

BAB V

PENUTUP

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Pergeseran dunia industri membuat semakin diperlukannya SDM yang profesional dan kompeten. Untuk mendapatkan individu yang profesional dan kompeten dibutuhkan pendidikan yang terbaik pula. Seorang guru mempunyai tugas yang lebih berat, dimana harus memberikan metode kreatif dan profesional untuk membangun SDM yang unggul. Pendidikan yang baik tidak hanya bisa didapatkan oleh orang normal saja, namun juga untuk orang-orang berkebutuhan khusus. Untuk itu, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan atau memiliki latar belakang pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus

Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) untuk tahun 2016/2017, guru SLB yang tersertifikasi di Jatim hanya 3.601 guru dan harus mendampingi 17.416 orang siswa SLB, yang berarti 1 guru diharuskan mendampingi 4 hingga 5 siswa. Sedikitnya jumlah guru untuk SLB sendiri memiliki beberapa faktor, seperti gaji guru honorer, serta fasilitas yang belum memadai. Untuk itu ketika seorang individu akan bergabung menjadi guru SLB tentu memiliki harapan ketika bergabung ke suatu organisasi begitu pula dengan organisasi memiliki harapan untuk calon karyawannya. Harapan timbal balik ini sendiri sering dikenal sebagai Kontrak psikologis.

Harapan ini sendiri bukan hanya perjanjian bersifat tertulis yang didapat namun ada pula kesepakatan yang muncul namun tidak tertulis. Kesepakatan ini muncul dari ekspektasi serta perasaan individu tersebut terhadap organisasinya, dan begitu pula sebaliknya. Kesepakatan ini disebut kontrak psikologis. Menurut Herriot (dalam Petersitzke, 2009 :15)

mengartikan kontrak psikologis ini sendiri sebagai persepsi karyawan tentang kewajiban timbal baliknya dengan perusahaan begitupula dengan perusahaan.

Kontrak psikologis sendiri merupakan suatu hal penting berpengaruh pada komitmen organisasi individu serta tingkat kinerja individu yaitu membangkitkan atau mengurangi motivasi dan komitmen seseorang di dalam organisasi atau perusahaan. Menurut McDonald dan Makin (2000) ketika kontrak psikologis dilanggar akan memberikan dampak untuk komitmen organisasi seseorang. Jika disimpulkan disini kontrak psikologis merupakan harapan baik dari organisasi maupun individu yang apabila salah satu diantara keduanya tidak terpenuhi akan memberikan dampak kurang baik bagi organisasi.

Ketiga informan memiliki *background* sebagai guru, namun hanya informan D saja yang berasal dari pendidikan guru luar biasa. Sedangkan informan A dan informan Y berasal dari sekolah umum. Dari *background* pendidikan tersebut, ketiga informan memiliki pengalaman pekerjaan sebelum menjadi guru di SLB X. Menurut Darlega & Grzelak (dalam Baron & Byrne, 1991) menyatakan bahwa masa kerja seseorang berhubungan dengan pengalaman. Disini ketiga informan sendiri memiliki pengalaman bekerja cukup lama. Informan A sebelum bergabung ke SLB X sudah mengajar di SD umum sejak tahun 1996, menjadi buruh pabrik, berwirausaha hingga akhirnya bergabung ke SLB tahun 2008. Untuk informan Y sendiri sudah mengajar di SD umum selama 4 tahun hingga akhirnya bergabung ke SLB X dan mengajar hingga 19 tahun. Sedangkan untuk informan D sempat bekerja sebagai buruh pabrik selama beberapa minggu lalu langsung mengajar di SLB X dan baru mengajar di SD umum 4 tahun setelah mengajar di SLB.

Pengambilan keputusan menjadi guru SLB sendiri didasari beberapa faktor. Untuk informan A bergabung di SLB karna faktor orangtuanya yang menginginkan anaknya kembali menjadi guru, dan disaat yang sama informan ditawarkan oleh kepala sekolah SLB X untuk bergabung. Untuk informan Y sendiri bergabung ke SLB X dengan melamar, informan merasa tertarik dan prihatin dengan anak SLB serta kurangnya tenaga guru yang mengajar di SLB. Sedangkan untuk informan D, hanya diminta untuk menggantikan guru yang cuti lalu diminta oleh kepala sekolah untuk memasukan lamarannya ke SLB X.

