

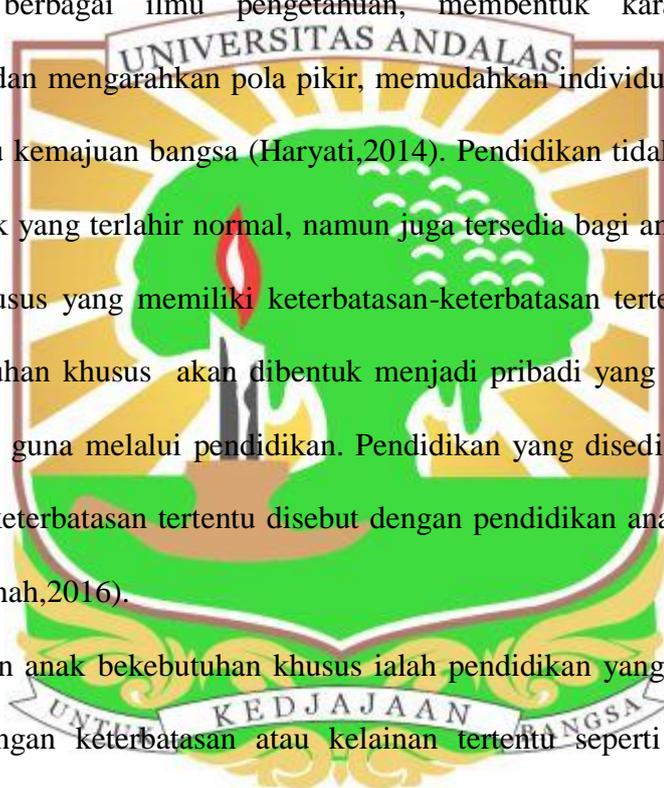
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha yang sengaja dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Awang,2016). Melalui pendidikan, individu akan memperoleh berbagai ilmu pengetahuan, membentuk karakter individu, memperbaiki dan mengarahkan pola pikir, memudahkan individu dalam berkarir, dan membantu kemajuan bangsa (Haryati,2014). Pendidikan tidak hanya tersedia bagi anak-anak yang terlahir normal, namun juga tersedia bagi anak-anak dengan kebutuhan khusus yang memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu. Anak-anak dengan kebutuhan khusus akan dibentuk menjadi pribadi yang berkarakter dan memiliki daya guna melalui pendidikan. Pendidikan yang disediakan bagi anak-anak dengan keterbatasan tertentu disebut dengan pendidikan anak berkebutuhan khusus (Nurjanah,2016).

Pendidikan anak berkebutuhan khusus ialah pendidikan yang dibentuk untuk anak-anak dengan keterbatasan atau kelainan tertentu seperti kelainan fisik, mental, emosional, maupun sosial (Dermawan,2013). Anak berkebutuhan khusus memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga pendidikan yang disediakan harus disesuaikan dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki anak tersebut. Dengan segala keterbatasan pada anak berkebutuhan khusus, pendidikan hadir dengan tujuan untuk menciptakan individu yang disiplin dan mampu berinteraksi dengan masyarakat (Nurjanah,2016), mempersiapkan



individu untuk memiliki keterampilan dan daya guna, layak mendapatkan tempat dalam kehidupan bermasyarakat (Dermawan,2013), serta mengembangkan potensi yang dimiliki oleh anak, dan mengarahkan anak menjadi pribadi yang mandiri agar tidak bergantung kepada orang lain (Nurjanah,2016).

