

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan “sebuah wahana dalam mengartikan pesan-pesan konstitusi, dan sarana sebagai pembentukan watak bangsa, serta pendidikan juga dapat memberikan sebuah kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa” (Nation Character Building dalam Mulyasa, 2011). Pendidikan juga dapat menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Hal ini Tentunya, “dalam sebuah pendidikan belum lengkap jika tidak membahas tentang guru, gurulah yang menjadi penentu maju mundurnya sebuah pendidikan. Guru memegang peranan yang paling dalam kondisi apapun” (Mulyasa, 2009).

Selain itu, “profesionalisme guru dalam melakukan tugasnya, kualitas pendidikan suatu bangsa bergantung terhadap kualitas gurunya dan kualitas guru ditentukan oleh keinginan para guru sendiri dalam meningkatkan kualitasnya” Rizali (Sauri, 2009).

Pendidikan yang unggul tidak akan bisa lepas dari peran guru yang unggul, sehingga memberdayakan guru sekaligus menghargai guru dalam hal reformasi adalah wajib hukumnya. Dikarenakan, profesionalisme guru adalah hal yang paling penting dan paling utama bagi keberhasilan suatu sistem pendidikan Barizi (Sauri, 2009).

Hal ini Senada dengan pendapat Hamalik (Ni'mah & Oktarina, 2014) yang mengatakan bahwa “seorang guru akan mampu melakukan tanggung jawabnya apabila guru tersebut memiliki kompetensi yang diperlukan”. Soetjipto dan Kosassi (Prestiana & Putri, 2013) Menambahkan, “apabila guru dapat menunjukkan bahwa ia layak menjadi teladan dan panutan masyarakat tentunya guru tersebut akan

mempunyai citra yang baik di masyarakat. masyarakat juga akan melihat bagaimana guru tersebut dalam meningkatkan pelayanannya, arahan dan dorongan terhadap anaknya, kemudian masyarakat juga akan melihat perilaku dan sikap guru dalam sehari-hari, sudah patut dicontoh atau tidak”. Serta Bagaimana cara guru tersebut dalam berpakaian, berbicara dan bergaul baik dengan teman dan siswanya serta anggota masyarakat yang tentunya sering menjadi perhatian masyarakat luas di luar sana.

Pada dasarnya tanggung jawab seorang guru seluruhnya yaitu mendidik anak murid dengan baik, baik itu guru PNS maupun guru honorer, hanya saja ada perbedaan hak yang diterima oleh guru tergantung pada pangkat, dan masa kerja. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 8 Tahun 2020, dimana di dalamnya telah dikatakan bahwa pembayaran honorarium bulanan guru honorer serta tenaga kependidikan honorer itu bisa didapatkan dari dana BOS maksimal 50% dengan catatan guru honorer dan tenaga kependidikan honorer yang memiliki nomor NUPTK, belum memiliki sertifikat pendidik, dan tercatat di data pokok pendidikan pada 31 Desember 2019 (tidak untuk membiayai guru honorer baru) (Yoza,2021).

Sedangkan untuk Pegawai Negeri Sipil sudah diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974, yang mana dikatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil memperoleh gaji yang sesuai dan layak dengan tanggung jawab sesuai pekerjaan; mereka berhak atas cuti; jika mereka mengalami suatu kecelakaan dan itu masih dalam arena menjalankan tugas kewajiban mereka berhak memperoleh perawatan; mereka yang menderita cacat badan atau cacat jasmani dan masih dalam arena menjalankan tugas

kewajiban yang mengakibatkan mereka tidak dapat bekerja lagi, mereka berhak memperoleh tunjangan; bagi mereka yang tewas keluarganya berhak menerima pensiunan. Selain hal yang disebutkan di atas, pegawai negeri sipil juga berhak diberikan tunjangan-tunjangan pangan, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan lainnya. Kemudian di dalam undang-undang Nomor 11 tahun 1969, dikatakan di dalamnya bahwa Pegawai Negeri Sipil mendapatkan hak pensiun. Itulah yang menyebabkan terjadinya kesenjangan.

