



**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN *WORK*
ENGAGEMENT PADA GURU YANG BEKERJA DI SEKOLAH
INKLUSI DI JAKARTA**

SKRIPSI

**DISUSUN OLEH:
NATHANIA TANUREZAL
705160123**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2020**




**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN *WORK*
ENGAGEMENT PADA GURU YANG BEKERJA DI SEKOLAH
INKLUSI DI JAKARTA**

**Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian Sarjana Strata
Satu (S-1) Psikologi**

**DISUSUN OLEH:
NATHANIA TANUREZAL
705160123**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2020**

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-06/R0	HAL. 1/1
	SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	
05 NOVEMBER 2010		

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Nathania Tanurezal**

NIM : **705160123**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

Hubungan *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada Guru yang Bekerja di Sekolah Inklusi di Jakarta

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.


Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 11 Juli 2020

Yang Memberikan Pernyataan



Nathania Tanurezal

 UNTAR Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-07/R0	HAL. 1/1
	SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH	
05 NOVEMBER 2010		

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Nathania Tanurezal**

N I M : **705160123**

Alamat : **Kompleks Taman Kota Blok B1 no. 23, Kembangan, Jakarta Barat, 11610**

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

Hubungan *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada Guru yang Bekerja di Sekolah Inklusi di Jakarta

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 11 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



Nathania Tanurezal

**PROGRAM STUDI SARJANA FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nathania Tanurezal

N.I.M. : 705160123

Program Studi : Sarjana (S-1) Fakultas Psikologi

Judul Skripsi

Hubungan *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada Guru yang Bekerja di Sekolah
.....
Inklusi di Jakarta
.....
.....
.....
.....

Telah diuji dalam sidang Sarjana pada tanggal 6 Juli 2020 dan dinyatakan lulus,
dengan majelis pengujian terdiri atas:

1. Ketua : Sri Tiatri, Ph.D., Psi.
2. Anggota : Agoes Dariyo, M.Si., Psi.
Dr. Raja Oloan Tumanggor, S.Ag.
.....
.....

Jakarta, 17 Juli 2020

Pembimbing



Dr. Raja Oloan Tumanggor, S.Ag.

ABSTRAK

Nathania Tanurezal (705160123)

Hubungan *Self Efficacy* dengan *Work Engagement* pada Guru yang Bekerja di Sekolah Inklusi di Jakarta; Dr. Raja Oloan Tumanggor, S.Ag.; Program Studi S-1 Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta (i-x, 53 halaman, P1-P3, L1-L33)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada guru yang bekerja di sekolah inklusi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian non eksperimental yang menggunakan metode kuantitatif. Partisipan penelitian ini merupakan 34 orang guru yang bekerja sebagai guru di sekolah inklusi di Jakarta. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *self efficacy* yang dikembangkan oleh Jerusalem dan Schwarzer (1995) dan skala *work engagement* yang diadaptasi dari alat ukur Schaufeli, González-Romá, dan Bakker (2002). Analisis data menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.00. Penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Correlation*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement* ($r = 0.459$, $p = 0.006 < 0.05$). Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi *work engagement*. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah *self efficacy*, maka semakin rendah juga *work engagement*.

Kata kunci: Self Efficacy, Work Engagement, Guru, Sekolah Inklusi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut data terakhir dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2017, jumlah Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) di Indonesia mencapai angka 1,6 juta anak (Kemdikbud, 2017). Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah ABK cukup tinggi di Indonesia. Salah satu upaya pemerintah dalam memberikan fasilitas pendidikan kepada ABK adalah dengan membangun Sekolah Luar Biasa (SLB) dan sekolah inklusi. Sekolah inklusi adalah sekolah reguler atau non-SLB yang menerima murid berkebutuhan khusus, dan belajar bersama dengan anak reguler lainnya dengan bimbingan dari guru pendamping khusus di kelas (Kemdikbud, 2017).

Salah satu komponen penting dalam berjalannya sistem sekolah inklusi adalah tenaga pengajarnya. Guru yang baik akan mempengaruhi hasil belajar siswanya. Idealnya, dalam satu kelas di sekolah inklusi terdapat 1 guru kelas, dan minimal 1 guru pendamping khusus.

