Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma
Vol. 7, No. 2, 166--183
P-ISSN : 1412-9426 E-ISSN: 2745-4185

Gambaran Faktor-Faktor Kepuasan Bekerja pada Guru Pendamping Anak Berkebutuhan Khusus

Shalsa Monica Andini[1]
Diana Permata Sari[2]
[1-2]*Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta*
https://doi.org/10.24071/suksma.v7i2.2081

Naskah Masuk 12 Agustus 2026 Naskah Diterima 10 Oktober 2026 Naskah Dipublikasi 31 Oktober 2026

Abstract. This study aimed to explore job satisfaction among shadow teachers of students with special educational needs and to identify the experiences that shape their job satisfaction and dissatisfaction in carrying out their professional roles. This study employed a qualitative approach using thematic analysis. The participants consisted of three shadow teachers selected through convenience sampling. Data were collected through in-depth interviews and analysed to identify the experiences that shaped the participants' perceptions of their work. The findings revealed seven themes describing the experiences of job satisfaction and dissatisfaction among shadow teachers. Job satisfaction was reflected in four themes: competence through students' positive development; positive relationships with colleagues, parents, and students; appreciation from parents and students; and support from colleagues. In contrast, job dissatisfaction was reflected in three themes: unclear status within the institution; inadequate compensation; and limited institutional support. The findings indicate that job satisfaction among shadow teachers is shaped by meaningful experiences arising from their interactions with students and the social environment, particularly when they witness students' development, establish positive relationships, and receive appreciation and support. At the same time, dissatisfaction emerges from institutional conditions that do not fully recognize or support their professional roles, including unclear professional status, compensation that is perceived as disproportionate to their responsibilities, and limited institutional support. These findings highlight that the experiences of shadow teachers' job satisfaction cannot be separated from both the interpersonal relationships developed through their work and the institutional conditions surrounding the implementation of their professional roles.

Keywords: *:* job satisfaction, inclusive education, shadow teacher, students with special educational needs, inclusive education, thematic analysis

Korespondensi Penulis
(Shalsa Monica Andini, Program Studi Psikologi, Universitas Sanata Dharma)
Email: shalsamonica5@gmail.com

Pendahuluan

Pendidikan inklusif merupakan pendekatan pendidikan yang memberikan kesempatan belajar yang setara bagi seluruh peserta didik, termasuk anak berkebutuhan khusus (ABK), tanpa memandang perbedaan kemampuan maupun latar belakang (UNESCO, 2005). Meskipun implementasi pendidikan inklusif di Indonesia terus berkembang, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pelatihan tenaga pendidik, serta belum optimalnya layanan pendukung bagi peserta didik berkebutuhan khusus (Tarnoto, 2020; Afriani, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan inklusif memerlukan dukungan tenaga pendidik yang mampu mendampingi kebutuhan belajar anak secara individual.

Salah satu bentuk dukungan tersebut adalah keberadaan guru pendamping anak berkebutuhan khusus, yang juga dikenal sebagai *shadow teacher* atau *learning support assistant (*Breyer dkk., 2020). Guru pendamping anak berkebutuhan khusus merupakan pendamping individual yang bertugas membantu anak berkebutuhan khusus agar dapat berpartisipasi secara optimal dalam proses pembelajaran melalui pendampingan akademik, sosial, dan emosional, serta menjalin koordinasi dengan guru kelas dan orang tua (Hijriyani dkk., 2021).

Keberadaan guru pendamping menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan pendidikan inklusif karena membantu anak mengikuti pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan karakteristiknya. Dalam praktiknya, guru pendamping anak berkebutuhan khusus dapat direkrut oleh pihak sekolah untuk mendampingi peserta didik tertentu. Selain itu, pada kondisi tertentu orang tua juga dapat merekrut guru pendamping secara mandiri untuk mendampingi anak selama mengikuti proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, guru pendamping dapat memiliki konteks hubungan kerja dan posisi yang berbeda dalam lingkungan sekolah.

Di balik perannya yang penting, guru pendamping anak berkebutuhan khusus juga menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan pekerjaannya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa mereka menghadapi ambiguitas peran, tingginya tuntutan emosional, keterbatasan pelatihan profesional, serta kurang optimalnya dukungan institusional (Giangreco & Doyle, 2017). Kondisi tersebut menjadikan pengalaman kerja guru pendamping anak berkebutuhan khusus menarik untuk dipahami, terutama terkait bagaimana mereka memaknai pekerjaannya di tengah berbagai dinamika yang dihadapi.

Pengalaman kerja guru pendamping anak berkebutuhan khusus tidak hanya mencakup pengalaman yang memberikan kepuasan, tetapi juga kondisi yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaannya(Amalia dkk., 2024). Kedua pengalaman tersebut dapat muncul secara berdampingan dalam kehidupan kerja guru pendamping dan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai bagaimana mereka memaknai pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi dan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil penilaian terhadap berbagai aspek

