

## Peran Dukungan Sosial Keluarga, Atasan, dan Rekan Kerja terhadap *Resilient Self-Efficacy* Guru Sekolah Luar Biasa

Elisabeth Santoso<sup>1</sup> & Jenny Lukito Setiawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

**Abstract.** This study aimed to investigate the influence of social support from family, supervisor, and co-workers toward the resilient self-efficacy of SEN teachers in Surabaya. This study involved 94 SEN teachers from Special Educational Needs school in Surabaya. The study used social support measures and resilient self-efficacy scale. Multiple regression analysis showed that social support from family, supervisor, and co-workers significantly influenced SEN teachers' resilient self-efficacy ( $F = 28,052$ ;  $p < 0,05$ ). These supports gave effective contribution to resilient self-efficacy as much as 48,3% ( $R^2 = 0,483$ ). Hypothesis testing also showed that each source of support significantly influenced SEN teachers' resilient self-efficacy. Therefore, social support from family, supervisors, and co-workers influenced the resilient self-efficacy of SEN teachers, whether they are given simultaneously or separately.

**Keywords:** coworker support; family support; resilient self-efficacy; supervisor support; SEN teacher

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik peran dari dukungan keluarga, atasan, dan rekan kerja terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB di Surabaya. Subjek penelitian adalah 94 guru SLB di Surabaya. Pengukuran menggunakan skala dukungan sosial dan skala *resilient self-efficacy*. Analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya peran yang signifikan dari dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja secara simultan terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB ( $R = 0,695$ ;  $p < 0,05$ ). Dukungan sosial tersebut memberi kontribusi sebesar 48,3% ( $R^2 = 0,483$ ) bagi *resilient self-efficacy* subjek. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa masing-masing dukungan sosial berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy*. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga, atasan, dan rekan kerja berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB, baik ketika diberikan secara simultan maupun terpisah.

**Kata kunci:** dukungan sosial keluarga; dukungan sosial atasan; dukungan sosial rekan kerja; guru SLB; *resilient self-efficacy*

Sebanyak 17% atau nyaris 41 juta penduduk di Indonesia memiliki disabilitas fisik maupun mental (Kementerian Kesehatan RI, 2013). Melihat tingginya jumlah pendu-

duk dengan disabilitas, berbagai upaya perlu dilakukan untuk mengusahakan kesejahteraan dan produktivitas dalam kehidupan mereka. Salah satu sektor yang memegang peranan penting dalam upaya tersebut adalah pendidikan, utamanya pendidikan luar biasa.

<sup>1</sup>Korespondensi mengenai artikel ini dapat melalui: [elisawu07@gmail.com](mailto:elisawu07@gmail.com) atau [jennysetiawan@yahoo.com](mailto:jennysetiawan@yahoo.com)

Keberadaan guru SLB sangat diperlukan untuk memberikan layanan pendidikan bagi penyandang disabilitas. Di sisi lain, profesi sebagai guru SLB tidaklah mudah dijalani. Penelitian menemukan bahwa bekerja di sektor pendidikan luar biasa jauh lebih menantang dibandingkan pendidikan umum karena guru dituntut untuk menjalani peran yang banyak dalam waktu bersamaan (Kaff, 2004). Guru juga dituntut untuk ahli menangani masalah akademis, emosi, serta perilaku (Hoffenbartal & Bocos, 2015).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada beberapa SLB di kota Surabaya selama bulan Maret-Juni 2015, terlihat bahwa para guru di SLB harus bertanggung jawab dalam memberikan pelajaran sekaligus mengatasi perilaku murid yang tidak kooperatif selama pembelajaran. Bentuk perilaku yang muncul antara lain tantrum, tidak merespon instruksi, kurang termotivasi dalam belajar, tidak atau jarang memberikan perhatian terhadap pelajaran, serta menyerang guru atau siswa lain secara fisik. Upaya guru untuk mengajar dengan efisien juga seringkali terhambat oleh adanya keterbatasan siswa dalam melakukan kegiatan sehari-hari secara mandiri. Guru kerap harus membantu siswa pergi ke toilet, membantu siswa bersih diri, serta membantu siswa makan dan minum. Adanya tugas tambahan ini seringkali menghambat proses belajar mengajar di kelas.

Di tengah banyaknya tugas yang harus dikerjakan, guru SLB rentan terhadap konflik internal maupun eksternal. Konflik internal adalah permasalahan yang terjadi antara guru dan pihak di dalam institusi tempatnya bekerja. Konflik yang umum terjadi adalah antara guru dengan atasan dan/atau rekan kerjanya,

sedangkan konflik eksternal adalah permasalahan yang terjadi antara guru dan pihak di luar institusi. Biasanya, konflik ini terjadi antar guru dengan orang tua murid.

