanya, sehingga dapat menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, inilah yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

C.3 Karakter guru yang berkomitmen tinggi

Menurut Kurniasih (2013), menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek-aspek di dalam komitmen kerja guru, antara lain:

a. Belajar dari berbagai sumber Ilmu Pengetahuan

Seorang guru telah memiliki pengalaman mengajar selama ia menjadi siswa dulu, namun hal ini sangat berbeda jika dilihat dari perspektif

profesional. Seorang guru juga belajar dari persiapan profesionalnya, pengalaman mengajarnya, pendidikan formal yang diajarkan untuk guru dan dari program pengembangan profesional.

Setiap guru akan mendapatkan pendidikan formal, hal ini hanya permulaan dari pertumbuhan dan perkembangan kehidupan profesinya. Seorang guru yang profesional tahu bahwa belajar bagaimana mengajar tidak berawal dan berakhir ketika mereka menyelesaikan program pendidikan di bangku kuliah. Seorang guru yang profesional juga akan tahu bahwa mereka memiliki banyak kekurangan dalam mengajar, sehingga mereka akan terus belajar dan belajar dengan banyak berkomunikasi dan berdampingan dengan siswa yang berbeda dan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Dalam upaya untuk menambah pengetahuannya guru diharapkan untuk belajar dari praktek mengajarnya dan dari proses interaksi dengan orang lain yang masih berhubungan dengan proses mengajar mereka.

b. Menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab

Kurikulum merupakan suatu tujuan utama dimana tujuan yang berbeda dari setiap sekolah terletak, sedangkan guru diharuskan untuk memiliki akses dengan kurikulum yang berlaku, dengan materi instruksional formal dan buku panduan dalam mengajar. Meskipun sudah terdapat suatu kurikulum, guru harus mampu untuk menentukan bagaimana ia harusnya mengajar, guru harus bisa menjalankan kurikulum secara mendalam, guru juga harus bisa merasa nyaman dengan kurikulum tersebut sehingga dapat membuat kurikulum tersebut menarik bagi peserta didiknya dan siswa mampu termotivasi untuk belajar dan berprestasi.

Komitmen profesional dalam menjalankan komitmen oleh guru mengandung arti bahwa guru tidak hanya mengetahui isi dari kurikulum tersebut, tapi harus pula berfikir secara aktif mengenai cara terbaik untuk menerapkannya kepada peserta didik dengan cara yang terbaik yang bertujuan membuat anak menjadi mandiri.

c. Menggantikan batasan-batasan yang dimiliki dengan batasan umum yang beranekaragam

Ketika seorang guru mengajar di luar komunitasnya atau seorang guru yang tidak terbiasa dengan bahasa dan budaya siswanya, maka guru harus menjembatani perbedaan tersebut tidak hanya dengan siswa tapi juga dengan orang tua siswa. Setiap perbedaan sangatlah unik sehingga menuntut guru untuk keluar dari keyamanannya selama ini, agar tercipta ruangan kelas yang nyaman dan tidak ada siswa yang merasa dikucilkan.

Tindakan seorang guru untuk menghargai keaneka ragaman perbedaan pada siswa dapat mempengaruhi keefektifan pengajarannya, dimana seorang guru dapat atau tidak

dapat mempengaruhi kesuksesan ataupun kegagalan yang dialami peserta didiknya. Apakah guru akan melihat perbedaan diantara siswanya untuk memperkaya kelas atau guru akan menghargai perbedaan yang dihadapinya.

d. Membicarakan kebutuhan pribadi siswa dalam lingkungan kelas dan sekolah

Seorang guru harus mengerti bahwa mengajar bukan hanya terdiri dari kegiatan pasif yang terjadi di dalam kelas, namun seorang guru harus terampil dalam menjalankan pekerjaannya sebagai guru dengan aktif untuk menjadi gambaran memotivasi dan terlibat dalam proses belajar siswanya. Seorang guru juga akan mencari dan mengimplementasikan metode belajar yang telah diperoleh agar memungkinkan dapat menjangkau seluruh kelas.

e. Memberikan kontribusi secara aktif pada profesinya

Seorang guru memerlukan sebuah pilihan untuk meningkatkan komitmennya. Apakah seorang guru itu hanya menjadi guru yang pasif dengan datang ke sekolah, menghabiskan hari kemudian pulang ke rumah dan mengumpulkan bon gaji? Atau menjadi guru yang aktif dengan ikut berpartisipasi secara profesional, kehidupan intelektual dari mengajar untuk di berikan kepada anak didiknya di dalam kelas?