Selain hal yang telah disebutkan diatas, guru honorer memang memiliki permasalahan yang cukup kompleks. Diantaranya yaitu; (1) Terjadinya deskriminasi/kesenjangan antara guru honorer dan guru PNS di tengah-tengah masyarakat; (2) beban kerja yang tidak setara dengan gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan masalah ekonomi pada guru honorer; (3) kesejahteraan guru honorer belum sepenuhnya menjadi perhatian pemerintah, karena belum ada undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban guru honorer; (4) pemberhentian guru honorer secara kontrak dan tanpa pesangon bisa terjadi, hal ini dikarenakan semua kebijakan atau keputusan terletak di kepala sekolah; (5) Fasilitas yang diterima antara guru honorer dan guru PNS berbeda.

Situasi tersebut yang menyebabkan para guru honorer merasa tertekan dan merasa tidak nyaman dengan situasi yang ada (Chatib dalam Cahyani, 2019). Perasaan tertekan membuat seseorang memiliki rasa cemas, tegang, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap pekerjaan, tidak rasional dan tidak dapat menikmati kesenangan terhadap pekerjaan yang digeluti. Rasa cemas yang dialami oleh guru honorer lama-kelamaan akan membuat individu mengalami job insecurity.

Selain itu, adanya deskriminasi antara guru PNS dan guru honorer serta tuntutan profesionalisme ternyata dapat menyebabkan permasalahan tersendiri, terhadap guru honorer yang telah lama mengabdikan dalam masyarakat. Kesenjangan yang terjadi antara kenyataan dan harapan sering kali dapat menyebabkan stress atau frustrasi yang nantinya akan berujung kepada kejenuhan yang terjadi pada aktivitas guru. Tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh guru honorer akan membuat guru honorer merasakan stress kerja yang akan berdampak pada kejenuhan kerja/*burnout* (Smith, 1993 dalam Wardhani, 2012).

Maka dari itu, hal-hal yang disebutkan diatas dapat memicu perubahan yang lebih pada hal negatif. Guru akan Kehilangan konsentrasi atau fokus dalam mengajar, mekanistik dan cenderung mengajar secara asal-asalan. Gejala ini merupakan gejala hilangnya motivasi, yang dapat bersikap Fatalis dan pesimis terhadap pekerjaan yang sedang digeluti. Dalam artian tertentu situasi rendahnya semangat bisa dibarengi dengan pola pikir yang negatif, selalu curiga terhadap ide dan rekan kerja, sering menjadikan orang lain sebagai tumpuan permasalahan yang sedang dihadapi. Gejala *burnout* dapat diketahui melalui perubahan kondisi fisik seseorang. Mudah capek, lelah, hilangnya kepercayaan diri, konflik keluarga, makin meruncing, persoalan dan kehilangan semangat serta gairah dalam mengajar.

Smithson (Prestiana & Putri, 2013) “mengartikan hal ini sebagai *job insecurity*, di mana sebuah kondisi psikologi guru yang merasa tidak aman dan menunjukkan rasa cinta yang disebabkan oleh kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Hal ini terjadi, dikarenakan banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya kontrak”. Mulyasa (2009) mengemukakan bahwa “status guru honorer masih kurang jelas dan

guru honor biasanya masih bekerja berdasarkan kontrak. Sehingga bila kontrak tersebut selesai, seorang guru honorer tersebut tidak mendapatkan kepastian tentang kontrak kerjanya apakah diperpanjang atau tidak”. Kemudian Selain itu, guru honor tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap lainnya. Sehingga muncullah kecemasan, bila suatu saat nanti sekolah tidak lagi membutuhkan guru honor, dengan begitu guru yang menyandang status honor, akan kehilangan pekerjaannya. Hal itulah yang menjadikan ketidakamanan yang dirasakan oleh guru honor sebagian besar. Walaupun demikian, tidak semua guru honor memiliki semangat yang rendah melainkan, masih ada guru yang tetap bersemangat dan memiliki *burnout* yang rendah. Hal ini bisa dilihat dari seseorang tersebut yang memiliki *internal locus of Control* sehingga individu tersebut dapat mengendalikan kondisi yang sulit di dalam pekerjaannya dan ketidakpastian yang mereka alami.

