

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dimuat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Wujud nyata usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dibuktikan melalui adanya pendidikan. Salah satu pelaku yang berperan krusial dalam dunia pendidikan adalah guru. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Roselawati & Mulyana, 2023).

Pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai titik tolak dari perwujudan generasi muda untuk siap bersaing di era globalisasi dan tuntutan zaman. Pada dasarnya pendidikan berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan menuju ke arah yang lebih baik. Hal ini tertera dalam pembukaan UUD (1945) alinea ke- IV bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan akan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dari segi spiritual, intelegensi, dan skill (Fadhilillah, 2022).

Sistem pendidikan di Indonesia terbagi menjadi pendidikan formal, pendidikan non formal, berdasarkan Undang – Undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa lembaga pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah, pendidikan dasar ini berbentuk seperti sekolah dasar (SD/MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP/MTs) atau bentuk yang sederajat. Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya bahwa pendidikan menengah merupakan lanjutan dari pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Bentuk pendidikan menengah seperti sekolah menengah atas (SMA/SMK/MA/MAK), serta bentuk lainnya yang sederajat (dalam Simpuh.kemenag.go.id, 2021).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk membangun Indonesia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat yaitu melakukan upaya pemerataan pendidikan baik secara pendidikan formal maupun pendidikan non-formal. Hal ini dilakukan mengingat kondisi pendidikan di Indonesia yang masih belum maksimal. usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam memperbaiki kualitas pendidikan Indonesia. Usaha tersebut salah satunya meningkatkan sarana dan prasarana sekolah dan perbaikan sistem kurikulum pendidikan. Selain itu juga melakukan perbaikan pada kualitas dan kesejahteraan guru selaku pendidik siswa itu sendiri. Hal ini dikarenakan Guru memiliki peran yang vital dalam pendidikan sebagai sosok yang

berpengaruh langsung dalam baik atau buruknya kualitas pendidikan itu sendiri, sebab guru berperan langsung dalam proses pembelajaran dalam lingkungan sekolah Mukodi (dalam, Permatasari & Hadi, 2018).

Dalam Perundang-undangan tentang Sistem Pendidikan No.20 tahun 2003, mengatakan bahwa Pendidikan merupakan “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan sepiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat”. Definisi dari Kamus Bahasa Indonesia (KBBI) kata pendidikan berasal dari kata ‘didik’ serta mendapatkan imbuhan ‘pe’ dan akhiran ‘an’, sehingga kata ini memiliki pengertian sebuah metode, cara maupun tindakan membimbing. Dapat didefinisi pengajaran ialah sebuah cara perubahan etika serta prilaku oleh individu atau sosial dalam upaya mewujudkan kemandirian dalam rangka memamatkan atau mendewasakan manusia melalui upaya pendidikan, pembelajaran, bimbingan serta pembinaan (Pristiwanti dkk, 2022).

Menurut Rahman dkk, (2022) unsur-unsur pendidikan terdiri atas beberapa bagian yaitu peserta didik, pendidik, interaksi edukatif, tujuan pendidikan, materi pendidikan, alat dan metode pendidikan, Lingkungan pendidikan, Secara umum guru dikenal sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik/siswa. Definisi guru menurut UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur

pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam menjalankan tugas dan profesinya, seorang guru harus melakukan serangkaian tugas pokok yang terkait langsung dengan proses pembelajaran. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 74 tentang Guru, pada Pasal 52 Ayat 2 menyatakan bahwa beban kinerja guru paling sedikit 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam dalam 1 minggu (dalam Adjie & batubara, 2023).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) memprediksi bahwa sekolah di Indonesia akan mengalami kekurangan 1 juta guru dalam kurun tahun 2020-2024 karena banyaknya pembukaan unit sekolah baru, penambahan ruang kelas baru, dan terdapat guru yang memasuki masa pensiun setiap tahun tetapi tidak diimbangi dengan rekrutmen CPNS. Hal ini membuat jumlah siswa tidak imbang dengan jumlah guru yang ada di sekolah. Permasalahan tersebut diperkirakan akan meningkat setiap tahun, sehingga membuat dinas pendidikan 2 daerah melalui kepala sekolah dalam mengambil keputusan untuk tetap merekrut guru honorer mengambil keputusan (Melazt, 2023). Guru honorer merupakan guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorium, baik perbulan maupun pertriwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undangundang ketenagakerjaan Mulyasa (dalam Iryanto dkk, 2023).