@2026 Andini & Sari

pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, komitmen terhadap pekerjaan, serta keberlangsungan individu dalam menjalankan profesinya (Robbins & Judge, 2017). Pada profesi guru pendamping anak berkebutuhan khusus, kepuasan kerja menjadi penting karena berkaitan dengan kemampuan mereka untuk tetap menjalankan peran pendampingan secara optimal dalam mendukung pelaksanaan pendidikan inklusif.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang beragam. Singer (2023) menemukan bahwa interaksi positif dengan peserta didik menjadi salah satu sumber kepuasan kerja guru pendidikan khusus. Al-Mahdy dan Emam (2025) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru pendidikan inklusi, sedangkan Ashari dan Vello (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berperan penting terhadap kesejahteraan psikologis guru pendidikan khusus. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai pengalaman yang muncul selama menjalankan pekerjaannya. Namun, penelitian-penelitian tersebut lebih banyak mengkaji kepuasan kerja pada guru pendidikan khusus atau guru dalam konteks pendidikan inklusif secara umum. Sementara itu, pengalaman kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada guru pendamping anak berkebutuhan khusus yang memiliki posisi dan konteks kerja yang berbeda masih belum banyak dikaji. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana guru pendamping anak berkebutuhan khusus memaknai pengalaman kepuasan dan ketidakpuasan kerja dalam menjalankan perannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya memahami pengalaman guru pendamping anak berkebutuhan khusus dalam memaknai kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada konteks pendidikan inklusif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif induktif, penelitian ini berupaya menggambarkan pengalaman kepuasan dan ketidakpuasan kerja berdasarkan pengalaman para partisipan selama menjalankan profesinya sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Berdasarkan uraian tersebut, pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana pengalaman kepuasan kerja guru pendamping anak berkebutuhan khusus? dan (2) bagaimana pengalaman ketidakpuasan kerja guru pendamping anak berkebutuhan khusus?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain induktif untuk memahami pengalaman subjektif guru pendamping anak berkebutuhan khusus dalam memaknai pekerjaan dan kepuasan kerja mereka. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami pengalaman, perspektif, dan makna yang dibangun individu terhadap pengalamannya (Willig, 2021). Desain induktif digunakan karena tema penelitian dikembangkan berdasarkan pola makna yang muncul dari data, bukan ditentukan berdasarkan kategori tertentu sejak awal (Braun & Clarke, 2022). Partisipan penelitian terdiri atas tiga orang guru pendamping anak berkebutuhan khusus yang masih aktif bekerja di sekolah dasar inklusi di Daerah Istimewa Yogyakarta dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan teknik

@2026 Andini & Sari

convenience sampling, yaitu berdasarkan kemudahan akses peneliti dalam memperoleh partisipan yang memenuhi kriteria penelitian (Willig, 2021). Jumlah partisipan tersebut dipandang memadai karena penelitian kualitatif lebih menekankan kedalaman informasi dibandingkan jumlah partisipan (Willig, 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman partisipan mengenai motivasi bekerja, pengalaman selama menjalankan profesi, serta pengalaman yang berkaitan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Sebelum wawancara dilaksanakan, seluruh partisipan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan diminta memberikan persetujuan partisipasi melalui *informed consent*. Wawancara dilakukan secara tatap muka, direkam dengan persetujuan partisipan, kemudian ditranskripsikan secara verbatim. Observasi dilakukan untuk memperoleh pemahaman mengenai konteks kerja guru pendamping anak berkebutuhan khusus serta mendukung interpretasi terhadap data hasil wawancara.

Kredibilitas penelitian dijaga melalui penerapan strategi *trustworthiness* berupa *prolonged engagement*, *member checking*, dan *peer debriefing* (Lincoln & Guba, 1985). *Prolonged engagement* dilakukan melalui keterlibatan peneliti di lapangan sejak tahap pendekatan kepada partisipan, pelaksanaan observasi di lingkungan sekolah, wawancara mendalam dengan guru pendamping anak berkebutuhan khusus, serta komunikasi dengan pihak sekolah untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konteks penelitian. Selain itu, *member checking* dilakukan dengan mengonfirmasi kembali ringkasan hasil wawancara kepada partisipan untuk memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan pengalaman yang dimaksud oleh partisipan. Peneliti juga melakukan *peer debriefing* melalui diskusi dengan rekan sejawat yang memahami penelitian kualitatif untuk memperoleh masukan terhadap proses analisis dan interpretasi data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan tiga orang guru pendamping anak berkebutuhan khusus yang bekerja di bidang pendidikan inklusif. Karakteristik demografis partisipan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.

Data Demografis Partisipan

No	Partisipan	Usia	Jenis kelamin	Domisili	Pendidikan terakhir	Lama bekerja	Sistem perekrutan
1	P1	23 Tahun	Perempuan	Jawa Tengah	S1 Psikologi	1 Tahun	Oleh orang tua anak
2	P2	23 Tahun	Perempuan	DI Yogyakarta	S1 Psikologi	1 Tahun	Oleh sekolah

@2026 Andini & Sari

3	P3	26 Tahun	Perempuan	DI Yogyakarta	S1 PLB	6 Bulan 3 Tahun	Oleh sekolah

Partisipan direkrut melalui dua jalur, yaitu oleh orang tua anak dan oleh pihak sekolah. Perbedaan jalur perekrutan ini memberikan konteks yang relevan untuk memahami pengalaman kerja partisipan, khususnya dalam kaitannya dengan posisi dan hubungan kerja mereka di sekolah inklusi. Lama bekerja sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus berkisar antara satu hingga tiga tahun, sehingga seluruh partisipan telah memiliki pengalaman yang memadai dalam menjalankan perannya di sekolah inklusi.

Tabel 2.

Tema Penelitian

Gambaran Kategori	Tema
Gambaran Kepuasan Bekerja	1. Kompetensi Diri melalui Perkembangan Positif Siswa 2. Hubungan Positif dengan Rekan Kerja, Orang tua, dan Siswa 3. Apresiasi dari Orang Tua dan Siswa 4. Dukungan dari Rekan Kerja
Gambaran Ketidakpuasan Bekerja	1. Ketidakjelasan Status dalam Institusi 2. Kompensasi yang Tidak Sebanding 3. Keterbatasan Dukungan Institusi

Berdasarkan hasil analisis tematik terhadap pengalaman kerja ketiga partisipan, ditemukan berbagai pengalaman yang menggambarkan kondisi kepuasan dan ketidakpuasan kerja sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Pengalaman tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam empat tema yang menggambarkan kepuasan kerja dan tiga tema yang menggambarkan ketidakpuasan kerja. Temuan mengenai kepuasan kerja meliputi pengalaman yang berkaitan dengan perkembangan siswa, hubungan dengan lingkungan kerja, apresiasi, serta dukungan rekan kerja. Sementara itu, ketidakpuasan kerja berkaitan dengan status dalam institusi, kompensasi, serta dukungan institusional.