Menjadi seorang guru memerlukan pengetahuan tentang bagaimana bisa produktif dan menjadi anggota yang aktif untuk menjalani profesinya.

C.4 Dimensi-dimensi Komitmen Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008), terdapat tiga dimensi dalam komitmen kerja, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk sebuah pekerjaan dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Hal ini berasal dari kelekatan emosional karyawan terhadap pekerjaan, sehingga karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan tetap bertahan dalam pekerjaannya dengan menikmati pekerjaan tersebut.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang didapatkan dalam bertahan di suatu pekerjaan lebih menguntungkan, daripada ia harus meninggalkan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, seorang guru yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam pekerjaannya karena mereka memang membutuhkan.
3. Komitmen normative (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam suatu pekerjaan disebabkan oleh alasan-alasan moral dan etis, yaitu merupakan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru dalam pekerjaan, yang menyangkut tentang bagaimana seorang guru dengan perasaan-perasaannya dan dengan kewajiban yang harus mereka berikan dalam pekerjaan.

D. Hubungan antara Komitmen kerja dengan Stres kerja pada guru sekolah inklusi

Pendidikan Inklusi adalah sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan 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 (peraturan menteri RI Nomor 70 tahun 2009 pasal 1).

Terkait dengan tanggung jawab yang berat pada guru Inklusi, maka guru inklusi diharapkan mempunyai kompetensi dalam mengajar kelas inklusi. Kompetensi itu mencakup : kemampuan umum, kemampuan dasar dan kemampuan khusus (Wiratno,2013). Seorang guru inklusi yang tidak memiliki kompetensi di atas akan cenderung mengalami stres. Berkaitan dengan kurangnya kompetensi yang dimiliki guru tentang mendidik anak berkebutuhan khusus membuat para guru merasa stres (Puspitasari & Handayani, 2014).

Hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Borg (1991), menyatakan bahwa guru yang kurang puas dengan pekerjaannya dan komitmen yang dimilikinya rendah, akan mengalami tingkat stres yang lebih besar dibandingkan dengan guru yang memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen itu sendiri terbagi dalam tiga dimensi, yakni: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative. Greenberg dan Baron (Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013), menyatakan bahwa perilaku yang ditimbulkan oleh tipe komitmen itu berbeda-beda.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumastuti dan Nurtjahjanti (2013), menyatakan bahwa Seorang guru yang memiliki komitmen afektif, akan cenderung memiliki keterikatan dengan pekerjaan maupun tempatnya bekerja secara emosional, sehingga guru akan mengoptimalkan semua potensi yang dimilikinya untuk membantu kemajuan tempatnya bekerja. Hal ini mencakup keyakinan seorang guru terhadap pekerjaannya, kemauan yang keras guru untuk bekerja dan keinginan untuk berprestasi pada tempatnya bekerja.

Seorang guru yang memiliki komitmen afektif akan benar-benar memiliki keinginan untuk menggunakan usahanya secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan, berbeda dengan guru yang memiliki komitmen kontinuan akan cenderung melakukan pekerjaannya dikarenakan untuk menghindari kerugian financial dan kerugian lain sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal. Selanjutnya Sabir (Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013), menyatakan bahwa seorang guru yang memiliki komitmen afektif akan menunjukkan tingkat keterikatannya terhadap tempatnya bekerja termasuk keyakinan, kemauan dan keinginan untuk berprestasi di dalam tempatnya bekerja.

Seorang guru yang mempunyai komitmen afektif akan bisa lebih mengontrol stres akibat tekanan-tekanan pekerjaan yang diterima karena guru tersebut memiliki kemauan yang keras untuk bekerja sehingga dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya. Seorang guru yang mempunyai kemauan yang keras juga akan cenderung tidak mengalami stress (Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013).

