

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata sebagai pengajar yang mengajarkan pengetahuan tetapi juga sebagai pendidik yang mengajarkan nilai-nilai kehidupan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa belajar (Sardiman, 2001)

Banyak hal yang harus dipahami dan dipersiapkan oleh guru dalam melakukan proses pembelajaran yang dapat memenuhi kebutuhan belajar setiap siswa. Seperti langkah-langkah penting dalam membuat perencanaan pengajaran, kebutuhan belajar siswa, perbedaan kebutuhan belajar siswa reguler dan siswa berkebutuhan khusus, metode pembelajaran klasikal bagi siswa reguler dan siswa berkebutuhan khusus. Hal tersebut membuat proses pengajaran tidak mudah dilakukan terutama mengajar siswa SLB.

Sanaky (2005) menyatakan bahwa guru selalu diberikan beban dan tanggung jawab yang berat dalam usaha mendidik anak bangsa, tetapi ”perhatian” pada profesi guru, berupa peningkatan kualitas melalui pelatihan, *inservice training* profesi, *reward* dan penghargaan yang memadai belum optimal diberikan pada mereka. Para pengamat dan penilai pendidikan dengan kapasitas ilmunya dengan mudah memberikan kritik terhadap “profesi guru” yang dianggap kurang bergengsi, kinerjanya yang dinilai belum optimal dan belum memenuhi harapan masyarakat, tetapi solusi jalan keluar yang bersifat ”*action*” belum optimal diberikan pada mereka berupa pelatihan pada bidang pengetahuan dan keterampilan baru secara periodik. Sebagai contoh dengan negara Singapura, para guru selalu mendapatkan pelatihan dalam bidang pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan oleh guru sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Setiap tahun mereka mendapatkan hak untuk memperoleh *in service training* selama 33 jam. Itulah sebabnya guru mereka selalu dapat dipertahankan profesionalismenya dan mutu pendidikan mereka menduduki peringkat kedua setelah Korea Selatan di antara 12 negara di Asia.

Tomlinson (Somantri, 2006) mengatakan bahwa guru SLB memiliki keharusan menyampaikan materi satu untuk seluruh siswa dengan menyesuaikan cara kemampuan berpikir setiap siswa. Kebanyakan guru dinyatakan frustrasi saat mencoba menangani siswa yang beragam dengan menuntut siswa untuk dapat mengikuti proses pembelajaran yang dilakukan daripada menyesuaikan pengajaran dengan kebutuhan siswa yang beragam

Sanaky (2005) menambahkan banyaknya beban yang harus ditanggung akibat tuntutan profesinya untuk menciptakan lulusan pendidikan yang prima tanpa dibarengi perolehan finansial yang mencukupi ataupun perhatian dari pemerintah dapat mengakibatkan adanya guru "nyambi", dan konsentrasi guru yang demikian dalam mentransferkan ilmunya tidak terfokus dengan baik dan hatinya tidak tenang. Terlebih bagi guru Sekolah Luar Biasa (SLB) selain menanggung beban administrasi sekolah, administrasi kelas, membuat jurnal pengajaran, rencana pembelajaran (RP), satuan pelajaran (SP), Silabis analisis materi, program caturwulan atau semesteran atau tahunan. Guru SLB harus menghadapi anak berkebutuhan khusus yang membutuhkan perhatian ekstra dibandingkan siswa normal. Akibatnya muncul berbagai persoalan dialami oleh para guru.

Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2004) terhadap 54 guru sekolah luar biasa di kota Semarang menunjukkan bahwa 61,1% guru sekolah luar biasa di kota Semarang mengalami gejala stres kerja rendah; 25,9% mengalami gejala stres kerja sedang dan 13% mengalami gejala stres kerja berat. Begitu pula penelitian Mukkti (2009) mengenai Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri dengan Stres Kerja pada 106 Guru SLB di Kota Malang, antara lain menyatakan bahwa ada korelasi yang negatif antara efikasi diri dengan stress kerja. Hasil lain menyatakan bahwa (51%) guru SLB di kota Malang memiliki efikasi diri yang rendah, dan sebagian besar (57%) guru SLB di kota Malang memiliki stres kerja yang tinggi

Fenomena kegigihan mengajar pada guru SLB sebagai pertimbangan untuk melakukan penelitian (*training need analysis* atau TNA) dapat diketahui dari survey awal pada 12 Januari 2012 melalui penyebaran skala kegigihan mengajar menggunakan aspek *commitment, control, challenge*, dari 24 subjek diketahui terdapat 2 subjek (8,3%) yang memiliki kegigihan mengajar rendah, 7 subjek (29,2%) memiliki kegigihan mengajar tinggi dan 15 subjek (62,5%) memiliki kegigihan mengajar sedang.