Dalam mencapai tujuan dari pendidikan anak berkebutuhan khusus, pendidikan tersebut tidak lepas dari peran penting seorang guru. Guru merupakan bagian yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan sumber daya manusia yang bermutu (Wayan & Purna, 2017). Menurut Pedoman Pelayanan Kesehatan Anak di SLB (2010), terdapat sembilan peran guru dalam melaksanakan pendidikan pada anak berkebutuhan khusus, yaitu: (1) guru bertugas membuat rancangan program identifikasi, (2) assesmen pembelajaran anak dengan kesulitan belajar, (3) guru melakukan konsultasi dengan ahli yang terkait dan menginterpretasikan laporan para ahli, (4) guru melaksanakan tes, (5) guru menyusun program pendidikan individual, (6) guru mengimplementasikan program pendidikan individual, (7) guru menyelenggarakan pertemuan dan wawancara dengan orang tua, (8) guru bekerjasama dengan guru kelas untuk memahami anak, (9) guru menyediakan pembelajaran yang efektif.

Selain sembilan peran guru SLB, guru SLB dalam menjalankan pendidikan anak berkebutuhan khusus juga berperan sebagai pendamping, pengasuh dan terapis dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, dalam pendidikan khusus anak disabilitas, guru akan berperan sebagai terapis untuk membantu perkembangan motorik anak, mengajarkan gerakan-gerakan olahraga ringan dengan tujuan agar anak aktif bergerak, bersama-sama dengan profesional memberikan pelayanan

seperti pijat yang dianggap mampu merangsang saraf-saraf anak agar anggota tubuh kembali bekerja secara optimal. Guru juga sekaligus akan mendampingi dan memastikan kebutuhan anak terpenuhi selama berada disekolah, misalnya ketika anak ingin makan dan ketika anak ingin ke toilet (Wati,2018).

Peran yang sangat kompleks pada guru membuat guru menemukan beberapa kesulitan dalam menjalankan perannya. Salah satu kesulitannya ialah karena karakteristik anak berkebutuhan khusus memiliki beragam keterbatasan dan anak sering tidak responsif yang membuat guru memiliki keharusan menjelaskan dan mempergakan pelajaran secara berulang-ulang. Selain itu, guru rentan merasa kelelahan karena orang tua dari anak berkebutuhan khusus yang tidak bersedia bekerja sama (Maftahuh,2016). Kesulitan-kesulitan tersebut membuat guru merasakan emosi-emosi negatif, dan tidak mampu menghadirkan solusi yang tepat (Wardhani,2012).

Guru SLB yang dihadapkan dengan beragam kesulitan seperti keharusan menjelaskan pelajaran berulang-ulang dan harus menjalin kerja sama dengan orang tua anak, diasumsikan memiliki *subjective well-being* yang rendah. *Subjective well being* menurut Diener (2009) adalah suatu kondisi dimana individu mampu menilai pengalaman hidup mereka dengan cara yang positif, termasuk didalamnya penilaian kognitif, dan juga reaksi afektif. Diener (2009) juga menyatakan bahwa *subjective well-being* yang rendah ditandai dengan banyaknya merasakan emosi negatif. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian pada guru SLB yang menyebutkan bahwa guru SLB merasakan emosi negatif berupa perasaan takut, tidak memiliki minat, malas, dan tidak memiliki

ketertarikan terhadap pekerjaannya (Firmansyah & Widuri,2014). Hal tersebut juga terjadi di Kota Padang. Menurut hasil penelitian Agustin dan Afriyeni (2016) guru SLB di Kota Padang juga merasakan emosi-emosi negatif akibat dari banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan tidak tersedianya sarana prasarana yang memadai. Kondisi tersebut membuat guru merasakan kewalahan, mudah bosan, dan bahkan kadang merasa tidak mampu lagi untuk mengajar anak didik dengan kebutuhan khusus.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada guru honorer di SLB X Kota Padang, guru honorer SLB juga merasakan emosi-emosi negatif. FW seorang guru honorer SLB yang telah mengabdikan selama sembilan tahun menyebutkan bahwa tanggung jawab antara guru PNS dan guru honorer di SLB ialah sama, namun berbeda dalam hak yang mereka peroleh. Hal tersebut terkadang membuat FW merasa sedih dan minder. Kemudian, FW mengaku terkadang kelelahan dalam menghadapi anak didik yang beragam karakteristik karena dalam satu kelas terdapat berbagai macam ketunaan. FW juga menyebutkan bahwa ia harus membuka usaha lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena menurutnya dengan mengandalkan gaji honorarium saja tidak akan mampu memenuhi kebutuhan keluarganya.