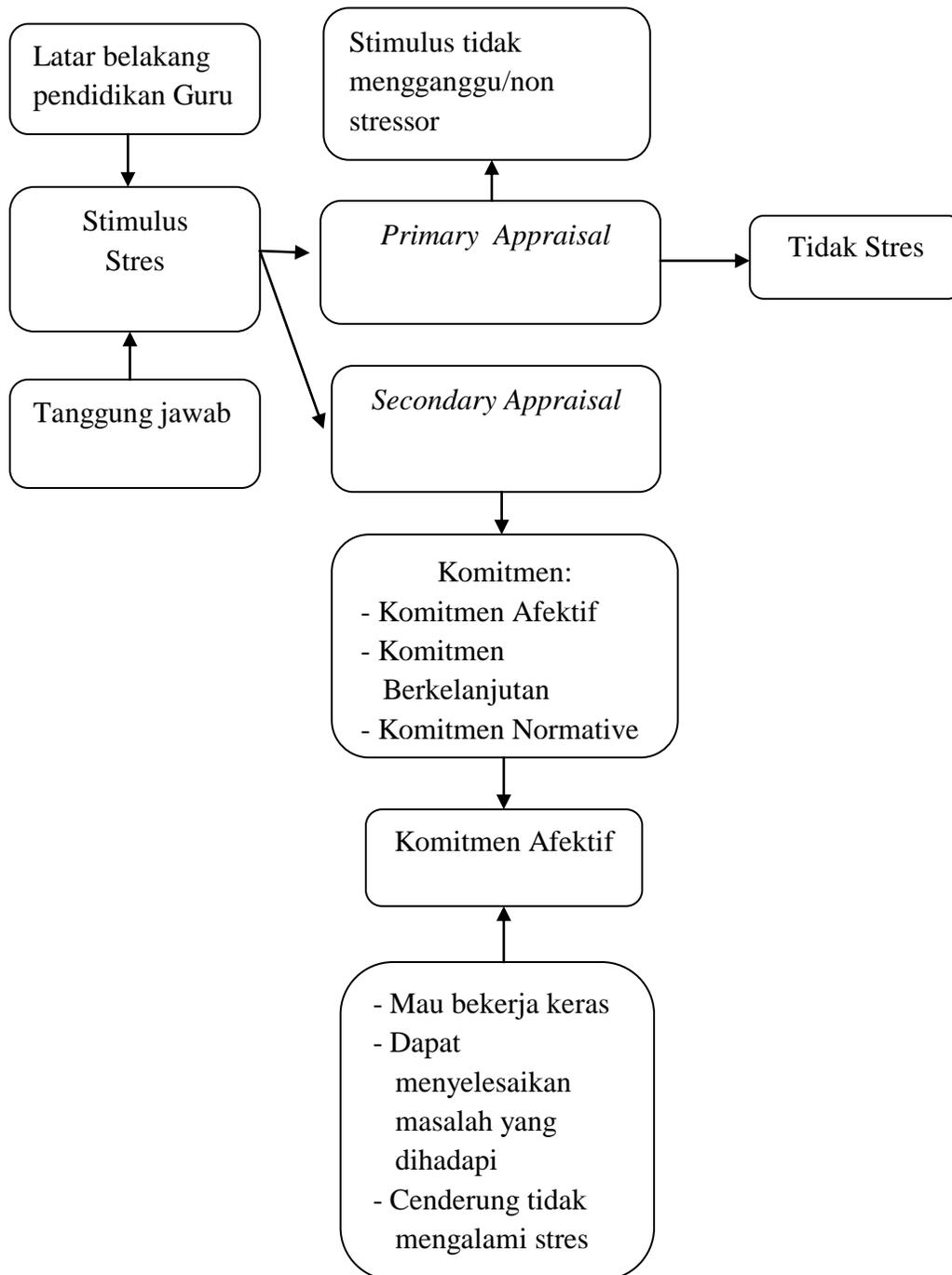
Pengertian dari stres kerja menurut Beehr dan Newman (Wijono, 2010), merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara individu dengan pekerjaan. Stres kerja yang dilami oleh guru sekolah inklusi erat kaitannya dengan komitmen kerja.

Pengertian dari komitmen adalah kecenderungan untuk melemparkan diri ke dalam apapun yang dilakukan dengan perasaan bahwa aktivitas yang sedang dijalani penting dan berarti (Feldman, 2012). Sedangkan komitmen kerja itu sendiri adalah suatu keterlibatan antara seorang individu dengan suatu pekerjaan, dimana individu

tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukannya (Greenberg & Baron, 1997). Mendukung pernyataan ini, Setiawati & Zulkaida (2007) menyatakan bahwa komitmen kerja adalah kemauan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dengan hasil yang baik, sebagai bukti dan sarana penunjukan jati dirinya demi mendapatkan pengakuan yang baik di dalam organisasi.

Seorang guru yang mempunyai komitmen kerja tinggi memiliki beberapa karakter, diantaranya: belajar dari sumber ilmu pengetahuan, menjalankan kurikulum dengan bertanggung jawab, menggantikan batasan-batasan yang dimiliki dengan batasan umum yang beranekaragam, membicarakan kebutuhan pribadi siswa dalam lingkungan kelas dan sekolah, memberikan kontribusi secara aktif pada profesinya.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konsep Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Ada hubungan negatif antara Komitmen Kerja dengan Stres kerja pada guru sekolah inklusi di kabupaten Lamongan”.