Berikut adalah hasil wawancara dengan Ibu B, psikolog SLB cacat ganda, yang membahas mengenai konflik antar rekan kerja di SLB tempat ia bekerja.

“Di SLB ini sering terjadi kasus *turnover* dari para guru. Durasi tercepatnya satu bulan dari awal masuk kerja. Alasan mereka meninggalkan pekerjaan karena kenyataan di tempat kerja berbeda dengan harapan mereka. Beberapa memilih keluar karena tidak kuat dengan beban pekerjaan, tetapi mayoritas karena masalah relasi sosial di tempat kerja.” (Ibu B, Psikolog SLB cacat ganda, komunikasi pribadi, 1 Maret 2015).

Ibu B menambahkan bahwa masalah relasi sosial yang dimaksud terjadi ketika ada perbedaan ritme kerja antara satu guru dengan guru lain yang mengajar di kelas yang sama. Hal ini membuat terjadinya konflik atau relasi yang kurang nyaman antara satu guru dengan guru lainnya. Masalah lain dapat terjadi ketika seorang guru tidak mau meminta tolong kepada guru lain untuk membantunya menangani murid, sehingga akhirnya guru tersebut kewalahan sendiri dan tidak nyaman bekerja di tempat kerjanya.

Selain itu, konflik antara orang tua murid dengan guru juga kerap terjadi. Menurut Ketua Yayasan salah satu SLB Tuna Grahita pada 22 Juni 2015, konflik antara orang tua murid dengan guru biasanya terjadi karena mayoritas orang tua memberikan tuntutan yang dirasa berlebihan pada guru terkait dengan perkembangan anaknya. Perbedaan

harapan dan langkah antara orang tua dan guru menjadi kesulitan tersendiri bagi guru.

Banyaknya tanggung jawab yang dimiliki serta tantangan menjadi guru SLB berpotensi meningkatkan stres (Folostina & Tudorache, 2012). Di Indonesia sendiri, penelitian oleh Arismunandar (dalam Purba, Yulianto, & Widyanti, 2007) mencatat bahwa sebanyak 30,27% guru di Provinsi Sulawesi Selatan melaporkan tingkat stres yang serius. Selain itu, sebanyak 34,9% guru SLB Negeri di Semarang mengalami stres berat dan 42,7% mengalami stres sedang (Efriyawan, 2015).

Dalam situasi stres yang kronis atau serius, guru dapat mengalami *burnout*. Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), seseorang dikatakan *burnout* ketika mengalami kelelahan yang meluap, perasaan negatif terhadap pekerjaan, serta perasaan tidak berguna dan tidak mampu atau penurunan *self-efficacy*. Stres dan *burnout* dapat mengakibatkan dampak yang negatif pada performa guru di kelas, serta dapat memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Kyriacou, 2011; Roach, 2009). Guru SLB juga kerap berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya karena kurangnya dukungan, permasalahan di kelas, serta adanya isu pribadi (Kaff, 2004).

Untuk menghindari dampak negatif dari tantangan yang dihadapi, penting bagi guru SLB untuk dapat memaknai dan menilai proses yang ia jalani sebagai sesuatu hal yang positif. Tantangan yang dihadapi oleh guru SLB dalam bekerja akan bermakna positif apabila mereka memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk bangkit kembali dan bahkan bertumbuh ketika menghadapi tantangan tersebut. Keyakinan itu dikenal dengan

sebutan *resilient sense of efficacy* atau *resilient self-efficacy* (Bandura, 1994).

Definisi *self-efficacy* adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu tugas dengan berhasil (Bandura, 1997). Menurut Baumgardner dan Crothers (2009), resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk bangkit kembali serta mengalami pertumbuhan ketika menghadapi tantangan yang serius dalam hidup. Berdasarkan kedua definisi tersebut, *resilient self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu akan kemampuannya untuk bangkit kembali serta mengalami pertumbuhan ketika ia menghadapi tantangan yang serius dalam hidup.

*Self-efficacy* guru mendorong guru untuk bekerja lebih lama dengan murid-murid yang perlu perjuangan dalam belajar (Gibson & Dembo, 1984). Guru dengan *self-efficacy* yang tinggi juga cenderung lebih terbuka dengan ide-ide baru dan lebih bersedia untuk melakukan eksperimen serta mengadopsi inovasi dalam mengajar yang sesuai dengan kebutuhan murid-muridnya (Allinder *et al.*, dalam Chan, 2005). *Resilient self-efficacy* merupakan bagian dari *self-efficacy*. Seseorang yang memiliki resiliensi berawal dari keyakinannya bahwa ia dapat resilien di tengah tantangan hidupnya.