A. Gambaran Kepuasan Bekerja

1. Kompetensi Diri melalui Perkembangan Positif Siswa

Perkembangan anak menjadi salah satu pengalaman yang membuat guru pendamping anak

@2026 Andini & Sari

berkebutuhan khusus merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan hasil. Perubahan tersebut tidak selalu berupa pencapaian akademik yang besar, tetapi dapat terlihat dari perubahan perilaku dan kemampuan anak dalam mengikuti kegiatan sehari-hari. P2 menceritakan bahwa pada awalnya anak yang didampinginya masih sering tidak fokus, mudah terdistraksi, dan mengalami tantrum. Seiring dengan proses pendampingan yang dilakukan, P2 melihat adanya perubahan pada anak dalam memahami waktu belajar dan bersikap. P2 menjelaskan:

> "*Eemmm yang dimaksud bermakna itu lebih ke aku ngerasa kerja aku tuh ada hasilnya gitu loh. Jadi dulu misalnya si anak itu masih sering ngga fokus, gampang terdistraksi atau misal sering tantrum gitu, lama lama dia ini mengerti kapan harus belajar, kapan harus bersikap baik, ya karena metode itu si yang aku kasih stiker itu walaupun dia nagih terus tapi it works. Dan aku merasa sangat apa yah, sangat berguna, ngga sia sia semua usahaku, dan itu berarti banget buat aku.*"(P2).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa perubahan yang dialami anak membuat P2 dapat melihat hasil dari usaha yang selama ini diberikan. Perkembangan anak menjadi pengalaman yang membuat pekerjaan yang dijalani terasa berguna dan tidak sia-sia.

Selain melihat perubahan pada anak, P2 juga merasakan adanya perkembangan dalam kemampuan dirinya ketika menghadapi berbagai perilaku anak. P2 menceritakan bahwa dirinya sebelumnya merasa sebagai orang yang tidak sabar, tetapi selama menjalankan pekerjaan sebagai guru pendamping ia mampu menghadapi anak ketika mengalami tantrum. Ia juga merasa senang ketika anak mulai bersedia mengikuti kegiatan yang dilakukan bersamanya. P2 mengatakan:

> "*...aku orang yang, mungkin, dulu emang nggak sabaran, tapi bisa menangani dia yang tantrum kayak itu ya maksudku kadang aku pikir itu aku kadang aku pikir aku hebat gitu ya, gitu loh kayak ya itu suatu yang aku banggakan sih, gitu loh. Kayak, apalagi misal sampai yang kemarin, yang masih berkaitan yang melipat kain yang tadi aku udah ceritain tuh akhirnya dia mau melipat sama aku gitu loh maksudnya mau kayak ikut bareng-bareng itu, itu aku cukup senang gitu. Wah, ternyata, aku, ya, maksudnya, pelan-pelan aku bisa membuat dia itu juga mau ikut sama aku gitu maksudnya mau kayak taat sama aku gitu.*" (P2).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan anak dalam mengikuti kegiatan juga menjadi pengalaman keberhasilan bagi P2 dalam menjalankan perannya sebagai guru pendamping. Ketika anak mulai menunjukkan respons yang berbeda dari sebelumnya, P2 merasakan bahwa

@2026 Andini & Sari

dirinya mampu menghadapi tantangan yang muncul selama proses pendampingan.

Pengalaman mengenai perkembangan anak juga dialami oleh P1. Perubahan yang dirasakan P1 terlihat dari kemampuan anak dalam menyelesaikan kegiatan pembelajaran. P1 menceritakan bahwa sebelumnya anak sering tidak mau menyelesaikan soal terakhir dan masih membutuhkan bantuan agar tetap mengerjakan tugas. Namun, P1 melihat bahwa kondisi tersebut perlahan menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. P1 mengatakan:

> "*As always ngga mau menyelesaikan soal terakhir jadi mau ngga mau dia, kita liat ini dia udah ada ancang-ancang soal terakhir, dia mau bergerak nih tetep tak pegangin sambil nulis gitu, sekarang allhamdulillah udah lebih mending sih dari sebelum-sebelumnya gitu.*" (P1).

Perubahan tersebut menunjukkan bahwa perkembangan anak bagi P1 terlihat melalui perbandingan kondisi anak dari waktu ke waktu. Meskipun perubahan yang terjadi berlangsung secara bertahap, kondisi anak yang menjadi lebih baik memberikan pengalaman positif bagi P1 dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengalaman P1 dan P2 menunjukkan bahwa perkembangan positif anak menjadi salah satu pengalaman yang membuat pekerjaan sebagai guru pendamping terasa memberikan hasil. Perubahan pada anak menjadi sesuatu yang dapat diamati secara langsung oleh partisipan dan memberikan pengalaman keberhasilan dalam menjalankan peran mereka. Selain perkembangan yang terjadi pada anak, pengalaman tersebut juga membuat partisipan menyadari kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan dan menemukan cara pendampingan yang sesuai.

2. Hubungan Positif dengan Rekan Kerja, Orang tua, dan Siswa

Hubungan yang terjalin dengan anak, orang tua, maupun rekan kerja menjadi salah satu pengalaman positif yang dirasakan partisipan selama menjalankan pekerjaannya sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Hubungan tersebut muncul melalui interaksi sehari-hari, seperti bermain bersama anak, melihat respons positif anak terhadap kehadiran guru pendamping, berkomunikasi dengan orang tua mengenai perkembangan anak, serta memperoleh dukungan dari rekan kerja. Interaksi tersebut membuat pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kegiatan mendampingi anak, tetapi juga sebagai pengalaman membangun hubungan dengan orang-orang di lingkungan kerja.

P1 menceritakan bahwa interaksi dengan anak menjadi salah satu bagian yang menyenangkan dalam pekerjaannya. Meskipun terdapat situasi ketika anak membuatnya merasa kesal atau lelah, P1 tetap menemukan hal-hal yang membuatnya terhibur selama berinteraksi dengan anak. P1 mengatakan:

@2026 Andini & Sari

> "*sejengkel-jengkelnya kita sama anak ini dibuat nangis atau apa tuh ada hal lucunya gitu ya tingkat-tingkatnya apalagi gen alpa ini asbun asbun ya gitu kan lucu lah hahahahahhaa pokoknya itu tuh lucu-lucu lagi kesel-keselnya di otak gini ada yang asbun di kelas ini lucu jadi kayak terhibur*." (P1).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa interaksi sehari-hari dengan anak dapat memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi P1 di tengah berbagai tantangan yang dihadapi selama mendampingi anak.