Pada kenyataannya, sebagian besar guru SLB merupakan guru dengan status honorer. Jumlah guru honorer SLB di Indonesia cukup besar dibanding guru PNS SLB dan jumlah guru honorer SLB tersebut mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Jumlah guru PNS SLB dan guru honorer SLB tiga tahun

terakhir berdasarkan data statistik SLB oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Statistik Pendidikan Luar Biasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

No	Tahun	Jumlah guru PNS SLB	Jumlah guru honorer SLB
1	2016/2017	10.985	13.672
2	2017/2018	9.444	14.890
3	2018/2019	10.386	16.493

Jumlah guru honorer SLB di Kota Padang juga lebih besar dibandingkan dengan jumlah guru PNS SLB. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Sumatera Barat 2017, guru honorer SLB terbanyak di Sumatera Barat berada di Kota Padang dengan jumlah 255 orang, dan jumlah guru PNS SLB di Kota Padang berjumlah 170 orang.

Status guru sebagai tenaga kerja honorer juga akan berhubungan dengan kondisi *subjective well being* guru tersebut, karena guru honorer memiliki tanggung jawab yang sama namun memperoleh hak yang berbeda dengan guru PNS. Perbedaan tersebut meliputi gaji, tunjangan, kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, pelayanan kesehatan, dan dana pensiun (Akuntono,2011). Perbedaan-perbedaan hak yang didapatkan oleh guru honorer berkaitan erat dengan kondisi *subjective well-being*. Pertama, gaji atau penghasilan berkaitan langsung dengan salah satu aspek *subjective well being*. Gaji merupakan hal penting yang menentukan mampu atau tidaknya seseorang dalam memenuhi kebutuhan. Diener (2009) menyebutkan bahwa gaji akan berpengaruh terhadap keadaan *subjective well being* individu. Individu yang puas dengan gaji yang diperoleh akan memiliki *subjective well being* yang tinggi.

Sebaliknya, individu yang tidak puas dengan gaji yang diperoleh, akan memiliki *subjective well being* yang rendah. Sebagaimana gaji mempengaruhi keadaan *subjective well being* seseorang, dana pensiunan juga sangat berpengaruh. Memiliki dana pensiun menjadikan masa tua memiliki jaminan dalam memenuhi kebutuhan walaupun tidak dengan jumlah yang besar.

Berdasarkan undang-undang nomor 14 tahun 2005 pada pasal 15 disebutkan bahwa guru PNS memiliki hak penghasilan atas profesinya yang meliputi gaji pokok dan gaji tunjangan. PNS digaji berdasarkan tingkat golongannya. Gaji PNS golongan I-IV berkisar antara 1.560.800 rupiah sampai dengan 5.901.200 rupiah (Rachman,2019). Guru honorer digaji berdasarkan perjanjian kerja. Guru honorer memperoleh gaji berkisar antara 75.000 rupiah sampai dengan 250.000 rupiah perbulan (Choirunikmah,2013). Pada tahun 2019, gaji guru honorer masih tidak sebanding dengan upah minimum. Guru honorer hanya memperoleh gaji sebesar 450.000 rupiah per bulan (Puti, 2019). Guru honorer memperoleh gaji yang tidak sebanding dengan perannya (Wardhani, 2012).

Kedua, guru honorer juga tidak mendapatkan tunjangan berupa kesempatan melanjutkan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa dan kesempatan meningkatkan kompetensi, dimana hal tersebut juga berpengaruh terhadap *subjective well being*. Diener (2009) menyebutkan bahwa individu yang memperoleh pendidikan yang memadai akan merasakan afek positif yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang tidak mendapatkan pendidikan. Guru honorer juga tidak mendapatkan jaminan layanan kesehatan yang juga berkaitan

dengan kondisi *subjective well being* individu. Selain itu, keadaan fisik yang sehat akan membuat individu cenderung merasakan afek positif, lebih bersemangat dan produktif (Diener, 2009).