Variabel yang diduga memengaruhi *resilient self-efficacy* adalah dukungan sosial. Wallston *et al.*, Wills, dan Fegan (dalam Sarafino, 2008) mendefinisikan dukungan sosial sebagai rasa nyaman berkat kepedulian, penghargaan, atau pertolongan yang diterima oleh seseorang dari orang atau kelompok lain. Seseorang merasa bahwa dukungan sosial dapat membuatnya menjalani tantangan dengan lebih mudah.

Dukungan sosial dapat diberikan oleh siapa saja, terutama orang-orang yang merupakan jaringan sosial dari individu (Sarafino, 2008). Dukungan sosial yang didapatkan oleh guru SLB dapat berupa *family support* maupun *workplace support*. *Family support* merupakan dukungan sosial yang diperoleh guru dari keluarganya, sedangkan *workplace support* merupakan dukungan sosial yang diterima guru di tempat kerjanya. Di dalam tempat kerja, dukungan sosial paling potensial diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Keluarga, atasan, dan rekan kerja akan menjadi sumber dukungan sosial yang diukur dalam penelitian ini.

Menurut Sarafino (2008), ada beberapa jenis dukungan sosial, yakni dukungan sosial *informational*, *emotional*, *companionship*, dan dukungan *instrumental*. Penelitian ini hanya mengukur jenis dukungan *informational* dan *emotional*, karena kedua jenis dukungan sosial tersebut merupakan jenis dukungan sosial yang paling berpotensi diterima oleh guru-guru SLB dari sumber-sumber yang telah disebutkan. Menurut Sarafino (2008), dukungan *informational* adalah dukungan sosial dalam bentuk informasi, saran, pengarahan, serta *feedback* yang berkaitan dengan aktivitas seseorang. Dukungan *emotional* adalah kepedulian, perhatian, empati, penguatan, dan penerimaan yang membuat seseorang merasa nyaman, dicintai, dan diperhatikan.

Sejumlah penelitian telah melihat keterkaitan *family support* dan *workplace support* dengan performa kerja seseorang (Bataineh, 2009; Ismael dan Nordin, 2012; Kossek, Pichler, Bodner, Hammer, 2011; Namayandeh, Yaacob, Juhari, 2010). Akan tetapi, peneliti belum menemukan penelitian terdahulu yang menguji peran dari *family support* dan *workplace support* terhadap *resilient self-efficacy*. Ada pula

penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh dukungan sosial dan *self-efficacy* terhadap manajemen stres mahasiswa (Kim, Tsuda, Park, Kim, dan Horiuchi, 2009), namun belum ditemukan penelitian yang menguji peran antara dukungan sosial dengan *resilient self-efficacy* guru SLB.

#### *Peran dukungan sosial terhadap resilient self-efficacy*

Bandura (1997) mencatat empat sumber *self-efficacy* yang meliputi *mastery experience* (pengalaman keberhasilan), *vicarious experience* (pengalaman melihat performa orang lain), *verbal persuasion* (persuasi verbal), dan *physiological and affective* (kondisi fisik dan afektif). Dukungan sosial diduga berperan terhadap keempat sumber *self-efficacy* ini.

Pengaruh pengalaman masa lalu terkait suatu tugas terhadap *self-efficacy* bergantung pada beberapa hal, salah satunya pada jumlah bimbingan yang diterima oleh seseorang (Feltz & Lirgg, 2001). Bimbingan yang diterima oleh seseorang dari orang lain merupakan salah satu bentuk dukungan sosial *informational*. Dukungan sosial *informational* dalam bentuk bimbingan dapat memperbesar peluang seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan berhasil. Keberhasilan mengerjakan tugas disebut *mastery of experience*.

Selain melalui bimbingan, *self-efficacy* dapat diperoleh melalui proses perbandingan sosial dengan orang lain (Maddux dalam Feltz dan Lirgg, 2001). Proses perbandingan sosial tersebut mencakup observasi terhadap performa orang lain, pengumpulan informasi terkait konsekuensi dari performa yang dilakukan oleh orang lain, dan penggunaan seluruh informasi yang diperoleh untuk menilai performa diri sendiri. Dalam kajian

mengenai sumber *self-efficacy*, proses ini disebut *vicarious experience*, yaitu pengalaman seseorang melihat performa orang lain. Seseorang mendapatkan informasi mengenai bagaimana orang lain melakukan tugasnya, sehingga dalam proses *vicarious experience*, seseorang memperoleh dukungan sosial dalam bentuk informasi.

Selain kedua hal di atas, Feltz dan Lirgg (2001) juga mencatat bahwa persepsi seseorang terhadap *self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh teknik-teknik persuasi yang berupa persuasi verbal, *feedback* yang evaluatif, ekspektasi orang lain, *self-talk*, *positive imagery*, dan strategi kognitif lainnya. Secara umum, *verbal persuasion* dapat berupa dorongan positif dalam bentuk verbal yang diterima seseorang dari komunitasnya. Teknik persuasi ini diperoleh seseorang dari orang lain, yang menunjukkan adanya andil dari dukungan sosial dalam memenuhi kebutuhan seseorang akan *verbal persuasion*.