Selain dengan anak, P1 juga membangun hubungan dengan orang tua dari anak yang didampinginya. P1 menceritakan bahwa dirinya berkomunikasi dengan orang tua setiap hari untuk menyampaikan berbagai kegiatan dan perkembangan anak selama berada di sekolah. Komunikasi tersebut tidak hanya berkaitan dengan penyampaian informasi mengenai kegiatan anak, tetapi juga berkembang menjadi hubungan yang lebih dekat. P1 menceritakan bahwa setelah mengantarkan anak ke rumah, dirinya sempat berbincang dengan ibu dari anak tersebut dan mengetahui cerita mengenai pengalaman pribadi ibu dalam memberikan kasih sayang kepada anaknya. Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dengan orang tua menjadi bagian dari hubungan yang terbangun selama proses pendampingan.

Hubungan positif juga dirasakan P3 melalui kedekatan yang terbentuk dengan anak yang didampinginya. P3 menggambarkan bahwa dirinya merasa senang ketika anak maupun orang tua merasa bahagia dengan kehadirannya. P3 mengatakan:

> "*Aku senang melihat mereka tuh happy dengan kehadiranku gitu loh, diapresiasi gitu hahaha kaya punya anak deh seru, menggemaskan*." (P3).

P3 juga menceritakan bahwa dirinya memiliki kedekatan yang cukup kuat dengan anak yang didampinginya.Kedekatan tersebut membuat interaksi dengan anak menjadi pengalaman yang menyenangkan bagi P3 dan membuat dirinya merasa diterima dalam kehidupan anak yang didampinginya.

Hubungan yang terjalin dengan orang tua juga dirasakan oleh P3. Selain memberikan laporan mengenai kegiatan anak setiap hari, P3 juga berkomunikasi dengan orang tua mengenai perkembangan anak dari waktu ke waktu. P3 mengatakan:

> "*Heemm aku cerita semuanya si, jadi eeee biasanya ya aku cerita tiap pulang sekolah, jadi ya kaya 'mami hari ini kegiatannya kaya gini gini gitu' kadang aku juga ngirim videonya gitu, kalo yang 3 bulan itu sebenernya lebih menceritakan peningkatan perbulannya gitu apakah naik." (*P3).

@2026 Andini & Sari

Komunikasi yang dilakukan secara rutin tersebut menunjukkan adanya keterlibatan orang tua dalam proses pendampingan anak. Hubungan tersebut kemudian berkembang menjadi kedekatan yang membuat P3 merasa memiliki hubungan personal dengan anak dan keluarganya. Hal tersebut terlihat ketika P3 menceritakan bahwa orang tua anak merasa sedih ketika mengetahui kemungkinan P3 tidak lagi melanjutkan pekerjaannya sebagai guru pendamping. P3 mengatakan:

> "*Eehh terus kemarin tuh malah mamahnya X kaya curhat gitu sedih sama nanya 'miss abis ini ngga keluar kan? Miss masih lanjut kan sampe SD huhuhu' hahah gitu sedih banget aku ngga tega ninggalin mereka terus aku jawab 'mami maaf banget tapi ngga bisa*'." (P3).

Selain hubungan dengan anak dan orang tua, hubungan dengan rekan kerja juga menjadi bagian dari pengalaman positif yang dirasakan partisipan. P1 menceritakan bahwa ketika menghadapi berbagai kesulitan dalam mendampingi anak, dirinya dapat meminta bantuan dan saran dari guru lain yang lebih berpengalaman. P1 mengatakan:

> "*Ya belajar-belajar di YouTube sih, gimana penanganan anak ini, baca-baca artikel-artikel juga, ikut seminar. Tapi memang paling banyak minta saran dari teman-teman yang udah lama kan itu paling work, paling bekerja itu.*" (P1).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja tidak hanya menjadi hubungan sosial, tetapi juga membantu P1 ketika menghadapi tantangan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal serupa juga dirasakan P3 melalui hubungan dengan sesama guru pendamping anak berkebutuhan khusus. P3 mengatakan:

> "*Hahahah selalu tiap saat si bersama guru pendamping anak berkebutuhan khusus lainya itu support system ya karena kita merasa ya sama sama merangkul aja gitu, ada groupnya juga hahaha.*" (P3).

Kehadiran rekan sejawat membuat P3 merasa memiliki lingkungan yang dapat saling mendukung dan memahami pengalaman yang dihadapi dalam pekerjaan. Dengan demikian, hubungan dengan anak, orang tua, dan rekan kerja menjadi bagian dari pengalaman sehari-hari yang membuat pekerjaan sebagai guru pendamping terasa lebih menyenangkan dan memberikan rasa diterima serta didukung oleh lingkungan sekitar.

3. Apresiasi dari Orang Tua dan Siswa

@2026 Andini & Sari

Apresiasi dari anak dan orang tua menjadi salah satu pengalaman yang membuat partisipan merasa dihargai dalam menjalankan pekerjaannya sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Apresiasi tersebut tidak hanya muncul dalam bentuk ucapan atau pujian, tetapi juga melalui pemberian barang maupun pengakuan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Bagi partisipan, bentuk apresiasi tersebut menjadi pengalaman yang menunjukkan bahwa keberadaan dan usaha mereka dalam mendampingi anak diperhatikan oleh orang lain.

P1 menceritakan bahwa dirinya beberapa kali memperoleh pemberian dari anak dan orang tua sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaannya. Pemberian tersebut berupa barang maupun makanan yang diberikan pada momen tertentu maupun dalam keseharian. P1 mengatakan:

> "*Apresiasi lain dari anaknya si, kalau dari sekolah belum, Itu anak dan orang tua si, berbentuk barang sering aku dikasih kaya eee waktu itu kerudung pas hari guru, dia kasih kerudung sama kue terus kemarin ini dikasih daster hahahahahah terus dikasih apalagi yaa aku eemm makanan sih seringnya*." (P1).

Pemberian tersebut membuat P1 merasa bahwa pekerjaannya dihargai oleh anak dan orang tua. P1 juga memaknai pemberian dalam bentuk barang sebagai sesuatu yang dapat disimpan dan dikenang. Bagi P1, apresiasi tersebut tidak hanya dilihat dari bentuk atau nilai barang yang diberikan, tetapi juga dari makna bahwa orang tua dan anak memperhatikan serta menghargai usaha yang telah dilakukannya.

