

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah hak dasar yang melekat pada setiap individu tanpa memandang latar belakang sosial, agama, ras, etnis, ataupun budaya. Pendidikan mendorong individu untuk mengembangkan potensi diri secara optimal sehingga mampu berpartisipasi aktif dalam kehidupan sosial juga kehidupan bermasyarakat. Pendidikan merupakan kebutuhan esensial bagi setiap individu, termasuk dengan mereka yang memiliki keterbatasan. Hal ini selaras dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 5 yang berbunyi, bahwa setiap warga negara yang memiliki kelainan baik fisik, emosional, mental, intelektual, maupun sosial berhak memperoleh pendidikan khusus atau pendidikan luar biasa (Zuhdi & Harsiwi, 2024; Damayanti, 2015).

Sehubungan dengan hal tersebut, Guru SLB memegang peran yang krusial dalam memfasilitasi pengembangan dan pembelajaran yang anak berkebutuhan khusus (Haikal et al., 2022). Dalam pemenuhan hak pendidikan anak berkebutuhan khusus, Guru SLB berperan sebagai fasilitator pembelajaran yang berorientasi pada kebutuhan setiap peserta didik. Tidak hanya sekedar menyampaikan materi pembelajaran, Guru SLB bertugas memberikan dukungan secara emosional, pembinaan karakter, juga membuat strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Tingkat kompleksitas tugas tersebut menuntut guru SLB untuk memiliki kompetensi

profesional yang tinggi, baik dalam aspek pedagogik maupun manajemen emosi (Wardany et al., 2023).

Kompleksitas peran tersebut bukan hanya meningkatkan beban kerja, melainkan juga menjelaskan risiko stres kerja yang relatif lebih tinggi pada guru SLB. Studi yang dilakukan oleh Musyafira & Hendriani (2022) menjelaskan bahwa besarnya tuntutan emosional juga profesional dan terbatasnya akan dukungan institusional berkaitan erat dengan stres yang dialami oleh guru SLB. Sejalan dengan hal itu, stres pada guru SLB juga dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan kondisi kerja yang tidak memadai (Muhbar & Rochmawati, 2019; Wiratmaja et al., 2025).

Guru SLB di Indonesia sendiri belum merata dari segi penyebarannya, sehingga banyak sekolah yang masih kekurangan tenaga pendidik khusus dalam menangani kebutuhan pembelajaran yang kompleks. Kondisi ini berimplikasi terhadap beban kerja profesional yang semakin berat bagi guru SLB, dan tidak cukupan tersebut turut memperberat tantangan yang dihadapi. Tantangan lain yang dihadapi para guru SLB adalah sulitnya menyusun asesmen awal kebutuhan para peserta didik, keterbatasan sumber daya pembelajaran, sumber daya manusia, dan keterbatasan pelatihan khusus untuk meningkatkan kompetensi profesional menjadi permasalahan serius yang harus dihadapi para guru SLB ini (Nurmayani et al., 2025).

Selain kesulitan teknis dalam pembelajaran, guru SLB juga menghadapi tantangan emosional yang tinggi, seperti pengaturan emosi murid berkebutuhan khusus, interaksi yang intens, dan penyesuaian metode pengajaran yang disusun

tepat untuk tiap individu. Hal ini menjelaskan guru SLB harus memiliki kemampuan bukan secara kognitif dan pedagogik semata melainkan kekuatan psikologis untuk bertahan di dalam situasi menekan dan membutuhkan energi yang besar (Zuhdi & Harsiwi, 2024).

Dalam pelaksanaannya, walaupun beban kerja yang dihadapi guru SLB begitu berat, hal yang menjadi menarik adalah banyak dari mereka memilih untuk tetap bertahan di dalam pekerjaannya. Guru SLB ini menunjukkan keterikatan yang kuat terhadap profesinya. Para guru tetap menunjukkan komitmen, kesetiaan, dan dedikasi yang besar dalam menjalani pekerjaannya. Motivasi intrinsik yang dimiliki oleh para guru SLB amatlah kuat sehingga mampu mendorong mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi optimal di dalam pekerjaan yang menuntut ketangguhan baik dari segi emosional, fisik maupun psikologis (Nisa & Izzati, 2023).