Melalui wawancara dengan Kepala Sekolah SLB Bhina Putera pada 12 Januari 2012, dinyatakan bahwa setiap guru yang mengajar di sekolah luar biasa dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan kondisi sekolah, siswa-siswanya serta lingkungan kerjanya, dibutuhkan keterampilan dan kesabaran yang tinggi untuk memahami siswa-siswa tersebut, karena umumnya anak tuna laras agresif, emosional, sukar diatur sukar, menutup diri dan sebagainya. Pada kondisi tersebut ada sebagian guru yang tertekan dengan situasi dan kondisi sehingga ada yang sering menangis terutama guru wanita, ada yang secara terus terang berminat ingin mengundurkan diri dan mengajukan pindah ke sekolah lain. merasa cemas dan bingung mengatasi murid-murid yang bermasalah, memarahi siswa secara berlebihan, mudah tersinggung. Kondisi ini menyebabkan guru tidak mampu mengelola kelas dengan baik dan proses pembelajaran menjadi terganggu.

Menurut Suspendiknas 2003, Bab XI tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pasal 40 ayat (2), dengan tegas menyatakan bahwa guru diharapkan menjalankan kewajibannya untuk: a) menciptakan suasana pendidikan yang amat menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; b) mempunyai

komitmen secara profesional dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan; c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukannya sesuai kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Analisa ulasan di atas menunjukkan bahwa pada dasarnya ada *problem* mendasar yang berkaitan dengan motivasi dan kegigihan mengajar pada guru di Sekolah Luar Biasa. Hal ini karena tugas guru SLB yang berat tentunya sudah sangat disadari oleh para calon guru ketika mereka memutuskan untuk memilih profesi sebagai guru SLB. Sebelum memilih tentunya sudah dipertimbangkan situasi yang akan dihadapi dan memprediksikan keyakinan akan kemampuan dan potensi yang ada di dalam dirinya untuk menghadapi tugas-tugas yang diemban

Kegigihan mengajar guru diharapkan dapat meningkat dengan diberi pelatihan efikasi diri. Meskipun secara empiris peneliti belum pernah menemukan hasil riset mengenai pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap kegigihan mengajar, namun dalam beberapa pelatihan dalam bidang pendidikan menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi memiliki prestasi yang lebih tinggi dan lebih mampu bertahan dibandingkan individu dengan efikasi diri rendah. Beberapa penelitian memaparkan pelatihan efikasi diri dapat membawa perubahan perilaku individu. Penelitian Bembenutty (2006) menyimpulkan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan prestasi belajar dan pengaturan belajar. Pillai dkk (1999) pada penelitian yang dilakukan menunjukkan efikasi diri dapat meminimalisir stres kerja dan meningkatkan performansi. Penelitian Neck (1999) menyimpulkan efikasi diri bermanfaat meningkatkan performansi kerja seseorang. Didukung oleh

penelitian Cybulski dkk. (2005) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan motivasi berprestasi pada siswa.

Efikasi diri meningkatkan kesungguhan individu dalam melaksanakan suatu tugas dan meningkatkan daya tahan individu dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang datang terus-menerus dalam waktu lama. Hal ini terbukti dalam penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Lent, Brown, & Larkin (1986), Cervone & Peake (1986), dan Zimmerman & Ringle (1981).

Tingginya efikasi diri akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih persisten dan terarah. Berbagai penelitian yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bagaimana efikasi diri mempengaruhi performansi individu melalui pemilihan tindakan, pengerahan usaha dan ketahanan atau ketekunan ketika berhadapan dengan hambatan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih bersedia mencoba, lebih banyak berusaha, dan lebih lama bertahan dalam kesulitan dibandingkan dengan individu yang efikasi dirinya lebih rendah. Hal-hal tersebut yang pada akhirnya memunculkan performansi yang lebih baik pada individu dengan efikasi diri tinggi yang kemudian mempengaruhi kegigihan mengajar pada guru.