Guru pendamping khusus (GPK) adalah guru khusus yang mendampingi ABK di kelas, yang seharusnya merupakan Sarjana dari Pendidikan Luar Biasa. Terdapat 24.985 siswa inklusif, sedangkan hanya terdapat 1.101 GPK (Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2016). Menurut data tersebut, jumlah GPK sangat tidak sebanding dengan jumlah siswa inklusif. Kurangnya atau tidak adanya GPK dan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi juga menjadi kendala di sekolah inklusi (Kompas.com, 2011; TribunJogja.com, 2018). Selain itu, masih sedikit orang yang berkeinginan untuk mengabdikan diri menjadi GPK. (Kompas.com, 2011).

Pada akhirnya, guru kelas yang harus mengajar dan mendampingi ABK. Guru kelas belum siap menangani anak-anak berkebutuhan khusus karena tidak memiliki kompetensi khusus dan pengalaman dalam mengajar ABK. Guru kelas mengeluh merasa kesulitan dalam mengajar dan waktunya banyak tersita karena harus mengajar 1 metode ke murid dengan karakteristik yang berbeda (TribunJogja.com, 2018). Hal tersebut juga menyebabkan terdapatnya guru yang terlihat “terpaksa” dalam mengajar dan mendampingi anak berkebutuhan khusus di kelas (Rombot, 2017).

Pekerjaan menjadi guru kelas di sekolah inklusi bukanlah hal yang mudah untuk dikerjakan, karena banyak sekali tantangan yang dihadapi. Salah satunya adalah

sulitnya dalam memilih dan menyusun program pembelajaran yang cocok untuk siswa reguler dan ABK, serta mudah dipahami oleh siswa ABK. Selain itu, dibutuhkannya kesabaran dan waktu ekstra dalam menghadapi ABK. Dan juga, tidak dimilikinya kompetensi dan pengalaman untuk menghadapi ABK juga menjadi tantangan bagi guru kelas.

Guru kelas yang tidak memiliki kompetensi dan pengalaman mungkin akan mempengaruhi keyakinan guru terhadap kemampuannya sendiri, yang nantinya akan mempengaruhi performa kerja. Terdapat beberapa guru yang masih merasa tidak yakin dengan kemampuannya, meskipun telah dibekali pelatihan dan seminar (Prastadila & Pramita, 2013). Juga terdapat guru dengan *self efficacy* rendah dan tidak yakin mampu mengajar ABK di sekolah inklusi (Shade & Stewart; Gallis & Tanner dalam Prastadila & Pramita, 2013). Selain itu, Cipkin dan Rizza (dalam Prastadila & Pramita, 2013), menyatakan bahwa guru umum dan guru yang memiliki latar belakang pendidikan dari Pendidikan Luar Biasa, lebih menyukai mengajar di sekolah reguler daripada sekolah inklusi.

Namun, di sisi lain terdapat guru yang bersemangat dan mau berkorban demi mengajar ABK. Seperti yang ditunjukkan oleh Heni Handayani di SDN Bojongherang. Walaupun Heni bukan berasal dari lulusan Pendidikan Luar Biasa, Heni mengajar 21 siswa ABK tanpa digaji, bahkan rela menjual ikan asin dan kerudung untuk mendukung biaya operasional sekolah (PojokJabar.com, 2018). Selain itu, Mananta Adi Wijaya merupakan satu-satunya GPK yang bekerja di Sekolah Kramat Jati 01 pagi dan sudah mengajar selama 5 tahun. Namun, Adi tetap

bersemangat dalam mengajar anak-anak berkebutuhan khusus walaupun hanya mengajar sendirian (JawaPos.com, 2017).

Banyak tantangan dan kesulitan yang dihadapi guru kelas dalam mengajar ABK di sekolah inklusi. Namun, fenomena di atas menunjukkan bahwa terdapat guru yang memiliki *work engagement* terhadap pekerjaannya. *Work engagement* didefinisikan sebagai sikap dan performa kerja positif yang dapat meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan (Sonnetag dalam Lu, Lu, Gursoy, & Neale, 2015). *Work engagement* ditandai dengan adanya *vigor*, yaitu tingkat energi yang tinggi, keinginan untuk berusaha, dan gigih dalam menghadapi tantangan dalam bekerja; *dedication*, yaitu terlibat ke dalam pekerjaan, memiliki rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan *absorption*, yaitu nyaman dengan pekerjaannya sehingga tidak merasa bahwa waktu telah lewat dengan cepat dan kesulitan memisahkan diri dengan pekerjaannya (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002).

Terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work engagement* berkaitan dengan *self efficacy*. Seperti yang tertulis di penelitian oleh Simbula, Guglielmi, dan Schaufeli pada tahun 2011, yang salah satunya meneliti hubungan *self efficacy* terhadap *work engagement* dengan subjek guru Itali. Untuk membuktikan hipotesis pada penelitian tersebut yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki efek positif terhadap *work engagement*. Pada penelitian tersebut, dilakukan pengujian hipotesis dengan cara studi panel 3 gelombang dengan jeda waktu 4 bulan bagi setiap panel. Panel pertama yaitu pada awal tahun akademik, panel kedua pada akhir semester pertama, dan panel ketiga pada akhir tahun

akademik. Hasilnya terdapat hubungan positif dari *self efficacy* terhadap *work engagement*, walaupun hanya terjadi pada 1 dari 3 panel penelitian tersebut. Jadi, hanya terdapat sebagian dukungan bagi hipotesis tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat guru kelas di sekolah inklusi yang tidak memiliki kompetensi karena bukan berasal dari lulusan Pendidikan Luar Biasa, namun menunjukkan keterikatan kerja yang cukup tinggi dengan pekerjaannya. Dengan adanya fenomena tersebut, peneliti ingin meneliti apakah terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *work engagement*, khususnya pada guru yang mengajar di sekolah inklusi.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah *self efficacy* berhubungan dengan *work engagement* pada guru yang bekerja di sekolah inklusi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dari *self efficacy* dengan *work engagement* pada guru yang mengajar di sekolah inklusi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat yang terbagi menjadi manfaat teoretis dan praktis.

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi bidang ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, serta Psikologi Pendidikan karena penelitian ini menggunakan kedua variabel yang berhubungan dengan kedua bidang tersebut. Penelitian ini juga menggunakan subyek penelitian guru yang bekerja di bidang pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang juga meneliti mengenai salah satu atau kedua variabel pada penelitian ini.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengertian dan gambaran umum mengenai *self efficacy* kepada masyarakat. Serta memberikan pengertian bagaimana hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement*.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan *self efficacy* masyarakat terutama guru dalam bekerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan *insight* kepada pihak sekolah agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* dan *work engagement* guru.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada bagian ini akan dijelaskan secara rinci mengenai sistematika penulisan dalam laporan penelitian ini yang terdiri dari beberapa bab. Bab I merupakan

pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab II merupakan tinjauan pustaka yang menguraikan definisi dan penjelasan dari kedua variabel penelitian, yaitu *self efficacy* dan *work engagement* beserta kerangka berpikir yang berisi tentang teori yang digunakan sebagai dasar pemahaman tentang topik yang diangkat. Di dalam bab ini juga terdapat hipotesis penelitian.

Bab III merupakan metode penelitian yang menjelaskan tentang partisipan penelitian, desain penelitian, lokasi dan perlengkapan penelitian, instrumen penelitian, dan prosedur penelitian.

Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum subyek penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas dari alat tes, hasil uji analisis data utama dan tambahan, serta pembahasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab V merupakan kesimpulan dan diskusi yang membahas mengenai apa yang didapat dari penelitian ini. Serta memaparkan saran dari penulis kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian yang telah dibahas di bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hasil dari uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada guru yang mengajar di sekolah inklusi. Hubungan positif yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin tinggi juga *work engagement* guru. Demikian juga sebaliknya, jika *self efficacy* rendah, maka akan semakin rendah juga *work engagement* guru.

Berdasarkan hasil analisis data tambahan, diketahui juga terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan seluruh dimensi *work engagement*.