Menurut Millmore, et. al. (2007:448) menjelaskan bahwa kontrak psikologis merupakan harapan karyawan dan perusahaan sebagai tambahan dari kontrak kerja tertulis. Disini untuk informan A memiliki harapan agar beliau diterima menjadi PNS, ini dikarenakan menurut informan jika hanya menjadi guru honorer tidak akan mencukupi kebutuhan ekonomi keluarganya. Sedangkan untuk informan Y, beliau memiliki harapan agar bisa membantu dalam mengajar dan membimbing anak-anak berkebutuhan khusus di SLB.

Dalam mengajar tentu memiliki suka dan duka, begitupun dengan ketiga informan memiliki suka duka selama mengajar di SLB X. Informan A merasa bahwa suka yang dia alami selama di SLB adalah dia merasa tertantang dalam mengajar anak berkebutuhan khusus dan beliau sudah merasa nyaman dalam mengajar murid-muridnya. Sama halnya dengan informan Y, beliau juga merasa nyaman saat mengajar anak SLB, khususnya ketika muridnya dapat memahami apa yang beliau ajarkan. Sedangkan untuk informan D, merasa bahwa suka selama di SLB adalah finansial yang mencukupi dan anak-anak murid yang penurut.

Duka di organisasi pun dialami ketiga informan, untuk informan A dan Y duka di organisasi adalah *background* pendidikannya yang tidak

sesuai sehingga menyulitkan beliau dalam mengajar, beliau mengatasinya dengan *sharing* dengan rekan sejawatnya. Selain itu keterbatasan guru dan tidak adanya koordinasi antar guru membuat informan harus mengajar 2 kelas dan sering mengulang pelajaran, juga fasilitas pembelajaran yang kurang memadai sehingga terkadang informan harus menyediakan fasilitas pendukung dari kantong pribadinya ataupun dari wali murid.

Sedangkan untuk informan D, merasa bahwa ilmunya tidak berkembang di SLB ini dikarenakan di SLB semua materi harus disederhanakan agar murid dapat memahami. Selain itu, sistem pemerintah yang rumit membuat fasilitas bantuan dari pemerintah juga kurang seperti buku-buku sehingga informan harus memintah kepada wali murid untuk memfotokopi buku karna keterbatasan buku pelajaran.

Selanjutnya adalah harapan ketika sudah bergabung ke organisasi, menurut De Vos, Buyens, Schalk (dalam Pieter Matthijs Bal, 2009) menyatakan kontrak psikologis dalam suatu organisasi relatif berkembang dan berubah-ubah disebabkan perubahan lingkungan dan individu. Seseorang yang baru memasuki tempat kerja akan memiliki ekspektasi atau harapan yang tinggi, tetapi setelah berjalannya waktu mereka akan menyesuaikan harapan mereka dengan realita. Ketika awal bergabung dengan organisasi, informan A,Y, dan D memiliki harapan, dan ketika bergabung dengan organisasi tersebut, harapan itu berkembang.

Informan A sendiri berharap pada organisasi agar memberikan fasilitas yang menunjang program keterampilan yang dia berikan pada murid, . Begitu juga dengan informan Y berharap adanya fasilitas yang diberikan organisasi untuk menunjang proses belajar mengajar. Untuk informan D lebih berfokus pada pemerintah karna bagi informan pemerintah lebih memperdulikan sekolah inklusi daripada swasta sehingga

ada beberapa fasilitas yang dijanjikan oleh pemerintah tidak kunjung datang.

Selain hak karyawan, kewajiban karyawan pun perlu diperhatikan, kewajiban ini meliputi *Jobdesc* yaitu apa saja tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam hal ini informan A, Y, dan D. Informan A mengatakan tugas beliau adalah sebagai wali kelas yang mengajar semua mata pelajaran, guru UKS yang bertugas mengukur berat dan tinggi badan murid saat awal semester dan apabila ada murid yang sakit, selain itu informan A juga bertugas sebagai guru olahraga. Untuk informan Y mengatakan bahwa tugasnya adalah sebagai wali kelas yang mengajar semua mata pelajaran yang berfokus pada keterampilan atau *soft skill*. Sedangkan untuk informan D mengatakan tugas-tugasnya adalah sebagai wali kelas yang bertugas membuat PROTA (Program Tahunan), PROMES (Program Semester), dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Selain itu informan D juga menjabat sebagai guru kurikulum yang bertugas membuat kurikulum untuk SLB khususnya untuk SD (Sekolah Dasar).