Dukungan sosial ini juga memengaruhi kondisi afektif seseorang, karena dukungan tersebut mampu mendorong seseorang untuk memiliki rasa aman dan nyaman di tengah peristiwa berat dalam hidupnya. Individu dalam lingkungan keluarga dan pertemanan yang suportif memiliki kondisi kesehatan yang lebih baik serta memiliki kemampuan untuk pulih dari masalah kesehatan yang lebih cepat bila dibandingkan dengan orang-orang yang kurang bergabung dengan lingkungan sosialnya (Karademas, 2006). Dukungan sosial diduga memengaruhi kesehatan baik secara langsung maupun tidak melalui berbagai mekanisme kognitif, strategi *coping* stres, dan perilaku-perilaku yang sehat (Wills & Fegan, 2001).

Mengingat jaringan sosial terdekat guru SLB adalah keluarga, rekan kerja, dan atasan, maka perlu dilakukan penelitian untuk memeriksa peran dari

dukungan sosial yang diberikan oleh ketiga jaringan sosial tersebut terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik peran dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja secara simultan terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB di Surabaya. Selain itu, peneliti menduga ada perbedaan kontribusi yang diberikan oleh masing-masing sumber dukungan sosial terhadap *resilient self-efficacy* guru. Untuk itu peneliti juga menguji peran dukungan sosial secara parsial terhadap *resilient self-efficacy*, untuk melihat sumber dukungan sosial yang paling berkontribusi terhadap *resilient self-efficacy* guru. Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi untuk pengembangan diri guru SLB agar memiliki keyakinan diri dalam menghadapi tantangan dan kesulitan dalam profesinya.

#### *Hipotesis penelitian*

Ada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis pertama, dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja secara simultan berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB di Surabaya. Hipotesis kedua, dukungan sosial keluarga berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB di Surabaya. Hipotesis ketiga, dukungan sosial atasan berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB di Surabaya. Hipotesis keempat, dukungan sosial rekan kerja berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB di Surabaya.

#### **Metode**

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu dukungan sosial keluarga, dukungan sosial atasan, dan dukungan sosial rekan kerja sebagai variabel

independen, dan *resilient self-efficacy* sebagai variabel dependen. Subjek penelitian ini berjumlah 94 (30,1% laki-laki dan 69,9% perempuan) guru SLB di Surabaya. Subjek penelitian berasal dari enam SLB, yang meliputi SLB B (tuna rungu), SLB D dan G (tuna daksa dan tuna ganda), serta SLB C (tuna grahita). Mayoritas guru berada di rentang usia 41-60 tahun, dengan komposisi usia 21-30 tahun sebanyak 10,9%, 31-40 tahun sebanyak 21,7%, 41-50 tahun sebanyak 28,3%, 51-60 tahun sebanyak 36,9%, dan 61-70 tahun sebanyak 2,2%. Mayoritas guru memiliki pengalaman mengajar yang panjang. Komposisi guru berdasarkan lama mengajar adalah kurang dari 1 tahun sebanyak 6,5%, 1-5 tahun sebanyak 8,6%, 6-10 tahun sebanyak 9,7%, dan di atas 10 tahun sebanyak 75,2%.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja, serta skala *resilient self-efficacy*. Untuk mengukur dukungan sosial, peneliti menggunakan modifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Kim (2013b). Untuk mengukur *resilient self-efficacy*, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Kim (2013a). Kedua skala tersebut telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh ahli bahasa dengan metode *translation-backtranslation approach*.

Skala dukungan sosial yang dikembangkan oleh Kim (2013b) berisi aitem-aitem dukungan sosial yang diterima subjek dari orang tua dan teman, yang masing-masing terdiri dari dua belas aitem, yaitu enam aitem dukungan emosional dan enam aitem dukungan informasional. Pada penelitian ini, alat ukur tersebut dimodifikasi oleh peneliti. Modifikasi dilakukan dengan mengganti sumber dukungan sosial. Sumber dukungan sosial disesuaikan dengan variabel

pada penelitian ini yakni keluarga, atasan, dan rekan kerja. Dengan demikian skala dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja masing-masing berisi dua belas aitem. Enam aitem merepresentasikan dukungan informasional dan enam *item* lainnya merepresentasikan dukungan emosional. Pada skala dukungan sosial subjek penelitian diminta untuk memilih 1 (tidak sama sekali) sampai dengan 7 (sangat banyak), sesuai dengan dukungan sosial yang ia rasakan dari sumber dukungan sosial tersebut. Semakin tinggi angka yang dilingkari oleh subjek menunjukkan semakin banyaknya dukungan sosial yang ia rasakan. Sebaliknya, semakin rendah angka yang dilingkari oleh subjek menunjukkan semakin sedikitnya dukungan sosial yang ia rasakan.