Self efficacy berhubungan positif dan signifikan dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

5.2 Diskusi

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *work engagement*, peneliti melakukan analisa data. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, ditemukan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan *work engagement*. Apabila *self efficacy* tinggi, maka *work engagement* juga akan tinggi. Demikian juga sebaliknya, apabila *self efficacy* rendah, maka *work engagement* rendah.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri untuk mencapai kesuksesan dan menghadapi tantangan yang ditemui dalam hidup. Ciri-ciri individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi adalah memiliki performa yang baik dalam menghadapi kesulitan dalam suatu tugas (terkait dengan dimensi *level*), respon yang efektif terhadap suatu situasi yang bervariasi (terkait dengan dimensi *generality*), serta tekun dan gigih dalam menghadapi tantangan (terkait dengan dimensi *strength*).

Profesi sebagai guru bukanlah hal yang mudah, terlebih lagi jika peserta didik merupakan anak berkebutuhan khusus yang membutuhkan perhatian dan tenaga lebih. Tugas sebagai guru yang mengajar di sekolah inklusi merupakan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, sehingga membutuhkan *self efficacy* yang baik pada diri guru. Terdapat beberapa bukti bahwa guru tidak yakin dan kesulitan dalam mengajar ABK. Namun, terdapat bukti juga bahwa ada guru yang

semangat dan menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi dalam mengajar. Individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki sikap dan performa kerja positif. Ciri-ciri individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi adalah memiliki energi yang tinggi, keinginan untuk berusaha, dan gigih dalam menghadapi tantangan dalam bekerja (terkait dengan dimensi *vigor*); terlibat ke dalam pekerjaan dan memiliki rasa antusias dan bangga (terkait dengan dimensi *dedication*); serta nyaman dengan pekerjaannya sehingga tidak merasa bahwa waktu telah lewat dengan cepat dan kesulitan memisahkan diri dengan pekerjaannya (terkait dengan dimensi *absorption*).

Penelitian ini menemukan bahwa subyek memiliki tingkat *self efficacy* yang cukup tinggi, terbukti dari jumlah *mean* empirik yang lebih besar daripada *mean* hipotetik ($30.09 > 2.5$). Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa guru kelas tidak memiliki kompetensi yang cukup, tetapi merasa kompeten dan merasa yakin dapat mencapai kesuksesan sehingga mempengaruhi tingkat *self efficacy*. Terdapat faktor sumber yang membentuk dan mempengaruhi tingkat *self efficacy* guru yang tinggi, seperti kesuksesan yang berhasil diraih di masa lampau, adanya individu lain yang dijadikan model dan sumber motivasi untuk mencapai kesuksesan, adanya individu lain yang memberikan persuasi, serta adanya informasi somatik yang disampaikan oleh keadaan fisik dan emosional (Feist & Feist, 2009). Subyek juga memiliki tingkat *work engagement* yang cukup tinggi, terbukti dari jumlah *mean* empirik yang lebih besar daripada *mean* hipotetik ($85.65 > 3.5$). Terdapat faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *work engagement*, seperti tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Demerouti et al. dalam Bakker & Leiter, 2010). Serta terdapat faktor

sumber daya pribadi yang mempengaruhi *work engagement* (Hobfoll et al. dalam Simbula, Guglielmi, & Schaufeli, 2011).

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan *work engagement*. Nilai koefisien korelasi yang berkisar dari 0.00 hingga 0.199 berarti hubungan sangat lemah (Sugiyono, 2007). Nilai koefisien korelasi ($p = 0.006$) memiliki arti bahwa hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* sangat rendah. Penemuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simbula, Guglielmi, dan Schaufeli pada tahun 2011, dengan hasil terdapat hubungan positif *self efficacy* dengan *work engagement* pada 1 dari 3 panel penelitian (hanya terdapat sebagian dukungan bagi hipotesis penelitian). Hasil penelitian tambahan juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dengan ketiga dimensi dari *work engagement*, walaupun hubungan dengan ketiganya sangat lemah.

Keterbatasan dalam penelitian ini berhubungan dengan jumlah sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sangatlah kecil dikarenakan oleh keterbatasan waktu dan adanya situasi tidak terduga yang menyebabkan kesulitan dalam pengambilan sampel. Selain itu, kurangnya kriteria subyek yang menyebabkan kurangnya variasi data subyek, seperti lama bekerja guru.

5.3 Saran

Pada bagian ini berisi mengenai saran dari peneliti yang dibagi menjadi dua, yaitu saran teoritis dan praktis.