Pengalaman apresiasi juga dirasakan oleh P3 melalui pujian dari orang tua anak yang didampinginya. P3 menceritakan bahwa dirinya merasa senang ketika orang tua mengakui kemampuannya dalam mendampingi anak. P3 mengatakan:

> "s*ama X hahahahaha setelah aku dipuji ama orang tuanya, kayak 'aku kayanya emang harus ketemu X deh'... Eee karena anaknya dan karena aku ngerasa itu, ngerasa bisa gitu karena kaya eeeh ini ada yang mengapresiasi aku gitu loh*." (P3).

Pujian tersebut membuat P3 merasa bahwa dirinya mampu menjalankan pekerjaan yang dilakukan dan bahwa keberadaannya memberikan sesuatu yang berarti bagi anak. Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa apresiasi dari orang tua tidak hanya membuat P3 merasa senang, tetapi juga memperkuat keyakinannya terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan pekerjaan.

4. Dukungan dari Rekan Kerja

Dukungan dari rekan kerja menjadi salah satu pengalaman positif yang dirasakan partisipan selama menjalankan pekerjaannya sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Dukungan

tersebut muncul dalam bentuk bantuan ketika menghadapi kesulitan, perhatian terhadap kondisi partisipan, serta adanya rekan yang dapat menjadi tempat untuk berbagi pengalaman dan mencari solusi dalam menjalankan pekerjaan.

P1 menceritakan bahwa dirinya memperoleh bantuan dari guru-guru lain ketika menghadapi situasi yang sulit selama mendampingi anak. P1 mengatakan:

> "*Akhirnya aku minta sama itu, sama guru-guru yang lain buat kita bantu. Aduh sampai banget pengen nangis rasanya, kek ya ampuunn.*" (P1).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa P1 dapat mengandalkan rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Selain bantuan secara langsung, P1 juga merasakan perhatian dari guru-guru lain terhadap kondisi dirinya ketika mengalami kelelahan. Perhatian tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja tidak hanya membantu dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga memberikan pemahaman terhadap kondisi yang dialami P1.

Sementara itu, P3 menggambarkan dukungan dari sesama guru pendamping sebagai bagian dari pengalaman kerjanya. P3 mengatakan:

> "*Hahahah selalu tiap saat si bersama guru pendamping anak berkebutuhan khusus lainya itu support system ya karena kita merasa ya sama sama merangkul aja gitu, ada groupnya juga hahaha.*" (P3).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa P3 merasakan adanya dukungan dari rekan-rekan yang memiliki pengalaman pekerjaan yang serupa. Keberadaan kelompok tersebut membuat P3 memiliki lingkungan untuk saling mendukung dan berbagi pengalaman selama menjalankan pekerjaan.

Selain itu, P3 juga merasakan dukungan melalui pengakuan dari guru kelas terhadap perkembangan anak yang didampinginya. P3 mengatakan:

> *"kalo guru sekolah sejauh ini menghargai keberadaan kita ya, kaya aku merasa pas guru ngomong 'oh X berkembang banget ya' itu aku merasa dihargai banget sebenernya, dia kaya guru kelas itu mengaknowledge pekerjaanku gitu." (P3).*

Pengakuan tersebut menjadi pengalaman yang berarti karena guru kelas secara langsung melihat perkembangan anak dalam kegiatan di sekolah. Dengan demikian, dukungan dari rekan kerja menjadi pengalaman yang membantu partisipan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Dukungan tersebut tidak hanya berupa bantuan ketika menghadapi kesulitan, tetapi juga melalui perhatian, pemberian saran, dan keberadaan rekan yang dapat menjadi tempat untuk saling

@2026 Andini & Sari

mendukung. Bagi P1 dan P3, hubungan tersebut memberikan pengalaman bahwa mereka tidak menjalankan pekerjaan sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus seorang diri.

Meskipun partisipan memperoleh berbagai pengalaman yang memuaskan selama menjalankan pekerjaan sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus, terdapat pula kondisi yang menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Pengalaman tersebut tidak berkaitan dengan interaksi pendampingan dengan anak semata, tetapi juga muncul dari kondisi pekerjaan dan lingkungan institusi yang menyertai peran partisipan. Kondisi tersebut kemudian menjadi bagian dari pengalaman partisipan dalam memaknai pekerjaannya sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus.

B. Gambaran Ketidakpuasan Bekerja

1. Ketidakjelasan Status dalam Institusi

Ketidakjelasan status dalam institusi menjadi salah satu pengalaman yang memengaruhi ketidakpuasan kerja partisipan selama menjalankan pekerjaannya sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Pengalaman tersebut terlihat dari bagaimana partisipan memandang posisi guru pendamping yang belum sepenuhnya dianggap sebagai bagian dari tenaga pendidik di lingkungan sekolah. Ketidakjelasan tersebut tidak hanya berkaitan dengan status pekerjaan secara administratif, tetapi juga terlihat dari bagaimana guru pendamping diposisikan dan diperlakukan dalam lingkungan sekolah.

P2 menceritakan bahwa dirinya merasa kurang dipandang sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus dalam lingkungan sekolah. P2 mengatakan:

> *"...aku ngerasa aku kurang dipandang di situ, gitu, loh. Kurang dilihat, gitu, sebagai, ya, sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus, gitu, loh. Maksudku, kayak, Oh. misal, sesederhana, kayak, besok tuh eh kalau, misalnya seragamnya baju gitu lah. Misal, hari ini pakai apa? Itu, kita enggak ada, loh." (P2).*

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa P2 merasa keberadaannya sebagai guru pendamping belum sepenuhnya ditempatkan setara dengan tenaga pendidik lainnya. Tidak dilibatkannya guru pendamping dalam informasi yang berkaitan dengan kegiatan sekolah menjadi salah satu pengalaman yang membuat P2 merasa kurang dianggap sebagai bagian dari lingkungan sekolah.

Selain itu, P2 juga merasakan adanya perbedaan perlakuan dalam hal fasilitas yang diberikan oleh sekolah. P2 mengatakan:

> "*... enggak dikasih karena snack itu cuma khusus anak sama guru kelas...*" (P2).