Hal lain yang perlu dicermati adalah keterikatan dan ketahanan guru SLB dalam menghadapi berbagai tuntutan kerja tidak cukup hanya dijelaskan melalui faktor eksternal seperti kebutuhan ekonomi ataupun keterbatasan pilihan pekerjaan, melainkan lebih menggambarkan orientasi makna yang jauh lebih dalam terhadap profesinya. Komitmen, dedikasi yang begitu besar, serta adanya motivasi intrinsik yang kuat menunjukkan bahwa para guru tidak hanya bekerja dikarenakan tuntutan profesional saja, tetapi juga dikarenakan mereka memaknai pekerjaannya sebagai suatu yang bernilai dan bermakna secara personal. Dengan demikian, daya tahan serta loyalitas pada guru SLB dapat

dipahami sebagai bentuk dari manifestasi bagaimana mereka memandang dan memaknai profesinya tersebut.

Fenomena tersebut erat kaitannya dengan konsep *career calling* dimana pekerjaan dipandang bukan hanya sekedar mata pencaharian, tetapi lebih dari itu, pekerjaan dipandang sebagai panggilan hidup yang memiliki makna yang mendalam, tujuan dan kebermanfaatan bagi orang lain. *Career calling* dipahami sebagai persepsi bahwa pekerjaan adalah suatu panggilan yang memiliki nilai dalam kehidupan individu lebih dari sekedar penghasilan ataupun status (Dik & Duffy, 2009). *Career calling* merupakan konstruk yang terdiri dari dua dimensi utama yakni *search for calling* dan *presence of calling* (Dik et al., 2012). *Search for calling* menggambarkan sejauh mana individu masih berada dalam proses pencarian ataupun pengembangan makna dan tujuan kerja, sedangkan *presence for calling* ini merujuk pada sejauh mana individu merasa telah menemukan panggilan dalam pekerjaannya tersebut. Oleh sebab itu, tidak semua individu dalam profesi tertentu secara otomatis sudah menemukan atau memiliki *calling* yang kuat.

Guru yang memaknai pekerjaannya sebagai sebuah panggilan dan tidak hanya memandang pekerjaan sebagai pemenuhan nafkah belaka, mereka cenderung memiliki tingkat dedikasi dan keterikatan karier yang lebih tinggi, serta merasakan makna dalam menjalani pekerjaannya (Fatharani & Riasnugrahani, 2021; Pangesti & Riasnugrahani, 2022). *Career calling* ini dipahami sebagai salah satu pendekatan yang paling fundamental dalam menghadirkan makna dan aktivitas kerja (Wu et al., 2024). Sejalan dengan hal

tersebut, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *career calling* berkorelasi positif dengan komitmen karier, sehingga guru yang memiliki *career calling* yang tinggi cenderung memiliki komitmen karier yang lebih tinggi, keterikatan profesional yang jauh lebih kuat serta motivasi intrinsik yang stabil (Lonika & Riasnugrahani, 2022; Fatharani & Riasnugrahani, 2021).

Jika guru masih berada pada tahapan *search for calling* dapat diartikan bahwa guru belum sepenuhnya merasakan pekerjaan yang dijalani sebagai panggilan hidup, hal ini akan memunculkan rendahnya kepuasan kerja, tidak jelasnya arah karier, serta memungkinkannya sikap kerja yang kurang positif dikarenakan pekerjaan masih dilihat sebagai tuntutan tugas tanpa makna yang mendalam. Hal ini dapat memicu kebingungan peran, stres, dan kurangnya komitmen terhadap profesi, kurangnya motivasi, dan berpotensi mengalami penurunan keterlibatan kerja. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa jika individu belum memiliki *presence of calling*, individu tersebut cenderung memiliki keraguan dalam pengambilan keputusan karier dan kurang menyadari minat dan kemampuan profesionalnya. Pada konteks guru hal ini dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan lingkungan sekolah secara umum (Park et al., 2019).

Sebaliknya, ketika guru sudah mencapai tahap *presence of calling*, guru akan merasakan makna dalam pekerjaannya, memiliki kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi, dedikasi kerja yang jauh lebih kuat, serta komitmen karier yang lebih stabil. Hal ini tidak hanya berdampak bagi kesejahteraan pribadi guru, melainkan hal tersebut juga membawa manfaat bagi sekolah dan muridnya.