5.3.1 Saran teoritis

Saran teoretis berisi hal-hal yang diharapkan dapat ditingkatkan yang berkaitan dengan manfaat teoritis. Penelitian ini dapat memberi kontribusi secara teoretis yang terkait dengan bidang psikologi industri dan organisasi, serta bidang psikologi pendidikan. Penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini diharapkan dapat lebih berkembang dengan cara mencari lebih banyak kajian teori yang menunjang penelitian. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk menambah atau mengganti variabel penelitian yang sebelumnya belum pernah diteliti agar penelitian ini dapat mengukur lebih dalam dan memberikan *insight* kepada peneliti lain. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mempertimbangkan untuk menambah kriteria subyek penelitian, seperti lama bekerja guru agar gambaran subyek penelitian lebih bervariasi dan representatif.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa pengukuran *self efficacy* pada dimensi *generality* tidak reliabel. Peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan untuk memodifikasi dan melakukan adaptasi bahasa pada kuisisioner *self efficacy* terutama dimensi *generality*. Bahasa yang ambigu dapat membingungkan subyek dan mempengaruhi tingkat reliabilitas dari sebuah alat tes.

Saran lain yang perlu dicermati berhubungan dengan pengambilan sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan sampel kecil. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan ukuran sampel yang lebih memadai agar hasil penelitian lebih menggambarkan keseluruhan populasi.

5.3.2 Saran praktis

Saran praktis berisi hal-hal yang diharapkan dapat ditingkatkan yang berkaitan dengan manfaat praktis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan *self efficacy* dan *work engagement* pada guru yang mengajar di sekolah inklusi. Saran yang diberikan kepada pihak sekolah adalah untuk mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat mendukung guru agar tingkat *self efficacy* lebih meningkat. Selain itu, diharapkan pihak sekolah dapat membangun lingkungan kerja yang menyenangkan. Pihak sekolah juga dapat mengadakan *sharing group* agar guru dapat menyampaikan keluhan kesah dan menyampaikan kesulitan yang dihadapi selama mengajar. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan *work engagement* guru yang mengajar di sekolah inklusi.

ABSTRACT

Nathania Tanurezal (705160123)

The Relationship between *Self Efficacy* with *Work Engagement* on a Teacher that Works in Inclusive School in Jakarta; Dr. Raja Oloan Tumanggor, S.Ag.; Undergraduate Program of Psychology in Tarumanagara University, Jakarta (ix, 53 pages, P1-P3, L1-L33)

This study aims to determine whether there is a positive relationship between self efficacy and work engagement among teachers working in inclusive schools. The sampling technique uses convenience sampling technique. This research uses non-experimental research that uses quantitative methods. The participants of this study were 34 teachers who worked as teachers in inclusive schools in Jakarta. The questionnaire used in this study, the self efficacy scale developed by Jerusalem and Schwarzer (1995) and the work engagement scale, were adapted from the measurement tools from Schaufeli, González-Romá, and Bakker (2002). Data analysis used SPSS (Statistical Product and Service Solutions) software version 22.00. This study uses the Pearson Correlation test. The results of data analysis showed that self efficacy had a significant positive relationship with work engagement ($r = 0.459$, $p = 0.006 < 0.05$). From these results, it can be said that the higher the self efficacy is, the higher the work engagement will be. And vice versa, the lower the self-efficacy is, the lower the work engagement will be.