Ketika seseorang sudah menjalankan suatu profesi, seseorang itu pasti dapat memaknai profesinya. Begitu pula dengan ketiga informan, informan A memaknai profesinya yaitu guru SLB sebagai profesi yang menyenangkan karna dapat membimbing anak berkebutuhan khusus, lalu terhormat namun rendah dalam finansial. Selain itu informan A juga menganggap profesinya sebagai ibadah karna mengajari anak yang berkebutuhan khusus. Begitupun dengan informan Y juga menganggap profesinya sebagai tabungannya di dunia akhirat. Selain itu, bagi informan Y dan D guru menjadi sosok orangtua di sekolah yang bertugas membimbing anak muridnya dengan ketulusan hati.

Selain mengajar di SLB X ini, informan juga memiliki pekerjaan lain diluar sebagai guru SLB. Informan A dan Y menjadi seorang

wiraswasta di bidang kuliner. Sedangkan untuk informan D, menjadi guru umum di salah satu sekolah swasta. Ketiga informan menjalankan pekerjaan itu diluar dari jam mengajar dan tidak mengganggu jam belajar mengajar di SLB.

Kontrak psikologis sendiri juga dipengaruhi oleh dukungan sosial. Ketiga informan mendapatkan dukungan sosial yang mempengaruhi tidak hanya kontrak psikologis mereka selama di organisasi namun juga keputusan mereka memilih menjadi guru SLB dan harapan mereka saat akan bergabung di SLB. Informan A mendapatkan dukungan untuk menjadi guru SLB dari orangtua, istri serta dari wali murid yang mendukung program belajarnya. Begitupula dengan informan Y yang merasa selalu didukung oleh wali murid saat akan membuat program. Sedangkan informan D merasa dukungan yang dia terima tidak hanya dari wali murid dan keluarganya namun juga dari atasan yang selalu mengikutkan *workshop* kepada para guru.

Penelitian gambaran kontrak psikologis guru yang mengajar di sekolah luar biasa x di Surabaya ini penting agar perusahaan maupun individu mengetahui harapan dari masing-masing pihak agar tercipta komitmen dan kepuasan kerja terhadap para pegawai yang juga akan berdampak pada kinerja organisasi. Ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fariza Luthfia Danaz Nasution dan Ali Nina Liche Seniati dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia pada tahun 2015. Dimana dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kontrak psikologis terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing*”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi pemenuhan kontrak psikologis, semakin tinggi pula

komitmen organisasi. Begitupula sebaliknya, apabila semakin rendah pemenuhan kontrak psikologis, semakin rendah pula komitmen organisasi.

Dari hasil yang diperoleh, justru menunjukkan adanya komitmen yang tinggi dari informan. Ini dibuktikan dengan lama ketiga informan bekerja di SLB X yaitu rata-rata sudah lebih dari 10 tahun meskipun dilihat dari hasil wawancara bahwa masih ada beberapa harapan dari informan yang tidak terpenuhi. Selain itu ketiga informan juga lebih kreatif, ini dikarenakan mereka harus memikirkan metode seperti apa yang dapat dengan mudah diterima oleh anak-anak murid di SLB. Selain itu, ketiga informan juga rela dengan uang pribadi membiayai beberapa kebutuhan yang mereka gunakan dalam belajar mengajar. Selain itu, juga informan D mengatakan bahwa beliau dengan senang hati mau mengajar lagi ketika nanti dia pensiun apabila tenaganya masih dibutuhkan meskipun gaji yang dia dapatkan nanti akan jauh dengan gaji yang dia terima sekarang.

5.2 Refleksi Penelitian

Peneliti mendapatkan banyak pembelajaran yang dapat diambil dari proses yang panjang tersebut. Pembelajaran yang didapat meliputi peningkatan kemampuan peneliti dalam *softskills* maupun *hardskills*, menambah pengalaman peneliti, dan menambah teman peneliti

Adapun peneliti telah mendapatkan banyak hal baru selama melakukan penelitian ini:

1. Peneliti mendapat pelajaran baru dalam mengembangkan kemampuan mengadakan penelitian kualitatif. Ini dikarenakan peneliti merupakan seseorang yang susah dalam melakukan *probing* sehingga dalam penelitian ini peneliti belajar *memprobing* informan agar hasil yang didapatkan lebih lengkap
2. Peneliti mendapat wawasan baru tentang sekolah luar biasa khususnya anak-anak berkebutuhan khusus. Dimana informan

banyak memberikan wawasan tentang karakteristik anak muridnya, dan menceritakan bagaimana keseharian guru SLB dan perbedaannya dengan guru sekolah umum.