Skala *resilient self-efficacy* yang digunakan oleh peneliti terdiri dari enam aitem pernyataan yang dapat menggambarkan *resilient self-efficacy* yang dimiliki oleh subjek. Subjek diminta untuk mengisi dengan cara memilih nilai-nilai di antara rentang 1 (sangat tidak baik) sampai dengan 7 (sangat baik). Semakin mampu subjek melakukan apa yang ada di pernyataan tersebut, semakin besar skor yang perlu dipilih. Dengan demikian semakin tinggi skor yang dipilih menunjukkan semakin tinggi *resilient self-efficacy* yang ia miliki.

Hasil korelasi aitem-total terkoreksi menunjukkan bahwa semua aitem pada alat ukur memenuhi indeks daya beda aitem ( $r > 0,3$ ). Hasil estimasi reliabilitas juga menunjukkan bahwa skala yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik. Tabel 1 berikut memaparkan hasil estimasi reliabilitas skala dukungan sosial dan *resilient self-efficacy* pada penelitian ini.

Tabel 1.  
Hasil estimasi reliabilitas

Skala	Cronbach's Alpha
Dukungan Sosial Keluarga	0,947
Dukungan Sosial Atasan	0,976
Dukungan Sosial Rekan Kerja	0,961
<i>Resilient self-efficacy</i>	0,867

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui peran dari dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB di Surabaya.

### Hasil

Tabel 2 memaparkan deskripsi statistik variabel dukungan sosial keluarga, atasan, rekan kerja, dan *resilient self-efficacy*.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji normalitas yang menggunakan One-Test Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal ( $p > 0,05$ ). Uji hipotesis 1-3 dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima. Hasil uji statistik menunjukkan adanya peran yang signifikan dari dukungan sosial keluarga, atasan, rekan kerja, terhadap *resilient self-efficacy* ( $R = 0,695$ ;  $R^2 = 0,483$ ;  $F = 28,052$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabel 3.  
Tabel pengujian hipotesis minor

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
Dukungan keluarga	0,224	0,089	0,248	2,526	0,013
Dukungan rekan kerja	0,224	0,105	0,283	2,128	0,036
Dukungan atasan	0,179	0,086	0,259	2,092	0,039

Tabel 2.  
Deskripsi statistik variabel dukungan sosial keluarga, atasan, rekan kerja, dan *resilient self-efficacy*

Variabel Penelitian	Mean	Standar Deviasi
Dukungan Keluarga	6,2	0,8
Dukungan Atasan	5,6	1
Dukungan Rekan Kerja	5,6	0,9
<i>Resilient self-efficacy</i>	5,7	0,7

### Diskusi

Hasil uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja secara simultan berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB di Surabaya ( $F = 28,052$ ;  $p < 0,05$ ). Nilai  $R^2 = 0,483$  menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga, rekan kerja, dan atasan secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB sebesar 48%.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan adanya peran yang signifikan dari dukungan sosial secara parsial terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB. Kedua hasil di atas menunjukkan bahwa baik diberikan secara simultan maupun parsial, dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja memberikan kontribusi yang positif bagi *resilient self-efficacy* guru SLB.

Perbedaan bentuk relasi antara subjek dengan sumber-sumber dukungan sosial menciptakan bentuk dukungan yang berbeda. Alasan pertama yang dapat menjelaskan kuatnya peran ketika

dukungan sosial diberikan secara simultan adalah adanya perbedaan bentuk dukungan sosial yang disebabkan oleh perbedaan bentuk relasi antara subjek dengan sumber-sumber dukungan sosial. Dhyani (2014) menyatakan bahwa tujuan dasar dari pembentukan relasi dalam hidup manusia adalah untuk memperoleh support system. Setiap individu memiliki support system yang terdiri dari beberapa sumber berbeda untuk mendapatkan kekuatan dan keberanian untuk berjuang di tengah situasi yang sulit di hidupnya (Dhyani, 2014).

