

BAB I

PENDAHULUAN

Pendidikan membentuk karakter individu yang dididiknya. Pendidikan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan suatu bangsa karena berfungsi untuk menyampaikan prinsip-prinsip konstitusi dan menumbuhkan karakter bangsa. Kualitas pendidikan sebuah negara bergantung pada kualitas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Jika seorang guru menunjukkan kemampuannya sebagai panutan bagi masyarakat sekitarnya, mereka akan menumbuhkan citra masyarakat yang baik.

Profesi guru diklasifikasikan menjadi dua kategori: guru tetap (PNS) dan pengajar tidak tetap (guru honorer). Guru honorer dan tetap menjalankan fungsi yang serupa. Guru honorer dan PNS berbeda dalam status dan upah minimum. Meskipun demikian, guru honorer dan tetap memberikan fungsi yang serupa. Semua guru bertanggung jawab untuk mendidik anak-anak mereka, tetapi mereka memiliki hak yang berbeda tergantung pada status mereka, pangkat mereka, dan jam kerja mereka.

Para guru yang mendapat kompensasi melalui Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan dinominasikan oleh kepala sekolah untuk mengajar di lembaga pendidikan tertentu disebut sebagai guru honorer (UFaira & Hendriani, 2019). Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Barat menyatakan bahwa pada tahun 2019, guru honorer mendapat kompensasi berupa upah per jam sebesar 35 ribu rupiah. Pegawai non PNS menerima kompensasi yang sesuai dengan jam kerja mereka. Menurut pernyataan yang dikutip Tribun Padang.com pada 13 September 2020, guru honorer di Bukit Tinggi menerima gaji sebesar Rp.500.000 setiap tiga bulan. Kondisi ekonomi para guru honorer masih kurang memadai, sehingga mendorong banyak dari mereka untuk mencari pekerjaan tambahan (Gunawan dan Hendriani 2019).

Rendah gaji yang diberikan oleh pemerintah, kadangkala tidak mencukupi kebutuhan hidup para guru honorer, banyak guru honor menghadapi ketidakpastian terkait status pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Tidak adanya program pemerintah yang eksplisit untuk meningkatkan kesejahteraan profesor kehormatan memperparah masalah ini, sehingga banyak dari mereka merasa terpinggirkan dan berisiko meninggalkan profesi mengajar, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pendidikan.

Sebagai contoh, mengenai kasus Hervina dan nestapa yang dihadapi guru honorer: 'Dilema antara gaji rendah pengabdian tanpa kepastian dan cinta pekerjaan.' Dalam BBC News Indonesia, laporan tersebut menjelaskan bahwa Hervina, seorang guru honorer dengan pengalaman 16 tahun, mengungkapkan di media sosial gajinya sebesar Rp. 700.000 setelah empat bulan mengajar, sementara upah minimum regional untuk Kabupaten Bone sekitar Rp. 3.000.000. Hervina mengatakan bahwa dia tidak tahu berapa dana BOS, dia tidak pernah melakukan rapat, dan dia tidak tahu berapa standar dana BOS. Setelah Hervina mengungkapkan kasus tersebut pihak sekolah menggunakan pesan singkat untuk memecat Hervina, seorang guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 169 Sadar, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan.

Penelitian ini diperoleh dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh para peneliti dengan sejumlah guru honorer di SDN Medan Marelان., mereka menjelaskan bahwa keinginan untuk keluar dari pekerjaan disebabkan karena kurang nyaman dengan lingkungan pekerjaan, lalu gaji yang diberikan terlalu kecil sehingga tidak mencukupi kebutuhan hidup, kemudian adanya perbedaan jadwal masuk antara guru tetap dan guru honor sehingga hal ini membuat para guru ini tidak nyaman berada dilingkungan kerja dan akhirnya keluar.

Dari situasi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak tantangan yang dihadapi oleh guru honorer karena adanya tuntutan profesional dan terjadinya ketidakadilan perilaku yang diberikan oleh atasan terhadap guru tetap dengan guru kontrak. Hal ini terlihat dari segi gaji dan pembagian tugas yang diberikan. Tentu saja hal ini menjadi masalah bagi guru honor, mereka merasa didiskriminasikan sehingga hal ini memicu para guru honor untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Turnover intention, sebagaimana didefinisikan oleh Chauvet (2016), mengacu pada niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi demi mencari pekerjaan alternatif. Quick dan Pisanti (2017) mengkarakterisasi *turnover intention* sebagai kecenderungan individu untuk meninggalkan perusahaan.