3. Peneliti merefleksi bahwa ketika kita melakukan sesuatu dengan ikhlas, dan selalu membawa Tuhan dalam setiap keputusan hidup baik itu tidak memberikan keuntungan secara materi kepada kita, Tuhan akan selalu membantu dan memberikan jalan.

4. Pada saat wawancara, peneliti merasa canggung dan sedikit panik ketika kesulitan *memprobing*, sehingga ada beberapa pertanyaan yang seharusnya bisa *diprobing* dan mendapatkan data yang lengkap namun terlewati.

5.3 Kesimpulan

Ketika suatu individu akan bergabung dengan organisasi, dia memiliki harapan tentang pekerjaan tersebut. Setelah itu organisasi akan memberikan kontrak kerja yang berisikan tentang hak serta kewajiban yang harus disepakati oleh individu serta organisasi tersebut. Apabila harapan tersebut terpenuhi, individu akan bergabung dengan organisasi tersebut begitupula sebaliknya. Ketika individu telah bergabung dengan suatu organisasi menurut De Vos, Buyens, Schalk (dalam Pieter Matthijs Bal, 2009, kontrak psikologis dalam suatu organisasi relatif berkembang dan berubah-ubah disebabkan perubahan lingkungan dan individu. Seseorang yang baru memasuki tempat kerja akan memiliki ekspektasi atau harapan yang tinggi, tetapi setelah berjalannya waktu mereka akan menyesuaikan harapan mereka dengan realita.

Kontrak psikologis sendiri merupakan sesuatu hal yang penting karena akan mempengaruhi komitmen organisasi individu serta kinerja individu yaitu membangkitkan atau mengurangi motivasi dan komitmen

seseorang di dalam organisasi atau perusahaan. Ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fariza Luthfia Danaz Nasution dan Ali Nina Liche Seniati dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia pada tahun 2015. Dimana dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kontrak psikologis terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing*”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi pemenuhan kontrak psikologis, semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Sebaliknya, apabila semakin rendah pemenuhan kontrak psikologis, semakin rendah pula komitmen organisasi. Kontak psikologi sendiri apabila tidak terpenuhi akan memiliki dampak terhadap perusahaan terutama hilangnya perasaan memiliki perusahaan hilangnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, menurunkan kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan peningkatan tingkat absensi karyawan (Coyle Shapiro dan Conway, 2006).

Penelitian ini menemukan adanya perbedaan dengan teori, dimana ketiga informan memiliki komitmen yang dibuktikan dengan ketiga informan bekerja rata-rata sudah lebih dari 10 tahun, meski ada beberapa harapan ketiga informan tidak terpenuhi. Informan A sudah bekerja sekitar 11 tahun, informan Y sudah bekerja selama 19 tahun, sedangkan informan D sudah bekerja selama 25 tahun.

Penelitian ini menemukan adanya kemandirian dan kreativitas dari ketiga informan. Dengan kurangnya ketersediaan fasilitas belajar mengajar, ketiga informan merancang inovasi-inovasi dalam metode pembelajaran yang sekiranya dapat diterima dan dicerna dengan mudah oleh anak-anak berkebutuhan khusus di SLB ini. Selain itu, ketiga informan juga lebih mandiri dan menunjukkan keterikatan dengan organisasi, dimana ketiga

informan secara mandiri menyediakan kebutuhan-kebutuhan untuk menunjang kegiatan pembelajaran yang terkadang juga dibantu oleh wali murid. Ketiga informan juga menunjukkan keterikatan dengan organisasi, yang dibuktikan dengan informan bersedia meskipun sudah waktunya pensiun, apabila tenaganya masih dibutuhkan, beliau bersedia mengajar kembali meskipun gaji yang diterima jauh dari gaji yang beliau terima sekarang.

Penjelasan tersebut telah menggambarkan kontrak psikologis serta hasil dari kontrak psikologi tersebut pada ketiga informan guru SLB. Penelitian ini menarik kesimpulan secara umum, ketiga informan cenderung menggambarkan hasil kontrak psikologis yang positif meskipun ada beberapa harapan yang tidak terpenuhi.

5.4. Saran

5.4.1. Saran Praktis

Berdasarkan proses melakukan penelitian, maka peneliti telah merumuskan beberapa saran praktis sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi dan Pemerintah

Agar lebih memperhatikan kontrak psikologis dari guru-guru khususnya guru swasta. Pemerintah bisa menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk melihat kembali apa harapan dari guru-guru.