Kondisi *subjective well being* pada guru akan berhubungan secara langsung dengan kualitas hasil pendidikan yang diberikan kepada siswa, karena guru merupakan elemen yang paling banyak berhadapan langsung dengan siswa. Menurut Srinalia (2015), kualitas kinerja yang diberikan oleh guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kecerdasan saja, namun juga dipengaruhi oleh kesejahteraan, kepribadian serta kesehatan yang merupakan hal-hal yang berkaitan dengan *subjective well being*. Kesejahteraan yang diterima oleh guru akan mampu meningkatkan kualitas guru yang menjadi sektor utama dalam menjalankan proses pendidikan (Erlangga, 2019).

Subejctive well being yang rendah akan memunculkan dampak buruk pada guru dan pembelajaran yang diberikannya. Menurut Fakhrunnisak & Qudsyi (2015), *subjective well being* yang rendah tidak hanya menurunkan kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru, namun juga akan menghambat terciptanya keprofesionalan guru. Selain itu, *subjective well being* yang rendah akan menurunkan motivasi serta konsentrasi guru dalam proses pembelajaran. Selanjutnya, Fajriani & Suprihatin (2017) menyebutkan bahwa kondisi *subjective well being* yang rendah dapat menurunkan tingkat produktivitas dan kreativitas, rendahnya *subjective well being* juga berhubungan dengan rendahnya kesehatan pada guru.

Penelitian oleh Wangi (2015) pada guru honorer di SMP Terbuka 27 Bandung menemukan bahwa beberapa guru honorer merasakan emosi-emosi negatif, seperti marah karena merasa bahwa gaji yang diperoleh tidak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan, dan terkadang harus menutupi biaya operasional sekolah. Selain itu, penelitian oleh Lufiana (2017) juga menyebutkan bahwa seorang guru honorer berusia 54 tahun merasakan kesedihan mendalam karena tidak kunjung diangkat menjadi PNS, merasa minder terhadap guru seusianya yang mendapatkan gaji dan beragam tunjangan. Guru honorer tersebut juga mengaku tidak semangat mengajar dan sering membolos.

Tidak semua guru SLB maupun guru honorer yang memiliki *subjective well-being* yang rendah. Terdapat sebuah penelitian oleh Sukarti dan Rachmawati (2016) yang menunjukkan bahwa *subjective well-being* pada guru meningkat setelah diberikan pelatihan *gratitude*. *Gratitude* merupakan kecenderungan umum untuk menyadari dan memberikan respon dengan *grateful emotion* terhadap kebaikan atau manfaat yang diterima (McCullough, 2002). Melalui pelatihan *gratitude*, guru mendapatkan perubahan yang positif. Mereka mulai dapat menghargai dan menikmati pekerjaan serta kehidupannya. Mereka juga mampu mengambil makna dari setiap peristiwa kehidupan yang mereka temui meskipun yang mereka temui ialah pengalaman-pengalaman yang negatif.

Meskipun pelatihan *gratitude* mampu meningkatkan *subjective well-being* pada guru, namun pada kenyataannya ditemukan bahwa banyak guru honorer yang kurang menyadari peran penting *gratitude*, sehingga menyebabkan rendahnya tingkat *gratitude* mereka. Studi deskriptif oleh Faturochmi dan