Seperti yang dikatakan dalam Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negative antara *internal locus of control* dengan *burnout* pada guru honorer SDN Bekasi Selatan dan terdapat hubungan yang positif antara *job insecurity* dengan *burnout*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Restiningrum (2015) berdasarkan sampel yang terdiri dari 59 orang tenaga perawat di Rumah Sakit Paru Jember. Penelitian ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap *burnout*, namun terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *burnout*. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013). Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Restiningrum (2015). Perbedaan pada penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, subjek

penelitian, teknik analisis yang digunakan, jumlah responden dan penggunaan variabel moderasi (*job stress*).

Hasil observasi penulis berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru honorer dan pengamatan dilingkungan masyarakat, menunjukkan bahwa guru honorer sering merasa kehilangan semangat mengajar, karena banyaknya siswa yang tidak menghargai guru honorer, merasa kelahan karena tidak hanya mengajar di satu sekolah ataupun bekerja ditempat lain untuk memenuhi kebutuhannya,terkadang merasa jenuh mengajar dikarenakan banyaknya siswa yang diajar di lebih dari satu sekolah, seringkali muncul rasa takut apabila ada PNS baru yang ditempatkan disekolah karena biasanya jika guru tetap sudah cukup honorer akan dikurangi, sedangkan dilingkungan masyarakat sendiri guru honorer masih sering dibandingkan dengan guru PNS bahkan ada yang sampai meremehkan pekerjaan guru honorer. Selain permasalahan diatas, Masih terdapat beberapa penelitian yang mengenai internal *locus of Control* dan *job insecurity* pada guru *honorer* dan belum ada penelitian yang meneliti mengenai Pengaruh *internal locus of Control*, *job stress* dan *job insecurity* terhadap burnout pada guru honorer di Administrasi Pendidikan, itulah yang melatarbelakangi penelitian ini, kemudian penulis ingin melihat lebih jauh tentang variabel-variabel yang dapat menyebabkan munculnya sindrom burnout yang terjadi pada guru honorer, sehingga dapat ditemukan cara pencegahannya.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian tentang **Pengaruh *internal locus of control*, *Job stress* dan *Job insecurity* terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan.**

1.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan di latar belakang dan identifikasi masalah, maka dari itu perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dilakukan untuk lebih memfokuskan apa yang akan dibahas di dalam penelitian ini sehingga dapat dilakukan secara maksimal. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini hanya akan mengkaji dan membahas Pengaruh Keyakinan diri, Ketidakamanan, dan Stres Kerja, terhadap Kejenuhan Kerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Pamenang Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh *internal locus of Control* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan?
2. Adakah pengaruh *internal locus of Control* terhadap *Job stress* pada guru honorer Pamenang Selatan?
3. Adakah pengaruh *job insecurity* terhadap *Job stress* pada guru honorer Pamenang Selatan?
4. Adakah pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan?
5. Adakah pengaruh *Job stress* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan?
6. Adakah pengaruh *internal locus of Control*, *Job stress* dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan?
7. Adakah pengaruh *internal locus of Control* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan melalui *Job Stress* sebagai variabel moderating?

8. Adakah pengaruh Job Insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan melalui Job Stress sebagai variabel moderating?

1.4. Tujuan Penelitian

Dengan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of Control* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of Control* terhadap *Job stress* pada guru honorer Pamenang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *Job stress* pada guru honorer Pamenang Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Job stress* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of Control*, *Job stress* dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of Control* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan melalui Job Stress sebagai variabel moderating?
8. Untuk mengetahui pengaruh Job Insecurity terhadap burnout pada guru honorer Pamenang Selatan melalui Job Stress sebagai variabel moderating?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Praktis

Sebagai bahan masukan bagi guru honorer dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan *internal locus of Control*, *Job stress* dan *job insecurity* dan *burnout* sebagai tenaga pengajar.

2. Teoretis

- a. Bagi Mahasiswa, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi dan memberikan arahan tentang *internal locus of Control*, *Job stress* dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan.
- b. Bagi Penulis, penelitian ini dapat memberikan suatu gambaran penulis terhadap pemahaman dan analisis tentang *internal locus of Control*, *Job stress* dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan.
- c. Bagi jurusan administrasi, penelitian ini dapat memberikan referensi terkait mata kuliah psikologi pendidikan.
- d. Bagi Universitas, hasil penelitian tentang *internal locus of Control*, *Job stress* dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honorer Pamenang Selatan diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama dan dapat menjadi bahan pembandingan.