Bakker dkk (dalam Khoiroh, 2021) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan perasaan positif dalam melaksanakan usaha, serta dapat memberikan gambaran yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, pengabdian, dan asimilasi. Pegawai yang terlibat penuh secara fisik, kognitif, dan berdedikasi tinggi

terhadap pekerjaannya akan merasa penuh energi saat bekerja agar bisa mencapai tujuannya.

Menurut Federmen (dalam Laksmiawati & Muhammad, 2022) *work engagement* adalah derajat dimana individu mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana individu bekerja dan lama masa bekerja. Oleh karena itu, *work engagement* bersifat penting bagi organisasi. Secara umum, pegawai yang *engaged* cenderung bekerja lebih keras dengan meningkatkan upaya dan energi yang terfokus pada tujuan organisasi, dibandingkan pegawai yang *not engaged* (Putra dkk, 2023).

Schaufeli (dalam Roselawati & Mulyana, 2023) menjelaskan bahwa individu dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki 3 karakteristik yaitu *say*, *stay*, dan *strive*. *Say* berarti individu dengan konsisten berbicara positif mengenai berbagai aspek dalam pekerjaannya, *stay* berarti individu memiliki keinginan intensif untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya, dan *strive* berarti individu bersedia memberikan waktu dan usaha lebih serta inisiatif untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

Menurut Bakker dkk (dalam Pephayosa, 2021) faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan keadaan psikologis pada diri individu dalam menghadapi ketidakberdayaan dan tidak aman dikarenakan situasi pekerjaan yang selalu berubah, keadaan seperti ini biasa terjadi pada karyawan yang dipekerjakan secara kontrak Janet dan Suzan (dalam Anggraini dkk, 2022).

Menurut De witte, H. dkk (dalam Nugraheni & Prasetyo, 2021) *job insecurity* adalah suatu pemahaman individu akan ancaman kehilangan pekerjaan serta

ketakutan terhadap ancaman tersebut. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Togatorop dkk, 2023) *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya yang dialami pegawai dalam mempertahankan kesinambungan pekerjaan karena situasi mengancam. Kondisi tersebut muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sesaat atau pekerjaan kontrak atau perubahan ekonomi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan tanggal 4 Desember 2023, terhadap Kepala Sekolah MAN 1 Padang, bahwa beberapa guru honorer tidak fokus dan tidak bersemangat dalam mengajar siswa-siswi deklas dikarenakan khawatir ketika adanya pemberhentian guru honorer dan digantikan dengan guru PPPK yang baru lulus dan merasa cemas karena takut guru PPPK akan lebih baik. Terlihat guru honorer kurang fokus pada pekerjaannya karena ketika mereka sedang menyelesaikan satu tugas, pekerjaan berikutnya datang, sehingga guru honorer selalu dalam keadaan yang tertekan dan sulit berkonsentrasi untuk menyelesaikan suatu tugas, serta kurang mengerti dengan tugas yang diberikan oleh guru senior. Beberapa guru honorer menyerah dengan pekerjaan yang tidak selesai bahkan ingin berhenti dari pekerjaannya. Namun masih ada beberapa guru honorer yang tidak memenuhi tugas maupun kewajiban kegiatan belajar mengajar di lingkungan sekolah dikarenakan merasa pesimis dengan kualitas kerja yang dimiliki dibandingkan dengan kualitas kerja guru PNS. Guru honorer seringkali menunda penyelesaian tugas seperti mengoreksi tugas siswa atau tugas dari kedinasan lainnya jika *deadline* masih lama. adanya penurunan keterikatan kerja seperti tidak menunjukkn antusias terhadap pekerjaan dan tidak ada konsentrasi pada guru honorer.