Ketika guru SLB melihat pekerjaannya sebagai panggilan, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, dan memperkuat hubungan positif dengan siswa sehingga menciptakan suasana belajar yang kondusif dan peserta didik mampu menerima pembelajaran dengan lebih baik juga suportif terhadap perkembangan mereka (Dumulescu et al., 2025; Kurniasih & Izzati, 2017).

Sejalan dengan manfaat yang ditimbulkan oleh *presence of calling* tersebut, penting untuk dipahami bahwa *career calling* tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berperan dalam proses pembentukan dan perkembangan *career calling* pada guru, menurut Duffy et al. (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam merasakan adanya *calling* pada pekerjaannya diantaranya, persepsi terhadap panggilan (*perceiving a calling*) dimana individu memahami dan menyadari bahwa pekerjaan tertentu merupakan panggilan hidup, akses terhadap kesempatan (*access to the opportunity*) dimana adanya kesempatan dan kondisi lingkungan yang mendukung individu untuk menjalani dan mewujudkan *calling* tersebut, kemudian pengalaman akan makna dan komitmen pada pekerjaan yakni perasaan bahwa pekerjaan tersebut bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi, serta komitmen terhadap pekerjaan tersebut, lalu adanya kesesuaian antara nilai dan minat (*person-environment fit*) atau sejauh mana nilai, minat, dan kepribadian cocok dengan lingkungan kerja mereka, kemudian adanya dorongan untuk mencari panggilan (*calling motivation*),

kemudian penggunaan keterampilan (*job crafting*) dan adanya dukungan dari organisasi (Suhu & Bajaj, 2025).

Pemahaman mengenai *career calling* sendiri juga tidak hanya diperoleh dari pemahaman teoritis semata, namun juga tercermin dalam pengalaman nyata guru SLB yang diungkapkan pada wawancara awal. Wawancara ini dilakukan kepada tiga guru SLB pada tanggal 8 – 9 Februari 2026. Berdasarkan wawancara awal, ditemukan bahwa proses pembentukan *career calling* tidak selalu berjalan linear, kerap kali diawali dengan munculnya keraguan dalam menjalani profesi sebagai pendidik. Guru mengungkapkan rasa ragu tersebut muncul baik sebelum maupun selama menjalani profesi guru SLB, mengingat besarnya tanggung jawab dalam mendampingi anak berkebutuhan khusus. Namun rasa ragu dihadapi melalui upaya pembelajaran berkelanjutan serta terdapatnya dukungan dari teman sejawat yang lebih berpengalaman. Selain itu, rasa tanggung jawab pada peserta didik menjadi faktor penting yang mendorong guru untuk tetap bertahan dan beradaptasi dalam menjalani profesinya, meskipun dihadapi pada tuntutan kerja yang begitu tinggi.

Seiring dengan proses tersebut, subjek wawancara menyatakan bahwa subjek merasakan munculnya makna dan kepuasan batin dalam pekerjaannya, terutama ketika menyaksikan perkembangan kecil yang dialami oleh peserta didik. Pengalaman tersebut memunculkan rasa bangga dan haru juga pemakaian yang lebih mendalam bahwa pekerjaan yang dijalannya bukan sekedar aktivitas mencari nafkah, melainkan peranan yang memiliki nilai dan kebermanfaatan, Guru juga memaknai profesinya sebagai kesempatan untuk

belajar mengenai keikhlasan, kesabaran, rasa syukur, dan menunjukkan orientasi prososial mengenai hak anak berkebutuhan khusus serta membantu anak didik mencapai kemandirian.

Berdasarkan temuan dari wawancara awal dapat disimpulkan bahwa pembentukan *career calling* pada guru SLB adalah proses yang begitu dinamis dan berkembang secara bertahap, berawal dari keraguan serta proses adaptasi terhadap kompleksitas peran sebagai pendidik hingga akhirnya guru mampu menemukan makna dalam profesinya. Akan tetapi keraguan tersebut tidak menjadi penghalang untuk guru terus belajar. Dukungan dari teman sejawat, kemudian mulai menginternalisasi makna kerja dan tanggung jawab terhadap peserta didik juga membantu guru SLB untuk tetap bertahan dalam profesinya.