@2026 Andini & Sari

Bagi P2, pengalaman tersebut memperlihatkan adanya perbedaan posisi antara guru pendamping dengan pihak lain di sekolah. Perbedaan perlakuan tersebut memperkuat pengalaman P2 bahwa status guru pendamping belum sepenuhnya dipandang setara dalam lingkungan institusi.

Sementara itu, P3 menggambarkan ketidakjelasan status profesional melalui pengalaman ketika guru pendamping dipandang sebagai *volunteer* meskipun memperoleh kompensasi dan memiliki kontrak kerja. P3 mengatakan:

> "*Kemarin kita sempet ada pertemuan kan jadi aku tidak menyangka kalau beliau itu menganggap kita sebagai volunteer, jadi kita kan dikasih kontrak kerja nih tapi beliau itu menganggap kita volunteer tapi paid gitu loh.*" (P3).

Pengalaman tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara posisi kerja yang dijalankan P3 dengan bagaimana posisi tersebut dipahami oleh pihak institusi. Meskipun P3 bekerja berdasarkan kontrak, dirinya masih dipandang sebagai volunteer yang dibayar, sehingga menimbulkan ketidakjelasan mengenai posisi profesional guru pendamping dalam lingkungan sekolah.

Dengan demikian, pengalaman P2 dan P3 menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan tugas yang dijalankan, tetapi juga dengan ketidakjelasan mengenai posisi guru pendamping dalam institusi. Ketika status dan keberadaan mereka belum dipandang secara jelas sebagai bagian dari tenaga profesional di sekolah, partisipan merasa kurang dianggap dan kurang memiliki posisi yang setara dengan pihak lain dalam lingkungan kerja.

2. Kompensasi yang Tidak Sebanding

Kompensasi yang kurang menjadi salah satu pengalaman yang memengaruhi ketidakpuasan kerja partisipan sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Pengalaman tersebut terlihat dari adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalankan dengan kompensasi yang diterima.

P2 menceritakan bahwa dirinya merasa terdapat pekerjaan tambahan yang tidak memperoleh kompensasi. P2 mengatakan:

> "*Nah itu tuh enggak dibayar, padahal itu kayak berat menurutku ya laporan 3 bulan itu. Laporan bulanan, itu udah berat ditambah laporan 3 bulan tuh ya maksudku emang, berat sih dan itu enggak dibayar untuk laporan 3 bulan itu triwulannya enggak dibayar.*" (P2).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa ketidakpuasan P2 tidak hanya berkaitan dengan

@2026 Andini & Sari

penghasilan yang diterima, tetapi juga adanya tanggung jawab tambahan yang membutuhkan waktu dan tenaga tanpa memperoleh kompensasi tambahan. Kondisi tersebut membuat P2 merasakan adanya ketidakseimbangan antara usaha yang diberikan dengan penghargaan finansial yang diterima.

Pengalaman serupa juga dirasakan P3 melalui adanya tanggung jawab tambahan di luar tugas pendampingan yang tidak tercantum dalam kontrak kerja. P3 mengatakan:

> "*kita tuh sebenernya disuruhnya apa namanya laporan bulanan dan ada laporan 3 bulanan dan itu ngga ada di kontrak dan si ibu ini mau membuat best practice itu sempet jadi ya huru hara ya.*" (P3).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa P3 menghadapi tuntutan pekerjaan tambahan yang tidak tercantum dalam kesepakatan awal. Selain itu, P3 juga menjelaskan bahwa pekerjaan tersebut sebelumnya tidak memperoleh kompensasi. P3 mengatakan:

> "*walaupun cuma 3 kali seminggu tapi kan ada laporan dan IEP dan lain sebagainya, usahaku juga itu ngga sepadan, nah malahan sebelumnya tuh laporan tuh ngga dapet uang. Nah sampe akhirnya orang tua tuh yang notice uangnya dipake buat apa aja gitu.*" (P3).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa P3 memandang usaha yang diberikan dalam menjalankan berbagai tanggung jawab belum sebanding dengan kompensasi yang diterima. Dengan demikian, pengalaman P2 dan P3 menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi tidak hanya berkaitan dengan besaran penghasilan, tetapi juga dengan adanya tanggung jawab tambahan yang membutuhkan waktu dan tenaga tanpa disertai penghargaan finansial yang sepadan.

3. Keterbatasan Dukungan Institusional

Keterbatasan dukungan institusional menjadi salah satu pengalaman yang memengaruhi ketidakpuasan kerja partisipan sebagai guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Pengalaman tersebut terlihat dari belum optimalnya dukungan yang diberikan oleh institusi dalam membantu partisipan menjalankan tugas pendampingan, baik dalam bentuk fasilitas kerja, akses terhadap informasi, maupun pendampingan profesional.

P2 menceritakan bahwa dirinya mengalami kondisi fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung proses pendampingan. P2 mengatakan:

> "*...maksudnya, tempat duduknya tuh belum yang terlalu layak, bukan layak, dalam artian bagus, ya. Tapi, kayak, kadang tuh, aku harus duduk di belakang dia, yang di mana, belakang itu tuh adalah jalan tempat, ya, maksudnya, orang sering*

lewat situ." (P2).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa fasilitas dan kondisi ruang kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas pendampingan. Posisi tempat duduk yang berada di area lalu lalang membuat P2 mengalami keterbatasan dalam menjalankan pendampingan secara optimal.

Pengalaman serupa juga dirasakan P3 melalui keterbatasan akses terhadap informasi dan pendampingan profesional dalam menjalankan tugas. P3 mengatakan:

> "*jadi kita ngga bisa kaya masuk ke LO nya mereka, jadi mau ngga mau ya kita harus improvisasi gitu biar jadi gampang gitu.*" (P3).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa P3 tidak memperoleh akses yang memadai terhadap informasi pembelajaran sehingga perlu melakukan penyesuaian secara mandiri dalam mendampingi anak. Keterbatasan dukungan juga terlihat ketika P3 memperoleh tugas untuk menyusun *Individualized Education Program* (IEP), tetapi belum memperoleh arahan dan informasi yang memadai. P3 mengatakan:

> "*terus pertahun ajaran baru kita diajak untuk bikin IEP, kita ngga tau gimana cara buatnya, udah diajarin latihannya tapikan psikolognya sibuk terus tuh jadi kita masih ngawang dan kita juga ngga tau kurikulum sekolah itu gimana, kita bahkan sempet minta kaya untuk mengetahui pelajarannya apa aja, untuk satu semester ini ngapain aja itu ngga dikasih sama sekolah, lah terus kita gimana bikin IEP nya? gitu.*" (P3).