Beberapa guru honorer di antaranya merasakan tidak mempunyai antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan karena merasa kesulitan dalam mengajar dikelas dan tugas-tugas menumpuk yang belum selesai diperiksa dan menjadikan beberapa guru honorer merasa malas dan tidak mementingkan pekerjaan. Beberapa guru honorer juga merasa tidak percaya diri dikarenakan jabatannya yang hanya sebagai guru honorer sehingga guru honorer tidak merasa bangga dengan pekerjaannya saat ini. Beberapa guru honorer juga merasa terbebani karena adanya guru senior yang terus-terusan meminta ide-ide baru seperti ide untuk memfokuskan siswa belajar. Beberapa guru honorer pun merasa tidak senang dan terbebani karena banyak guru-guru PNS yang melimpahkan pekerjaan kepada guru honorer dan mereka juga tidak dapat serius dalam bekerja karena disuatu saat-saat tertentu mereka bekerja melebihi guru PNS yang dimana bekerja sampai lembur dan pulang terlambat tetapi tidak diberi uang makan atau tambahan lembur.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan 4 Desember 2023 dengan beberapa Guru Honorer MAN 1 Padang mengatakan sering merasa khawatir atas statusnya sebagai guru honorer dikarenakan takut perannya digantikan oleh guru PPPK baru lulus, sehingga adanya keinginan untuk berhenti berhenti secara mandiri dan berencana untuk lebih memilih buka usaha. Beberapa guru honorer merasa sulit mengajar ketika bertemu dengan siswa yang tidak mendengarkan dan tidak mau mengerjakan tugas sehingga guru honorer merasa energinya tebuang percuma. Guru honorer merasa frustrasi, jenuh dan tidak fokus karena sudah lama mengabdikan diri sebagai guru honorer namun harapan tidak sesuai dengan

kenyataan. Guru honorer sering datang terlambat dan menunda suatu pekerjaan dan sering merasa lelah dan bosan dalam mengajar. Guru honorer juga mengatakan kewalahan dengan jam mengajar yang mengajar 5 sampai 6 kelas sehari, dan mengatakan mengajar dijam siang sampai sore membuat energi terkuras karena sudah merasa lelah mengajar dari pagi.

Guru honorer membandingkan kualitas kerja yang dimilikinya dengan kualitas kerja guru lainnya, lalu guru honorer menunjukkan kekhawatiran mengenai pekerjaan sebagai guru honorer di masa mendatang. Guru honorer juga menyebutkan takut apabila posisi jabatan akan tergantikan dengan guru PPPK yang baru lulus dan tidak mendapatkan pekerjaan lagi. Beberapa guru honorer mengatakan bahwa adanya pemberitaan tentang guru honorer akan dihapuskan dengan ketidak pastian akan masa depan karir dan pekerjaan sebagaitenaga kependidikan guru honorer, sehingga merasa khawatir dan cemas dengan masadepan.

Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Hadi (2018) dengan judul “hubungan antara *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dengan *work engagement* (keterikatan kerja) pada guru honorer SMA Negeri di Surabaya” dengan hasil menunjukkan adanya hubungan negatif pada kedua variabel yang diteliti. Hubungan negatif yang ada pada kedua variabel ini menandakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* pada karyawan maka semakin rendah *work engagement* yang dimiliki karyawan, begitu pula sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Pephayosa (2022) dengan judul “hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada pegawai

pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di kantor dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten karo” dengan hasil ada hubungan negatif *job insecurity* dengan *work engagement*, semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *work engagement* pada PPPK DPRD Kabupaten Karo. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian. Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat, populasi dan sampel penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Work Engagement* Pada Guru Honorer MAN 1 Padang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Work Engagement* Pada Guru Honorer MAN 1 Padang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Work Engagement* Pada Guru Honorer MAN 1 Padang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi teoritis untuk disiplin ilmu psikologi pendidikan, terutama pada teori-teori yang berkaitan dengan *job insecurity* dan *work engagement*.
- b. Hasil penelitian ini dapat memperkaya sumber kepustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang hubungan hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Work Engagement* Pada Guru Honorer MAN 1 Padang.

b) Bagi Sekolah

Membantu pihak perbankan dengan informasi tentang hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Work Engagement* Pada Guru Honorer MAN 1 Padang.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya tentang hubungan hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Work Engagement* Pada Guru Honorer MAN 1 Padang.