Seiring berjalannya waktu, pengalaman pendampingan anak berkebutuhan khusus memunculkan kepuasan batin serta pemaknaan kerja yang lebih mendalam. Profesinya sebagai guru SLB sudah lagi tidak dipandang sebagai sumber penghidupan, melainkan sebagai suatu peran yang bernilai, berorientasi prososial, dan berkontribusi terhadap pemenuhan hak anak berkebutuhan khusus. Berdasarkan uraian tersebut, *career calling* pada guru SLB terbentuk dari proses reflektif yang melibatkan dinamika emosional, komitmen moral, dan konstruksi akan makna kerja yang berkembang secara bertahap.

Kendati demikian, pengalaman *career calling* pada individu tidak selalu berada pada *stage* yang sama, banyak hal yang dapat mempengaruhi hal tersebut termasuk karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja itu sendiri. Dalam konteks ini, tuntutan emosional yang tinggi, kompleksitas tugas, keterbatasan

sumber daya berpotensi memengaruhi bagaimana guru SLB memaknai pekerjaannya sebagai sebuah *calling*. Kondisi tersebut dapat membentuk pengalaman yang beragam.

Walaupun telah banyak studi mengenai *career calling* profesi guru di konteks pendidikan reguler, kajian mengenai *career calling* pada guru SLB masih sangat terbatas. Sebagian besar, penelitian yang membahas mengenai pendidikan khusus lebih banyak menyoroti mengenai tantangan secara teknis pembelajaran, kompetensi guru, belum secara eksploratif melihat bagaimana guru SLB memaknai pekerjaannya sebagai panggilan hidup. Oleh sebab itu, diperlukannya penelitian yang secara eksplisit bertujuan untuk menggambarkan bagaimana sebenarnya *career calling* yang dialami oleh guru SLB, tanpa terlebih dulu mengasumsikan keberadaannya sebagai suatu hal yang melekat.

Berdasarkan hasil uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai *career calling* pada guru SLB, sehingga didapatkan data empiris mengenai bagaimana guru SLB menafsirkan juga memaknai pekerjaannya sebagai sebuah panggilan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pemaknaan profesi guru SLB sebagai panggilan hidup di tengah berbagai tantangan dan tuntutan dalam pendidikan khusus. Dengan memahami *career calling* pada guru SLB, diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengembangan intervensi, kebijakan, ataupun dukungan sosial yang lebih sensitif terhadap kebutuhan psikologis dan profesional guru SLB.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seperti apakah gambaran *career calling* pada guru sekolah luar biasa.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahui bagaimana gambaran *career calling* pada guru sekolah luar biasa.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai konsep *career calling* pada profesi guru SLB. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *career calling* ini dimaknai dan dialami oleh para guru SLB yang bekerja dengan besarnya tuntutan emosional dan keterbatasan dalam sistem pendidikan khusus di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar konseptual untuk mengembangkan kerangka teoritis *career calling* pada profesi guru SLB. Kemudian diharapkan juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji *career calling* dengan *helping profession* lainnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Guru SLB

Penelitian ini diharapkan dapat membantu guru SLB untuk merefleksikan makna profesi juga memahami bagaimana peran *career calling* dalam kehidupan dan pekerjaan mereka. Diharapkan dengan meningkatnya pemahaman tersebut dapat membantu guru SLB untuk memahami motivasi, sumber makna serta potensi tantangan psikologis yang memungkinkan muncul dalam menjalani profesi sebagai guru SLB.

b. Bagi Sekolah dan Lembaga Pendidikan Khusus

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan Gambaran bagi pihak sekolah maupun lembaga pendidikan dalam memahami dinamika psikologis guru. Kemudian hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah maupun lembaga pendidikan khusus dalam menyusun program pendampingan, pengembangan profesi serta dukungan psikologis bagi guru SLB.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk mengkaji *career calling*, khususnya dalam profesi pendidikan khusus ataupun profesi pelayanan lainnya. Diharapkan pula penelitian ini dapat dijadikan dasar penelitian lanjutan maupun pengembangan intervensi berbasis makna kerja dan *calling*.