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa P3 menghadapi tuntutan untuk menjalankan tugas profesional tanpa disertai dukungan berupa pendampingan dan akses informasi yang memadai. Kondisi tersebut membuat P3 mengalami kesulitan dalam memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan.

Dengan demikian, pengalaman P2 dan P3 menunjukkan bahwa keterbatasan dukungan institusional menjadi salah satu faktor yang membentuk ketidakpuasan kerja guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Keterbatasan tersebut terlihat melalui fasilitas kerja yang belum memadai, kurangnya akses terhadap informasi, serta terbatasnya pendampingan profesional. Kondisi tersebut membuat partisipan perlu melakukan penyesuaian secara mandiri dalam menjalankan tugas pendampingan.

Pembahasan

@2026 Andini & Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Berdasarkan hasil analisis tematik, ditemukan bahwa pengalaman kerja guru pendamping mencakup pengalaman yang memberikan kepuasan maupun ketidakpuasan dalam menjalankan perannya. Pengalaman kepuasan kerja terbentuk melalui pengalaman kompetensi diri melalui perkembangan positif siswa, hubungan positif dengan rekan kerja, orang tua, dan siswa, apresiasi dari orang tua dan siswa, serta dukungan dari rekan kerja. Sementara itu, pengalaman ketidakpuasan kerja terbentuk melalui ketidakjelasan status dalam institusi, kompensasi yang tidak sebanding, serta keterbatasan dukungan institusional.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kepuasan kerja guru pendamping anak berkebutuhan khusus tidak hanya berasal dari kondisi pekerjaan yang diterima, tetapi juga dari pengalaman yang diperoleh selama menjalankan proses pendampingan. Perkembangan positif siswa menjadi salah satu pengalaman yang memberikan makna terhadap pekerjaan karena guru pendamping dapat melihat perubahan yang terjadi pada anak sebagai hasil dari proses pendampingan yang dilakukan. Selain itu, hubungan yang terjalin dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja memberikan pengalaman bahwa guru pendamping diterima dan memiliki hubungan yang bermakna dalam lingkungan kerjanya. Pengalaman memperoleh apresiasi dan dukungan dari lingkungan sekitar juga memberikan pengalaman bahwa usaha yang dilakukan dalam menjalankan pekerjaan diperhatikan dan dihargai.

Pengalaman partisipan ketika melihat perkembangan siswa menunjukkan bahwa kebermaknaan pekerjaan tidak hanya berasal dari tugas yang dilakukan, tetapi juga dari perubahan yang dapat mereka saksikan pada anak. Singer (2023) menemukan bahwa kebahagiaan guru pendidikan khusus terutama muncul dari interaksi langsung dengan siswa, sedangkan kepuasan bekerja berkaitan dengan hubungan bersama rekan kerja. Pengalaman partisipan dalam penelitian ini memperlihatkan kedua aspek tersebut dalam proses pendampingan, yaitu perkembangan siswa memberikan kepuasan terhadap hasil pekerjaan, sementara dukungan rekan kerja membantu mereka saat menghadapi kesulitan. Yang dkk. (2024) juga menemukan bahwa keyakinan terkait praktik pemberian umpan balik formatif berkaitan dengan emosi positif yang selanjutnya berhubungan dengan kepuasan kerja asisten pengajar.

Pengalaman menemukan cara pendampingan dan menyaksikan kemajuan siswa memberikan gambaran konkret mengenai bagaimana proses menjalankan tugas dapat menjadi pengalaman positif bagi partisipan. Meskipun demikian, pengalaman positif tidak berarti bahwa seluruh kondisi pekerjaan telah memenuhi harapan partisipan. Ketidakpuasan terutama tampak pada dua partisipan yang direkrut melalui sekolah, yang mengalami persoalan terkait pengakuan terhadap peran mereka di lingkungan institusi. Pengalaman seperti tidak memperoleh informasi mengenai ketentuan sekolah dan kurangnya kejelasan kedudukan menunjukkan bahwa keterlibatan dalam kegiatan sekolah tidak selalu disertai pengakuan yang memadai terhadap peran guru pendamping. Pengalaman partisipan dalam penelitian ini juga memperlihatkan persoalan yang lebih

@2026 Andini & Sari

spesifik berupa ketidakjelasan status kelembagaan, yang dapat memengaruhi bagaimana mereka memahami posisi dan tanggung jawabnya di sekolah.

Ketidakpuasan juga muncul ketika tanggung jawab pekerjaan tidak diimbangi kompensasi yang sebanding. Selain mendampingi siswa, partisipan menghadapi tugas tambahan seperti menyusun laporan dan dokumen pendampingan yang tidak selalu memperoleh kompensasi tersendiri. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pekerjaan guru pendamping mencakup tanggung jawab di luar interaksi langsung dengan siswa, tetapi tidak mendapatkan imbalan yang sesuai. Penelitian ini menggambarkan pengalaman yang mendasari ketidakpuasan partisipan, terutama ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kompensasi yang diterima. Temuan ini juga memperlihatkan bahwa pengalaman kerja yang bermakna bagi partisipan dapat berlangsung bersamaan dengan ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan.

Keterbatasan dukungan institusional semakin terlihat ketika partisipan perlu mencari cara pendampingan secara mandiri karena kurangnya arahan, akses terhadap tujuan pembelajaran, dan dukungan dalam penyusunan program individual. Wiggs dkk. (2021) menemukan bahwa paraprofesional sekolah umumnya menerima pelatihan profesional yang terbatas dan melaporkan kebutuhan pelatihan tambahan. Pada partisipan penelitian ini, persoalannya tidak hanya berkaitan dengan pelatihan, tetapi juga dengan keterbatasan informasi dan bimbingan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara tepat. Dengan kondisi tersebut, partisipan perlu mengandalkan inisiatif sendiri untuk menyesuaikan pendampingan dengan kebutuhan siswa. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan institusional tidak cukup dipahami sebagai keberadaan fasilitas, tetapi juga mencakup akses terhadap informasi dan arahan yang relevan dengan tanggung jawab guru pendamping.

Dalam konteks pendidikan inklusif, Al-Mahdy dan Emam (2025) menemukan bahwa keterlibatan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan sikap terhadap pendidikan inklusif pada guru pendidikan umum, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Pengalaman partisipan dalam penelitian ini memperlihatkan kondisi yang menyertai pelaksanaan pekerjaan guru pendamping secara langsung. Partisipan dapat merasakan kepuasan melalui keterlibatannya dalam perkembangan siswa, sayangnya pada saat yang sama partisipan menghadapi kompensasi yang tidak sebanding, ketidakjelasan status, dan keterbatasan dukungan. Pengalaman kepuasan dan ketidakpuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan guru pendamping memberikan makna yang dapat memengaruhi sikap dan pelaksanaan peran guru pendamping anak berkebutuhan khusus.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja guru pendamping anak berkebutuhan

@2026 Andini & Sari

khusus mencakup pengalaman kepuasan dan ketidakpuasan yang terbentuk melalui interaksi antara pengalaman pendampingan dan kondisi lingkungan kerja. Pengalaman kepuasan kerja tercermin melalui kompetensi diri yang dirasakan melalui perkembangan positif siswa, hubungan positif dengan rekan kerja, orang tua, dan siswa, apresiasi dari orang tua dan siswa, serta dukungan dari rekan kerja. Sementara itu, pengalaman ketidakpuasan kerja tercermin melalui ketidakjelasan status dalam institusi, kompensasi yang tidak sebanding, serta keterbatasan dukungan institusional. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja guru pendamping tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman positif dalam proses pendampingan, tetapi juga oleh bagaimana peran mereka diposisikan, dihargai, dan didukung dalam lingkungan institusi. Dengan demikian, pengalaman kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru pendamping merupakan pengalaman yang saling berdampingan, di mana pengalaman positif melalui perkembangan siswa, hubungan interpersonal, apresiasi, dan dukungan dapat hadir bersamaan dengan kondisi institusional yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan peran profesional.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi institusi pendidikan. Institusi pendidikan atau sekolah diharapkan dapat memperjelas status dan tanggung jawab guru pendamping, memberikan kompensasi yang sebanding dengan beban kerja serta menyediakan dukungan berupa akses terhadap informasi pembelajaran dan arahan dalam pelaksanaan pendampingan.

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti dapat melibatkan partisipan dengan latar belakang dan status kerja yang lebih beragam untuk memperoleh pemahaman lebih luas mengenai pengalaman kepuasan dan ketidakpuasan bekerja guru pendamping anak berkebutuhan khusus. Penelitian selanjutnya juga dapat menggali pengalaman guru pendamping dari sudut pandang pihak sekolah atau orang tua secara lebih mendalam agar memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai dukungan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pendampingan anak berkebutuhan khusus.

Daftar Acuan

Afriani, G. (2025). The Role of teachers in implementing inclusive education for children with special Needs in General School Enviroments. *Global Education Journal, 3*(2), 575–583. https://doi.org/10.59525/gej.v3i2.751

Al-Mahdy, Y. F. H., & Emam, M. M. (2025). Fostering teacher satisfaction and job involvement to support inclusive education. *Journal of Research in Special Educational Needs, 25*(4), 766–776. https://doi.org/10.1111/1471-3802.70008

Amalia, S. J., & Ansyah, E. H. (2025). Job satisfaction and work stress associated with burnout in shadow teachers. *Academia Open*, *10*(2). https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.9611

American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.).

@2026 Andini & Sari

Ashari, Z. M. (2024). The relationship between motivation, job satisfaction and psychological well-being among special needs teachers in johor. *Sains Humanika*, *16*(3), 13-23.

Braun, V., & Clarke, V. (2022). Thematic analysis: a practical guide. *SAGE Publications*.

Breyer, C., Lederer, J., & Gasteiger-Klicpera, B. (2020). Learning and support assistants in inclusive education: a transnational analysis of assistance services in Europe. *European Journal of Special Needs Education, 36*(3), 344–357.

Giangreco, M. F., & Doyle, M. B. (2017). Students with disabilities and paraprofessional supports: Benefits, balance, and Band-Aids. *Focus on Exceptional Children, 34*(7).

Hijriyani, Y. S., Andriani, F., & Rosidin. (2021). The role of shadow teacher in learning management of children with special needs in PAUD Terpadu Inklusi Bina Insan Kreatif Tasikmalaya. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5*(2), 331–343.

Lincoln, Y. S., Guba, E. G.(1985). Naturalistic inquiry. *International Journal of Intercultural Relations, 9*(4), 438–439.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). *Pearson Education Limited.*

Singer, J. Z. (2023). Accentuate the positive: Special education teacher job satisfaction and joy. *International Journal of Higher Education, 12*(2), 20.

Tarnoto, N. (2016). Permasalahan-permasalahan yang dihadapi sekolah penyelenggara pendidikan inklusi pada tingkat SD. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia, 13*(1), 50–61.

UNESCO. (2005). Guidelines for Inclusion: Ensuring access to education for all.

Wiggs, N. B., Reddy, L. A., Bronstein, B., Glover, T. A., Dudek, C. M., & Alperin, A. (2021). A mixed‐method study of paraprofessional roles, professional development, and needs for training in elementary schools. *Psychology in the Schools*, *58*(11), 2238‐2254. https://doi.org/10.1002/pits.22589

Willig, C. (2021). Introducing qualitative research in psychology (4th ed.). *Open University Press.*

Yang, L., Lee, J. C., Zhang, D., & Chen, J. (2023a). Examining the relationships among teaching assistants' self-efficacy, emotional well-being and job satisfaction. *Teachers and Teaching*, *30*(6), 835‐861. https://doi.org/10.1080/13540602.2023.2265825

@2026 Andini & Sari