Dua faktor utama yang dipertimbangkan oleh *help-seeker* adalah kualitas personal dan tingkat familiaritas antar pihak penolong dengannya (Setiawan, 2008). Dalam budaya kolektif, termasuk di Indonesia, keluarga merupakan komunitas terdekat yang memiliki peran dalam memberi suara untuk didengar dan digunakan sebagai tolak ukur yang penting dalam membantu seseorang untuk memberi penilaian akan sesuatu (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). Salah satu peran yang signifikan dari dukungan keluarga adalah membentuk aspirasi yang positif terhadap pekerjaan atau karir yang sedang ia jalani (Taylor, Haris, & Taylor, 2004). Dalam membentuk aspirasi karir yang positif, sangat mungkin terjadi proses *verbal persuasion* oleh keluarga terhadap subjek. Aspirasi yang positif terhadap karir berdampak pada *positive affective state* dalam menjalani profesi sebagai guru SLB. *Verbal persuasion* dan *affective state* merupakan dua dari empat sumber *self-efficacy*, sehingga dukungan keluarga merupakan sumber daya yang berperan signifikan dalam meningkatkan *resilient self-efficacy* subjek. Di sisi lain, dukungan keluarga tidak selalu relevan dengan kondisi pekerjaan subjek, karena keluarga tidak turut hadir di tempat kerja.

Mengimbangi hal tersebut, atasan dan rekan kerja memegang peranan penting sebagai *workplace support system*. Atasan memberikan dukungan informasional dalam bentuk pemberian instruksi, *feedback*, dan saran terkait dengan tugas subjek (Chi, Yeh, & Wu, 2014; Savas & Dos, 2013). Atasan juga merupakan sosok yang memberikan *feedback* terhadap performa kerja seseorang, termasuk memberikan pujian dan kesempatan untuk memperoleh promosi (Bataineh, 2009). Di sisi lain, rekan kerja berperan penting untuk membentuk rasa aman dan nyaman di tempat kerja, serta memberi kesempatan bagi subjek untuk melihat performa kerja darinya. Hal-hal di atas penting untuk meningkatkan *mastery experience*, *verbal persuasion*, dan *positive affective state* terkait dengan pekerjaan subjek.

Ketiga sumber yang bekerja secara bersama-sama dapat memproteksi subjek agar dapat memiliki *support system* yang lengkap. Adanya dukungan sosial yang didapatkan baik ketika subjek berada di rumah maupun di tempat kerja dapat menolong subjek untuk memiliki keyakinan akan kemampuannya bertahan dan bertumbuh di tengah tantangan hidupnya.

#### *Peran masing-masing sumber dukungan dalam menciptakan work-family balance*

Alasan kedua yang dapat menjelaskan kuatnya peran saat dukungan sosial diberikan secara simultan adalah adanya kontribusi dari masing-masing sumber dukungan dalam menciptakan *work-family balance*. Sebagai seorang guru SLB, subjek memiliki jadwal mengajar sebanyak lima sampai enam hari dalam satu minggu. Dalam sehari, waktu yang dihabiskan subjek di sekolah kira-kira 8 jam. Setelah itu, subjek pulang ke rumah atau melanjutkan aktivitas lain di samping mengajar, yang dilakukan di hari-hari



tertentu. Kegiatan tersebut dilakukan berulang-ulang, sehingga membentuk suatu rutinitas. Rutinitas yang dimiliki oleh guru SLB tersebut diselingi dengan transisi. Transisi terjadi antara rumah (*home*) dengan tempat kerja (*workplace*).

Transisi antara *workplace* dengan *home* dapat memunculkan sebuah konflik yang dikenal dengan istilah *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah konflik yang dialami oleh seseorang ketika ia menghadapi perbedaan peran atau peran ganda, yakni peran di dalam tempat kerja dan peran di dalam keluarga (Soeharto & Kuncoro, 2015). Ada dua macam *work-family conflict*, yaitu *work-to-family conflict* atau konflik di dalam keluarga yang disebabkan oleh pekerjaan individu; dan *family-to-work conflict*, yakni konflik di dalam pekerjaan yang disebabkan oleh masalah dalam keluarga individu. Adanya konflik ini berhubungan dengan dampak yang disfungsi baik bagi individu, maupun bagi organisasi tempatnya bekerja (Ismael dan Nordin, 2012).

Dukungan dari keluarga dan dari tempat kerja untuk meminimalisasi adanya *work-family conflict*, baik dalam bentuk *work-to-family conflict*, maupun *family-to-work conflict*. *Workplace support* yang diberikan bersama-sama dengan *family support* akan membantu subjek untuk memiliki *work-family balance* (Ismael dan Nordin, 2012; Kossek, Pichler, Bodner, dan Hammer, 2011). Secara khusus, dukungan suami memengaruhi kepuasan kerja yang dimediasi oleh *work-family conflict* pada ibu bekerja (Soeharto dan Kuncoro, 2015). Dukungan suami juga memengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan melalui nilai positif pekerjaan-keluarga (Soeharto, Faturochman, dan Adiyanti, 2013). Hal-hal di atas mengindikasikan bahwa dukungan keluarga dapat menimbulkan *positive*

*affective state* terhadap karir dan kehidupan guru SLB, sehingga berdampak terhadap *resilient self-efficacy* yang ia miliki.