5.4.2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya agar bisa lebih memperhatikan kembali faktor dan aspek dari kontrak psikologis. Dan juga bisa memperoleh *Significant Other* (SO) yang membuat hasil penelitian lebih lengkap karena memperoleh data dari kedua belah pihak

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, ABM. (2017). *Managing the Psychological Contract*. Adelaide: Springer Nature
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 11th ed.* London: Kogan Page.
- Bal, Matthijs. (2009). *Age and Psychological Contract in Relation to Work Outcomes*. Dutch. Royal Dutch Academy of Arts and Sciences.
- Baron, R.A., & Byrne, D.(1997).*Social Psychology. Understanding Human Behavior*. Boston: Allyn & Bacon, Inc.
- Boes, Kanjana Tongpiam. (2006). *Psychological contract violation and organizational change in Thailand*. San Diego. Alliant International University.
- Conway dan Briner. (2005). *Understanding psychological contract at work*. New York: Oxford University.
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A.-M. (2006). *Reciprocity and psychological contracts: employee performance and contract fulfillment*. Paper presented at the Academy of Management; Best Conference Paper
- George, Jennifer. M., Jones, Gareth. R. (2007). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Texas: Pearson Prentice Hall
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Indonesia. (2003). [*On-line*]. HAK DAN KEWAJIBAN WARGA NEGARA, ORANG TUA, MASYARAKAT, DAN PEMERINTAH. Diambil pada 30 Mei 2018 dari pendis.kemenag.go.id/file/dokumen/uuno20th2003ttgsisdiknas.pdf

- Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. (2016). [*On-line*]. Diambil pada 30 Mei 2018 dari http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi_FC1DCA36-A9D8-4688-8E5F-0FB5ED1DE869_.pdf
- Laurie J. Mullins. (2006). *Essentials Of Organisational Behaviour Seventh Edition*. England : Prentice Hall.
- Mastropieri, M. A. , & Scruggs, T.E (2000). *The inclusive classroom : strategies for effective instruction*. USA : Prentice-Hall International Editions
- Mikarsa, H. L. (2002). *Pendidikan anak di SD. Buku materi pokok PGSD 4302/4/SKS/Modul 1-12*. Jakarta : Pusat penerbit Universitas Terbuka.
- Millmore, Mike. (2007). *Strategic Human Resource Management*. London: Pearson Education Limited.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi guru profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Munandar, U (1999). *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nasution, Fariza Luthfia Danaz., dan Ali Nina Liche Seniati. (2015). Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing*. Diunduh dari <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2015-09/S-Fariza%20Luthfia%20Danaz.>
- Petersitzke, M. (2009). *Supervisor Psychological Contract*. Hamburg: Gabler Edition Wissenschaft
- Rousseau. 2000. *Psychological Contract Inventory Technical Report*. USA: Carnegie Mellon University.
- Sarosa, S. (2012). *Dasar-dasar penelitian kualitatif*. Jakarta: PT Indeks.

- Sembiring, Perananta., dan Eka Danta Jaya Ginting. (2012). KONTRAK PSIKOLOGIS DAN MASA KERJA SEBAGAI PREDIKTOR TRUST KARYAWAN TERHADAP ORGANISASI. Diunduh tanggal 20 Mei 2018 dari [http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/Perananta-Eka-Danta-Kontrak-Psikologis.ok .pdf](http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/Perananta-Eka-Danta-Kontrak-Psikologis.ok.pdf).
- Silalahi, G.A. (2003). Metodologi Penelitian dan Studi Kasus. Surabaya: Citramedia.
- Sugiyono. (2006). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R& D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, Ady Wibowo. (2009). Hukum kontrak Terapeutik di Indonesia. Medan : Pustaka Bangsa Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Diunduh tanggal 2 Agustus 2018 dari eodb.ekon.go.id/download/.../undangundang/UU_13_2003.PDF.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 1991 Tentang Pendidikan Luar Biasa. Diunduh tanggal 2 Agustus 2018 dari simpuh.kemenag.go.id/regulasi/pp_72_91.pdf.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2008 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Pendidikan Khusus
- Whyte, W.H. (1956). *The organizational man*. New York : Doubleday & Company, Inc.
- Willig, C. (2001). *Introducing qualitative research in psychology: adventures in theory and method*. London: Open University Press.
- Wirawan.(2008). *Budaya dan iklim organisasi teori aplikasi dan penelitian (Cetakan kedua)*. Jakarta:Salemba Empat.