Kaitannya dengan tugas guru SLB-E, maka guru yang memiliki efikasi diri memiliki kepercayaan dan keyakinan yang kuat dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya sebagai seorang guru. Oleh karena itu meskipun menghadapi siswa dengan kelainan perilaku dan emosi yang memberikan tekanan lebih berat, namun guru berusaha tetap bertahan dan memiliki kekuatan dan kegigihan yang besar agar proses belajar mengajar tetap belajar dengan lancar, dan tujuan

pembelajaran dapat dicapai dengan baik. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah pelatihan efikasi diri dapat meningkatkan kegigihan mengajar pada guru SLB-E “ Mengacu dari rumusan masalah tersebut maka judul penelitian ini adalah “Pelatihan efikasi diri untuk meningkatkan kegigihan mengajar pada guru SLB-E “

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektifitas pelatihan efikasi diri dalam meningkatkan kegigihan mengajar pada guru SLB-E. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk menguji efektivitas efikasi diri untuk meningkatkan kegigihan dalam mengajar setelah 1 bulan pelatihan efikasi diri diberikan kepada guru SLBE.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi psikolog bidang pendidikan

Penelitian ini memberikan hasil empiris dan wacana pemikiran untuk menggunakan instrumen modul pelatihan efikasi diri untuk meningkatkan kegigihan mengajar pada guru SLB-E sehingga dapat menjadi wacana.

2. Bagi pendampingan anak SLB-E

Penelitian ini dapat menumbuh kembangkan kreatifitas dan keterampilan siswa SLB-E. Sehingga peserta didik lebih mudah diarahkan sesuai dengan metode mengajar guru.

3. Bagi Guru SLB-E

Hasil penelitian ini memberikan informasi empiris mengenai pelatihan efikasi diri untuk meningkatkan kegigihan mengajar pada guru SLB-E.

4. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini selain memberikan informasi empiris mengenai pelatihan efikasi diri untuk meningkatkan kegigihan mengajar pada guru SLB-E juga memberi sumbangan informasi bagaimana kondisi kegigihan mengajar guru SLB-E sebelum dan setelah mengikuti pelatihan efikasi diri.

D. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang penulis teliti antara lain sebagai berikut:

Susatya (2005) penelitian berjudul *“Hubungan antara Keharmonisan Keluarga dan Self-Efficacy dengan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah”*. Variabel bebas yang digunakan yaitu keharmonisan keluarga dan self-efficacy variabel tergantung kepuasan kerja guru. Penelitian Wheatley (2005) dengan judul *“Teacher Persistence: A Crucial Disposition, with Implications for Teacher Education”*. Variabel bebas yang digunakan yaitu kegigihan guru, sedangkan variabel tergantungnya yaitu implikasi terhadap pendidikan guru.

Penelitian Lasarie dan Gusniarti (2009) dengan judul: *“ Hubungan antara Self Efficacy Guru dengan Sikap terhadap Program Pendidikan Inklusi Bagi Anak Berkebutuhan Khusus”*. Variabel bebas yang digunakan yaitu *self-efficacy* sedangkan variabel gantung yaitu sikap terhadap program pendidika inklusi.

Penelitian Jumari, Yudana, Sunu (2013) dengan judul: “*Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK*”. Variabel bebas budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja sedangkan variabel tergantungnya yaitu kinerja guru SMK.

Penelitian Konstantopoulus (2007) dengan judul: “*How Long Do Teacher Effects Persist*”. Variabel yang digunakan yaitu efek kegigihan guru. Penelitian Jacob, Lefgren, Sims (2008) dengan judul: “*The Persistence of Teacher-Induced Learning Gains*”. Variabel yang digunakan kegigihan guru.

Penelitian Suprawati (2006) dengan judul: “*Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri dalam meningkatkan Prestasi Matematika Siswa SMP*”. Variabel yang digunakan pelatihan efikasi diri dan prestasi matematika siswa SMP.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dipaparkan tersebut sejauh ini belum ada yang mengungkap pelatihan efikasi diri dan kegigihan mengajar pada guru. Perbedaan yang mendasar dengan penelitian sebelumnya yaitu karakteristik subjek penelitian ini adalah guru SLB-E (tuna laras).