*Faktor-faktor lain yang diduga berkontribusi terhadap resilient self-efficacy guru SLB*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja secara simultan memberikan sumbangan efektif sebesar 48,3% terhadap *resilient self-efficacy*. Dengan demikian masih ada 51,7% variasi dari *resilieng self-efficacy* yang ditentukan oleh faktor-faktor lain. Beberapa faktor lain yang diduga berkontribusi antara lain pemberian insentif, perbandingan intrinsik, serta kecerdasan emosional.

*Pemberian insentif.* Menurut Bandura (1984), insentif yang positif dapat menggerakkan seseorang dalam mengerjakan tugas yang menantang baginya. Sekalipun tugas itu sulit, seseorang akan cenderung memiliki keyakinan diri untuk berhasil melakukan tugas tersebut, demi mencapai insentif yang ia harapkan.

*Perbandingan intrinsik.* Manusia melakukan evaluasi terhadap kemampuan diri mereka sendiri dalam mengerjakan berbagai tugas. Evaluasi yang dilakukan ini merupakan perbandingan intrinsik (Bandura, 1984). Pada perbandingan ini, seseorang tidak melakukan pengamatan terhadap performa orang lain, tapi mengamati performa diri sendiri dari waktu ke waktu. Seseorang mengevaluasi diri untuk mengetahui tahapan yang berhasil ia capai. Saat seseorang merasa bahwa performanya telah memberikan pengembangan diri yang baik, ia akan menghargai dirinya sebagai individu yang mampu.

*Kecerdasan emosional.* Penelitian oleh Prastadila dan Paramita (2013) pada guru inklusi menunjukkan bahwa kecerdasan

emosional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *self-efficacy*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi efektif kecerdasan sosial terhadap *self-efficacy* adalah 60%. Kontribusi efektif ini lebih besar jika dibandingkan dengan kontribusi efektif dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja terhadap *resilient self-efficacy* dalam penelitian ini (48.3%).

### Kesimpulan

Uji hipotesis menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja secara simultan berperan terhadap *resilient self-efficacy* guru SLB di Surabaya ( $F=28,052$ ;  $p<0,05$ ). Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh subjek dari ketiga sumber, semakin tinggi pula *resilient self-efficacy* yang mereka miliki. Dukungan sosial keluarga, atasan, dan rekan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 48% ( $R^2=0,483$ ) terhadap *resilient self-efficacy*. Secara parsial, dukungan sosial keluarga berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy* ( $t=2,526$ ;  $p<0,05$ ). Secara parsial, dukungan sosial atasan berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy* ( $t=2,092$ ;  $p<0,05$ ). Secara parsial, dukungan sosial rekan kerja berperan signifikan terhadap *resilient self-efficacy* ( $t=2,128$ ;  $p<0,05$ ). Semakin tinggi dukungan yang diterima oleh subjek dari masing-masing sumber, semakin tinggi pula *resilient self-efficacy* yang mereka miliki.

### Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga, atasan, dengan rekan kerja masing-masing memiliki peran yang signifikan terhadap *resilient self-efficacy*. Ketika ketiga jenis dukungan tersebut diberikan bersama-sama akan menghasilkan peran yang lebih besar

terhadap *resilient self-efficacy*. Keluarga guru diharapkan memberikan dukungan kepada guru. Sekali-kali berkunjung ke sekolah juga akan menolong keluarga untuk memahami apa yang dialami oleh guru dan memberikan dukungan yang sesuai. Selain itu keluarga juga diharapkan mengusahakan agar situasi di rumah memunculkan afek positif bagi guru, agar mengurangi munculnya *family-to-work conflict*.

Atasan guru juga diharapkan untuk memberikan dukungan secara optimal, bukan hanya dengan memantau dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, namun juga menunjukkan pengertian, memberikan semangat dan dorongan, serta memberikan apresiasi terhadap apa yang telah dikerjakan. Relasi positif secara personal di luar forum pertemuan guru secara formal perlu juga diciptakan sehingga relasi yang terjadi tidak hanya berupa relasi formal antara atasan dengan bawahan yang menciptakan jarak dan kecemasan. Di sinilah atasan dapat memberi kesempatan bagi guru untuk membagikan aspirasi maupun kesulitan-kesulitan yang dialami, baik di tempat kerja maupun di keluarga yang juga dapat berdampak pada pekerjaan. Kegiatan-kegiatan kebersamaan guru yang juga melibatkan keluarga juga baik dilakukan untuk mempererat jalinan *support system* dari pihak keluarga dan sekolah.

Guru-guru juga diharapkan membangun relasi positif dengan rekan sekerja. Sikap asertif ketika membutuhkan bantuan perlu juga dibangun, sehingga guru dapat saling mendukung dan membantu dalam menghadapi tugas-tugasnya. Di samping itu pengembangan relasi antar guru di luar *setting* profesional baik untuk dikembangkan, sehingga guru merasakan adanya sahabat yang mendukungnya

menghadapi persoalan di tempat kerja maupun persoalan lainnya.