Keywords: Self Efficacy, Work Engagement, Teacher, Inclusive School

DAFTAR PUSTAKA

- Bagian Riset dan Pengukuran Fakultas Psikologi Untar (2013). *Adaptasi alat ukur utrecht work engagement scale-17*. (Karya / alat ukur asli disusun oleh W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-Romá, & A. B. Bakker pada tahun 2002)
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company
- Chomza, N. (2017). *Kolaborasi guru reguler dengan guru pendamping khusus dalam layanan pembelajaran anak berkebutuhan khusus di sekolah inklusi kelas 1 sd taman muda yogyakarta* (Skripsi yang dipublikasikan). Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- CNBC Indonesia. (2019). *Ini fakta mencengangkan kaum disabilitas di pendidikan!* Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20191215080742-33-123181/ini-fakta-mencengangkan-kaum-disabilitas-di-pendidikan>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theories of personality*. Singapore: McGraw-Hill
- Hayuningtyas, D. R. I. & Helmi, A. F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gajah Mada Journal Of Psychology*. 1 (3), 167-179
- JawaPos.com. (2017). *Guru pendamping khusus ABK tetap semangat di tengah minimnya SDM*. Retrieved from <https://www.jawapos.com/nasional/pendidikan/18/07/2017/guru-pendamping-khusus-abk-tetap-semangat-di-tengah-minimnya-sdm/>
- Kadir, A. (2015). Penyelenggaraan sekolah inklusi di indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*. 3 (1), 1-22
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33 (4), 692-724
- Kemendikbud. (2016). *Gambaran sekolah inklusif di indonesia: tinjauan sekolah menengah pertama*. Retrieved from http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi_14D0F106-F4EE-486B-A74F-84A191B4AD25_.pdf

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2017). *Sekolah inklusi dan pembangunan SLB dukung pendidikan inklusi*. Retrieved from <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/02/sekolah-inklusi-dan-pembangunan-slb-dukung-pendidikan-inklusi>
- King, L. A. (2014). *The science of psychology*. United States of America: McGraw-Hill
- Kompas.com. (2011). *Kurang, guru pendamping di sekolah inklusi*. Retrieved from <https://lifestyle.kompas.com/read/2011/08/03/10244052/kurang.guru.pendamping.di.sekolah.inklusi>
- Leavy, P. (2017). *Research design: quantitative, qualitative, mixed-methods, arts-based, and community-based participatory research approaches*. United States of America: The Guilford Press
- Lestari, R. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi terhadap efektifitas implementasi rencana stratejik pada madrasah aliyah di kabupaten sukabumi jawa barat. Skripsi: *Universitas Pendidikan Indonesia*
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2015). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28 (4), 737-761
- Mittler, P. (2005). *Working towards inclusive education social contexts*. New York: David Fulton Publishers
- Nisfiannoor, M. (2013). *Pendekatan statistika modern: aplikasi dengan software SPSS dan Eviews*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti
- PojokJabar.com. (2018). *Pengorbanan guru sekolah inklusi sdn bojongherang, ikhlas tak digaji, inisiatif jual ikan asin*. Retrieved from <https://cianjur.pojoksatu.id/baca/pengorbanan-guru-sekolah-inklusi-sdn-bojongherang-ikhlas-tak-digaji-inisiatif-jual-ikan-asin>
- Prastadila, P. & Paramita, P. P. (2013). Hubungan antara emotional intelligence dengan self efficacy guru yang mengajar di sekolah inklusi tingkat dasar. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 2 (1), 35-45
- Rangkuti, A. A. (2014). Gambaran Karakteristik Kepribadian Dan Nilai Guru Efektif Yang Disukai Berdasarkan Perspektif Siswa Sekolah Negeri Di Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 3 (2), 74-79
- Rombot, O. (2017). *Pendidikan inklusi*. Retrieved from <https://pgsd.binus.ac.id/2017/04/10/pendidikan-inklusi/>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES: utrecht work engagement scale*.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71-92
- Scholz, U., Dona, B. G., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*. 18 (3), 242-251
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *General self-efficacy scale*. Retrieved from <http://userpage.fu-berlin.de/~health/indonese.htm>
- Simbula. S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20 (3), 285-304
- Sugiyono. (2017). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyadi, H. K. (2014). Implementasi kebijakan penyelenggaraan layanan pendidikan inklusif di kabupaten sidoarjo. *Kebijakan dan Manajemen Publik*. 2 (1), 1-10
- Tirtarahardja, U. (2005). *Pengantar pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- TribunJogja.com. (2018). *Tak ada guru pendamping khusus di sekolah inklusi, kegiatan belajar ABK terhambat*. Retrieved from <https://jogja.tribunnews.com/2018/08/06/tak-ada-guru-pendamping-khusus-di-sekolah-inklusi-kegiatan-belajar-abk-terhambat?page=1>
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003*
- Wahyudi & Kristiawati, R. (2016). *Gambaran sekolah inklusif di indonesia tinjauan sekolah menengah pertama*. Jakarta, Indonesia: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan