

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pondasi penting yang dimiliki oleh setiap individu yang bertujuan untuk membentuk akhlak baik, budi pekerti yang luhur dan mencerdaskan kehidupan bangsa (Hapsari & Mardiana, 2016). Pendidikan bergerak dalam mengembangkan potensi yang ada pada setiap individu seperti kecerdasan, akhlak, keterampilan dan sebagainya yang dapat digunakan dalam masyarakat. Berdasarkan UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana demi terciptanya suasana belajar dan proses pembelajaran peserta didik agar dapat mengembangkan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan sosial.

Pendidikan menjadi hak bagi setiap warga negara, tidak ada diskriminatif dalam suku, agama, ras, dan tingkat sosial ekonomi seseorang (Hapsari & Mardiana, 2016). Pendidikan tidak hanya diperuntukan untuk anak normal saja, namun anak yang memiliki keterbatasan khusus juga memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan. Pendidikan yang diperuntukan untuk anak berkebutuhan khusus salah satunya adalah Sekolah Luar Biasa (SLB). Wardhani (2012) mengatakan bahwa SLB merupakan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus yang kesulitan dalam belajar dikarenakan kelainan fisik, emosional, mental sosial dan/atau memiliki kecerdasan dan bakat istimewa. Selain itu, menurut Wulan dan Apriliani (2017) pendidikan luar

biasa merupakan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus untuk dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

SLB sebagai lembaga yang bergerak dalam penanganan terhadap anak berkebutuhan khusus, perlu memberikan suatu pelayanan yang maksimal untuk dapat memberikan pendidikan yang layak kepada anak meskipun memiliki kekhususan tertentu (Zulfa, Noor, & Ribawanto, 2014). Berhasilnya suatu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain seperti guru, siswa, sarana prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum, guru menjadi faktor yang paling penting (Widoyoko & Rinawati, 2012). Menurut Astiti (2015) tenaga pengajar atau guru menjadi elemen penting sebagai penentu berhasilnya suatu pendidikan terutama pendidikan khusus. Guru memiliki peran penting demi terjalankannya proses pembelajaran yang ada di sekolah. Oleh karena itu peran guru dalam terbentuknya mutu pendidikan dan mempersiapkan SDM sangat penting.

Besarnya peran guru dalam meningkatkan pendidikan anak berkebutuhan khusus menjadi perhatian utama dalam pengembangan pendidikan khusus terutama SLB. Guru menjadi penentu bagaimana kualitas suatu pendidikan dan hasil pembelajaran berhasil (Makmudah, 2016). Guru SLB dalam perannya selain bertugas mengajar peserta didik, juga bertugas menjaga perilaku anak yang berubah-ubah setiap waktu. Santoso dan Setiawan (2018) mengatakan bahwa guru SLB bertanggung jawab dalam memberikan pembelajaran dan mengatasi perilaku anak yang tidak kooperatif dalam waktu yang bersamaan. Selain itu Effendi (2006) juga mengatakan bahwa seorang guru SLB selain harus memiliki kemampuan mengajar

dan mengembangkan keterampilan anak didiknya, guru SLB juga harus berperan sebagai terapis, pekerja sosial, paramedis dan administrasi.

Banyak dan kompleksnya peran dari guru SLB memberikan kendala tersendiri bagi guru SLB dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan Pedoman Pelayanan Kesehatan Anak di SLB (2010), terdapat sembilan peran guru dalam pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus yaitu (1) guru bertugas menyusun rancangan program identifikasi, (2) mengasesmen pembelajaran anak yang kesulitan belajar (3) guru berkonsultasi dengan para ahli yang terkait, dan menginterpretasikan laporan mereka (para ahli), (4) guru melaksanakan tes, baik dengan tes formal maupun nonformal, (5) guru berpartisipasi dalam menyusun program pendidikan individual, (6) guru mengimplementasikan program pendidikan yang diindividualkan, (7) guru menyelenggarakan pertemuan dan wawancara dengan orang tua, (8) guru bekerjasama dengan guru reguler atau guru kelas untuk memahami anak dan (9) menyediakan pembelajaran yang efektif.

Peran dan tugas yang ditanggung oleh guru SLB membuat mereka harus bekerja lebih keras namun pada kenyataannya selain memiliki tugas yang berat ternyata masih banyak guru SLB yang berstatus honorer. Hal ini terlihat dari data Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2017, yang mencantumkan bahwa jumlah rata-rata guru honorer SLB yang ada di Sumatera Barat lebih banyak dari guru PNS. SLB yang ada di Sumatera Barat terdapat di beberapa kabupaten dan kota. SLB yang paling banyak terdapat di Kota Padang dengan 39 buah SLB.

Tabel 1.1
Data Jumlah SLB di Provinsi Sumatera Barat

No.	Nama provinsi	Jumlah SLB	Jumlah Guru	
			PNS	NON PNS
1.	Kab. Agam	8	22	26
2.	Kab. Lima Puluh Kota	10	34	44
3.	Kab. Tanah Datar	6	29	31
4.	Kab. Sijunjung	4	16	20
5.	Kab. Dharmasraya	3	12	14
6.	Kab. Solok	8	15	20
7.	Kab. Solok Selatan	3	13	8
8.	Kab. Pesisir Selatan	12	55	68
9.	Kab. Pasaman	4	16	15
10.	Kab. Pasaman Barat	3	4	7
11.	Kab. Padang Pariaman	7	12	39
12.	Kab. Kepulauan Mentawai	2	0	6
13.	Kota Payakumbuh	10	40	74
14.	Kota Bukittinggi	7	32	68
15.	Kota Padang Panjang	6	16	42
16.	Kota Sawahlunto	7	23	12
17.	Kota Solok	4	11	28
18.	Kota Pariaman	4	22	21
19.	Kota Padang	39	170	255
Total		147	542	798

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2017

Status honorer yang masih dimiliki guru SLB, akan mempengaruhi cara menjalankan pekerjaan mereka mengingat kompensasi merupakan komponen penting bagi setiap pekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidup. Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2005) mengatakan bahwa seseorang akan bekerja karena individu bekerja untuk makan dan minum demi melanjutkan hidupnya. Kompensasi yang diterima oleh guru honorer berbeda dengan guru PNS meskipun dari segi pekerjaan

dan tugas yang diemban sama. Hal ini sesuai dengan pendapat Astiti (2015) mengatakan bahwa standar gaji yang didapatkan oleh guru honorer belum menyesuaikan dengan bobot jam kerja, jabatan dan tanggung jawab serta beban kerjanya.

Perbedaan hak yang didapatkan oleh guru honorer selain kompensasi yang kecil, tunjangan dan dana pensiun yang tidak didapatkan yang disebabkan karena status yang masih honorer. Hal ini sesuai dengan pernyataan Prawira (2011) dimana kesenjangan yang didapatkan guru honorer meliputi gaji, tunjangan, dan dana pensiun. Hak-hak yang tidak didapatkan oleh guru honorer dapat mempengaruhi menjalankan pekerjaan mereka. Peran-peran dan kendala yang dialami oleh guru honorer SLB dapat membuat mereka sulit untuk maksimal dalam bekerja. Menurut Pinder (dalam Baleghizadeh & Gordani, 2012) bahwa untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, pekerja memerlukan dorongan yang berasal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kompensasi dan tunjangan-tunjangan yang diberikan.

Pada kenyataannya beberapa guru honorer di SLB di Kota Padang dapat menjalankan banyaknya peran mereka. Bahkan dengan kendala-kendala yang dihadapi guru, mereka masih dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan maksimal dan semangat. Hasil wawancara awal yang dilakukan pada beberapa guru honorer di SLB mereka mengatakan bahwa mereka merasakan sulitnya menjadi guru SLB mulai dari mengajar anak-anak berkebutuhan khusus yang mengharuskan mereka dapat menemukan cara-cara yang lebih baik dan kompensasi serta tunjangan yang dirasa

kurang, namun mereka tetap menjalankan pekerjaannya dengan semangat dan maksimal.

Maksimal dan tetap menjalankan pekerjaan meskipun individu tersebut menerima peran yang banyak dan kompensasi yang rendah menandakan individu tersebut memiliki karakter yang positif atau biasa disebut *character strength*. Hal ini sesuai dengan penelitian Arthur, Kristiansson, Cooke, Brown dan Carr (2013) menyatakan bahwa para guru dapat menjalankan pekerjaannya, ketika guru dapat mengembangkan *character* diri mereka. Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) mengatakan bahwa dalam bidang pendidikan bertujuan untuk mempromosikan dan membangun karakter baik dan berkembang pada setiap individu untuk mencapai perkembangan yang komprehensif dan optimal diperlukan *character strength*. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa dalam menjalankan peran dan kendala yang dihadapi diperlukan *character strength* pada diri guru honorer SLB.

Park, Peterson dan Seligman (2004) menjelaskan *Character strength* sebagai sikap positif individu yang tercermin dalam pikiran, perasaan dan perilaku yang secara konsisten ditunjukkan individu dalam kesehariannya yang menguntungkan untuk dirinya dan orang lain. Peterson dan Seligman (2004) menjelaskan terdapat 24 *character strength* yang dikelompokkan kedalam 6 *virtues*. Setiap *virtues* terdiri dari beberapa *character strength* yaitu *wisdom and knowledge (creativity, curiosity, open-mindedness, love of learning, perspective)*, *courage (bravery, persistence, integrity, vitality)*, *humanity and love (love, kindness, social intelligence)*, *justice (citizenship, fairness, leadership)*, *temperance (forgiveness and mercy, humility and modesty,*

prudence, self-regulation), dan *transcendence (appreciation of beauty and excellence, gratitude, hope, humor, dan spirituality)*.

Pada *character strength* juga diperkenalkan istilah *signature strength* yaitu kekuatan khas yang dimiliki oleh setiap individu. Seligman (2002) menyatakan bahwa individu dapat mencapai keberhasilan dengan mengembangkan *signature strength* dalam dirinya daripada berusaha memperbaiki kelemahan yang dimiliki. Peterson dan Seligman (2004) mengemukakan istilah *signature strength* dimana hal itu merupakan kekuatan khas yang dimiliki setiap individu. Oleh karena itu perlu bagi setiap individu untuk mengetahui *signature strength* yang ada dalam dirinya.

Character strength dalam beberapa penelitian didapatkan beberapa dampak yang baik bagi individu dalam mengembangkan potensi dalam diri individu. *Character strength* yang dimiliki seorang guru berkaitan erat dengan profesionalisme guru dalam mengajar dan dapat memberikan dampak positif bagi siswanya (Yin & Majid, 2018). Weber, Ruch, Littman-Ovadia, Lavy, dan Gai (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *character strength* berkaitan dengan SWB dan efikasi seseorang yang berada dalam kondisi sulit dan penuh tekanan. Hasil-hasil penelitian tentang *character strength* menunjukkan bahwa *character strength* memiliki hasil dan dampak positif terhadap individu yang mengembangkannya. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa guru SLB memiliki peran yang kompleks serta memiliki kendala yang dihadapi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gambaran *character strength* pada guru honorer SLB di Kota Padang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “seperti apa gambaran *character strength* pada guru honorer SLB di kota Padang ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran *character strength* pada guru honorer SLB di Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

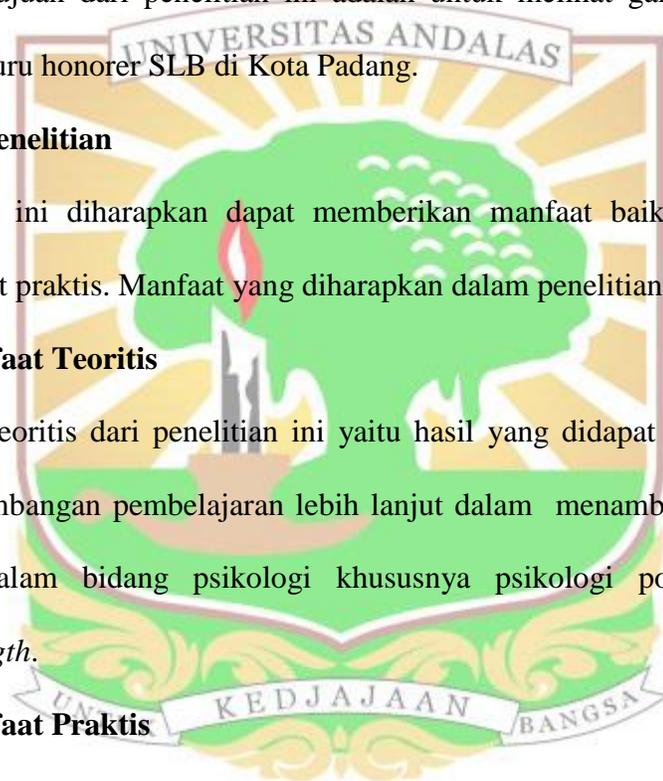
1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu hasil yang didapat diharapkan dapat menjadi pengembangan pembelajaran lebih lanjut dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi positif mengenai *character strength*.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi guru honorer SLB

Penelitian ini diharapkan bisa memiliki manfaat bagi guru honorer SLB yang ada di kota Padang agar guru honorer bisa mengetahui pentingnya mengetahui *character strength* dalam dirinya dan memaksimal keunggulannya dalam pengembangan potensi dirinya.



2. Manfaat bagi SLB

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi kepala sekolah dan pengurus SLB agar dapat menjadi tambahan informasi untuk memberikan bimbingan atau pelatihan pada guru honorer mengenai pentingnya mengembangkan *character strength* demi memaksimal dan membantu mengembangkan potensi guru agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan meningkatkan mutu sekolah.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang definisi *character strength*, klasifikasi *character strength*, definisi guru honorer, definisi sekolah luar biasa, serta kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mengenai identifikasi variabel, definisi konseptual dan definisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel, instrumen penelitian, metode analisis data, dan prosedur penelitian.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi penjelasan hasil penelitian serta pembahasannya dari data-data yang didapatkan dalam penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya.