Sumaryanti (2018) menunjukkan bahwa 25% guru honorer memiliki *gratitude* yang rendah. Guru honorer beranggapan bahwa kesulitan yang mereka temui merupakan beban hidup dan mereka mencoba untuk lari dari keadaan mereka tersebut.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mencoba melihat hubungan antara *gratitude* dengan *subjective well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Ramzan & Rana (2014) kepada 206 guru, menunjukkan bahwa *gratitude* mampu meningkatkan *subjective well-being* sebagai pembentuk sumber psikologis, sosial, dan berkaitan erat dengan spiritual. Semakin tinggi level *gratitude* partisipan dalam penelitian tersebut, maka akan semakin tinggi *subjective well-being* partisipan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Murisal (2017) pada orang tua yang memiliki anak tunagrahita juga menunjukkan adanya hubungan *gratitude* dengan *subjective well-being*. *Gratitude* tersebut digambarkan dengan perilaku orang tua yang bersemangat dalam mendidik anak tunagrahita. Perasaan semangat tersebut merupakan ciri-ciri seseorang yang merasakan emosi-emosi positif yang merupakan bagian dari *subjective well being*.

Watkins (2003) dalam penelitiannya juga melihat tentang hubungan antara *gratitude* dengan *subjective well being*. *Gratitude* memiliki hubungan yang kuat dengan berbagai jenis pengukuran dari *subjective well being*. Bersamaan dengan hal tersebut, Watkins (2003) menyebutkan bahwa *gratitude* mampu meningkatkan *mood* individu dan melalui praktik *gratitude* yang dilakukan setiap hari atau setiap minggu, akan mampu meningkatkan afek positif yang merupakan prediktor dari *subjective well being*. Selain itu, *gratitude* juga mampu menurunkan tingkat afek

negatif individu. *Gratitude* mendorong *subjective well being* individu dengan cara meningkatkan pengalaman positif individu, meningkatkan kemampuan adaptasi dan *coping* individu terhadap pengalaman negatif, meningkatkan *encoding* dan *retrieval* individu terhadap pengalaman positif, meningkatkan hubungan sosial individu, dan melalui kemampuan individu untuk *preventing* atau *mitigating depression* (Watkins, 2003).

Berdasarkan keseluruhan pemaparan di atas, terlihat bahwa guru yang bekerja di SLB memiliki peran yang sangat kompleks dan sering kali dihadapkan dengan kesulitan-kesulitan. Peran yang kompleks dan adanya kesulitan-kesulitan tersebut membuat guru honorer merasakan pengalaman-pengalaman emosi negatif yang diasumsikan berkaitan langsung dengan kondisi *subjective well being* yang rendah, namun terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa *subjective well being* dapat ditingkatkan dengan *gratitude*. Sebagian besar penelitian sebelumnya (Marliani, 2017), (Fajriani & Suprihatin, 2017) melihat *subjective well being* pada guru honorer disekolah formal biasa, padahal pada kenyataannya jumlah guru honorer SLB juga cukup besar dengan beragam kesulitan menjalankan perannya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat pengaruh *gratitude* terhadap *subjective well being* pada guru honorer SLB. Peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *gratitude* terhadap *subjective well-being* pada guru honorer SLB di Kota Padang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *gratitude* terhadap *subjective well-being* pada Guru Honorer di Kota Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *gratitude* terhadap *subjective well-being* pada Guru Honorer SLB di Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermfaat dalam memperluas pengetahuan dibidang psikologi yang berkaitan dengan *gratitude* dan *subjective well being*, khususnya berkaitan dengan bagaimana peran *gratitude* terhadap *subjective well being* pada guru honorer yang mengajar di SLB.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada:

1. Guru Honorer SLB

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada guru honorer SLB mengenai pengaruh *gratitude* terhadap *subjective well being*.

2. Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh *gratitude* terhadap *subjective well being* pada guru honorer SLB. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat



menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematikan Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Pendahuluan berisikan uraian singkat mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Landasan teori, berisikan penjabaran teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian, hubungan antar variabel dalam penelitian, dan hipotesa penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Metode penelitian berisikan uraian mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan berisikan data-data yang diperoleh dilapangan, dan penjelasan mengenai penyebab hasil yang diperoleh.

BAB V : Penutup

Penutup berisikan kesimpulan penelitian serta saran yang ingin peneliti sampaikan.