Banyak faktor dapat mempengaruhi keputusan guru honor untuk meninggalkan sekolah tempatnya bekerja. Salah satunya adalah masalah *job insecurity* yang dialami oleh guru honorer, Penelitian yang dilakukan oleh Natura dan Fitri (2023) menunjukkan adanya hubungan positif antara *job insecurity* dan niat untuk berhenti kerja, yang mengindikasikan bahwa meningkatnya *job insecurity* dikaitkan dengan berkurangnya komitmen organisasi di antara karyawan. Sebaliknya, berkurangnya tingkat *job insecurity* berkorelasi dengan

meningkatkan komitmen organisasi.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengkarakterisasi *job insecurity* sebagai ketidakmampuan untuk mempertahankan kontinuitas pekerjaan karena keadaan tempat kerja yang tidak stabil. Smithson dan Lewis (2000) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan kebingungan atau kekhawatiran yang diakibatkan oleh perubahan yang dirasakan di lingkungan kerja.

Tingkat *job insecurity* seorang karyawan dapat diukur melalui dua dimensi yang diidentifikasi oleh Hellegren (1999) dalam penelitian yang dirangkum oleh Sverke. (2004), yaitu: Aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. (1) Aspek kuantitatif berkaitan dengan kekhawatiran yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan. Sementara itu, (2) Aspek kualitatif mencakup kekhawatiran terhadap hilangnya elemen-elemen penting dari pekerjaan yang dianggap signifikan bagi karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keputusan seorang guru honorer untuk pensiun adalah stres kerja. Putro dkk. (2020) menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan niat untuk berhenti kerja, yang menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja di antara karyawan dikaitkan dengan kecenderungan yang lebih besar untuk keluar dari organisasi.

Rivai (2018) mengkarakterisasi stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang memengaruhi emosi, kognisi, dan kesejahteraan umum karyawan. Hasibuan (2016) mengkarakterisasi stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang memengaruhi kognisi, emosi, dan kesejahteraan umum karyawan. Robbins dan Judge (2015) mengkategorikan stres kerja menjadi tiga komponen: (1) Faktor fisiologis, termasuk sakit kepala, kekakuan otot, hipertensi, serangan jantung, dan kelelahan. Faktor psikologis termasuk depresi, masalah mengendalikan emosi amarah, kegelisahan, kecemasan, ketidaksabaran, dan kebosanan. (3) Faktor perilaku meliputi menyalahkan orang lain, gagal memenuhi janji, mencari kesalahan, terlibat dalam menyerang orang lain, sering absen, dan konsumsi alkohol.

Penelitian terdahulu yang sama telah diteliti oleh Moslem dan Sarry (2021). Temuan penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara signifikan memengaruhi niat untuk berhenti kerja. Semakin besar dampak *job insecurity* dan stres kerja pada karyawan, semakin kuat kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian ini menyajikan dua hipotesis: Hipotesis mayor penelitian ini menyatakan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara substansial memengaruhi niat untuk berhenti kerja. Penelitian ini mengajukan dua hipotesis minor: (a) korelasi positif yang signifikan antara *job insecurity* dan *turnover intention*, menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* berkorelasi dengan peningkatan *turnover intention*, sedangkan penurunan *job insecurity* berkorelasi dengan penurunan *turnover intention*; dan (b) korelasi positif antara stres kerja dan *turnover intention*, menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja terkait dengan peningkatan *turnover intention*, sedangkan penurunan stres kerja terkait dengan penurunan *turnover intention*.

Peneliti bermaksud untuk meneliti pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dalam sebuah studi berjudul "Job insecurity dan Stres kerja terhadap turnover intention pada Guru Honorer." Studi ini mengajukan rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut: Apakah ada pengaruh antara *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer di SD Negeri Medan Marelan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer di SD Negeri Medan Marelan. Studi ini menguraikan dua manfaat: Manfaat Teoritis, yang diharapkan dapat meningkatkan disiplin ilmu psikologi secara luas, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Manfaat Praktis, studi ini bertujuan untuk memungkinkan guru honorer menunjukkan kreativitas dan dampak yang lebih besar dalam lingkungan kerja mereka. Selain itu, Bagi Pihak Sekolah : Studi ini berfungsi sebagai pedoman bagi sekolah untuk meningkatkan fokus mereka pada kesejahteraan guru, khususnya guru honorer.