### Kepustakaan

- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura, A. (1984). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bataineh, O. (2009). Sources of social support among special education teachers in Jordan and their relationship to burnout. *International Education*, 39(1), 65-78.
- Baumgardner, S. R., & Crothers, M. K. (2009). *Positive psychology*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Chan, D. W. (2005). Teacher self-efficacy research and teacher education. *Educational Research Journal*, 20(2), 149-164.
- Chi, H., Yeh, H., & Wu, S. F. (2014). How well-being mediates the relationship between social support and teaching effectiveness. *Journal of Education and Learning*, 3(4), 117-130.
- Dhyani, R. (2014). A study of multi-dimensional social support system among school teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(1), 125-131.
- Efriyawan. (2015). *Hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja pada guru SLB Negeri Semarang*. (Skripsi yang tidak diterbitkan). Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (2001). Self-efficacy belief of athletes, teams, and coaches. In R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. Janelle (Eds.), *Handbook of Sport Psychology*, 2nd ed. (pp. 340-361). New York: John Wiley & Sons.
- Folostina, R., & Tudorache, L. A. (2012). Stress management tools for preventing burnout phenomenon at teachers from special education. *Social and Behavioral Sciences*, 69, 933-941.
- Gibson, S., & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Hoffenbartal, D., & Bocos, M. (2015). The development of a sense of coherence in teaching situations among special education pre-service teachers. *Social and Behavioral Science*, 209, 240-246.
- Ismael, Z., & Nordin, M. S. (2012). Teachers' work-family conflict efficacy in Malaysia: Scale validation. *International Journal of Humanity and Social Science*, 2(21), 127-132.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). *Cultures and organization: Intercultural cooperation and its importance to survival* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Kaff, M. S. (2004). Multitasking is multitaxing: Why special educators are leaving the field. *Preventing School Failure*, 48(2), 10-17.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1281-1290.

- Kementrian Kesehatan RI. (2013). *Riset kesehatan dasar 2013*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. Diunduh dari <http://www.depkes.go.id/resources/download/general/Hasil%20Risikedas%202013.pdf> pada 4 Mei 2015.
- Kim, U. (2013a). *Resilience of efficacy scale*. Unpublished Manuscript. Incheon, Korea: Inha University.
- Kim, U. (2013b). *Social support scale*. Unpublished Manuscript. Incheon, Korea: Inha University.
- Kim, U., Tsuda, A., Park, Y., & Kim, E., & Horiuchi, S. (2009). Comparative analysis of stress symptoms and management among Korean and Japanese university student: With a specific focus on the influence of social support networks and self efficacy. *The Korean Journal of the Human Development*, 16(1), 139-164.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Pers Psychology*, 64(2), 289-313.
- Kyriacou, C. (2011). Teacher stress: From prevalence to resilience. Dalam J. Langan-Fox & C. L., Cooper (Eds.), *Handbook of stress in the occupation*, (hlm. 161-173). Cheltenham: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychology*, 52, 397-422.
- Namayandeh, H., Yaacob, S. N., & Juhari, R. (2010). The influences of workplace support and family support on work-family conflict (W-FC) among married female nurses in Shiraz-Iran. *Journal of American Science*, 6(12), 534-540.
- Prastadila, P., & Pramita, 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), 1-11.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Roach, A. (2009). *Teacher burnout: Special education versus regular education*. (Tesis yang tidak diterbitkan). Education Specialists in Graduate School Psychology, Marshall University, Huntington.
- Savas, A. C., & Dos, I. (2013). Teacher views on supervisors' roles in school development. *Ozean Journal of Social Sciences*, 6(1), 24-35.
- Sarafino, E. P. (2008). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (6th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Setiawan, J. L. (2008). Rogers' three core conditions: The other side of the coin. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 24(1), 26-32.
- Soeharto, T. N. E. D., & Kuncoro, M. W. (2015). Dukungan suami dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Psikologi*, 42(3), 207-216. doi: 10.22146/jpsi.9909
- Soeharto, T. N. E. D., Faturochman, & Adiyanti, M. G. (2013). Peran nilai positif pekerjaan-keluarga sebagai mediasi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja. *Jurnal Psikologi*, 40(1), 59-70. doi: 10.22146/jpsi.7066

Taylor, J., Harris, M. B., & Taylor, S. (2004). Parents have their say about their college-age children's career decision. *NACE Journal*, 64(2), 15-20.

Wills, T. A., & Fegan, M. F. (2001). Social networks and social support. Dalam

A. Baum, T. A. Revenson, & J. E. Singer (Eds.), *Handbook of health psychology* (hlm. 209-334). Mahwah, NJ: Erlbaum.