

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan setiap sekolah menginginkan orang-orang yang berkompeten untuk memajukan sekolah. Sehingga pentingnya sumber daya manusia yang tidak dapat dipungkiri. Oleh karena itu sekolah harus berani mengembangkan kompetensi secara sistematis, sehingga menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan merujuk kepada keadaan yang berkualitas (Ahmad dan Siregar dalam Abdurrahim & Yahya, 2023).

Menurut Shalahudin (2024) sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam setiap kegiatan pada suatu lembaga termasuk lembaga pendidikan. Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik sesuai dengan fungsinya supaya sumber daya manusia ini dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya pada lembaga yang dikuasainya. Guru merupakan sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang profesional di bidang pembangunan. Guru yang berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Abdurrahim & Yahya, 2023).

Menurut Suriyati (2019) guru memegang peranan strategis terutama dalam membentuk watak bangsa dan negara melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Peranan guru sangat sulit diganti oleh orang lain. Bila dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru dalam masyarakat Indonesia.

Menurut Suriyati (2019) guru memegang peranan strategis terutama dalam membentuk watak bangsa dan negara melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Peranan guru sangat sulit diganti oleh orang lain. Bila dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru dalam masyarakat Indonesia.

Dalam peraturan pemerintah No. 49 Tahun 2005 Pasal (1) dijelaskan guru terdiri dari guru PNS dan guru bukan PNS yang disebut guru honorer. Guru berstatus PNS adalah guru yang digaji tetap oleh pemerintah dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Guru honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk melaksanakan tugas tertentu (Pernanda, 2021) Lalu guru kontrak yaitu guru non-asn yang diangkat oleh pemerintah daerah setempat guna melengkapi kebutuhan guru yang dinyatakan kurang di suatu sekolah. Guru kontrak memiliki jam kerja penuh 8 jam seperti guru pada umumnya (Andika, dkk. 2019).

Guru kontrak merupakan posisi dilematik, disatu sisi sangat membutuhkan pekerjaan untuk kepentingan yang bersifat ekonomis dan sekaligus terkait dengan status sosialnya. Guru kontrak bekerja memiliki empat tujuan; pertama orang bekerja karena alasan agar bisa hidup dan melanjutkan kehidupannya, kedua keinginan untuk memiliki sesuatu, ketiga keinginan untuk kekuasaan dan keempat keinginan untuk diakui, tetapi disisi lain mereka dalam posisi yang rawan untuk dapat kehilangan semua harapan (Peterson & Plowman dalam Amalia, dkk. 2020).

Saat ini guru yang berkompeten dan berkinerja baik semakin sulit ditemukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Pihak sekolah perlu memotivasi para guru untuk mencapai tujuan efektif melalui pemberian kompensasi

yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif hingga melakukan investasi penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan guru potensial agar tidak berdampak pada *turnover intention* guru (Frezza dalam Shafira, 2024).

Menurut McElroy (dalam Ardan & Jaelani, 2021) mendefinisikan *turnover intention* merupakan keinginan berpindah pada tenaga kerja, belum sampai pada tahap realisasi yaitu terjadinya perpindahan tempat kerja. *Turnover intention* adalah sikap individu yang akan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, dan dianggap sebagai bagian akhir dari urutan dalam proses kognisi penarikan diri yang terjadi berupa pertimbangan untuk berhenti pada pekerjaan yang ada, dan adanya niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda dalam waktu dekat, serta adanya niat atau proses kognisi individu untuk berhenti bekerja (Carmeli & Weisberg dalam Syarif & Setiawan, 2022) . Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah komitmen organisasi dari pegawai, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity* (Mobley dalam Hia, 2022).

Menurut Witte (dalam Pangestu, dkk., 2024) *job insecurity* adalah sebuah fenomena sosial yang dapat diukur karena adanya perubahan signifikan seperti restrukturisasi dan penambahan pekerja kontrak. Fenomena ini ditandai dengan meningkatnya kecemasan pada tenaga kerja atas potensi kehilangan pekerjaan mereka. *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu organisasi yang berubah-ubah. *Job insecurity* juga disebabkan kurang memadainya fasilitas kerja, beban kerja yang melebihi kemampuan, memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaan yang

dikerjakan, sehingga mengakibatkan timbulnya niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya (Husin, 2021).

Dalam pencapaian tujuannya sekolah tentu tidak lepas dari keberadaan guru baik yang berstatus PNS, kontrak maupun honorer. Di suatu instansi guru kontrak di dalam suatu daerah biasanya untuk mengerjakan tugas secara bersama-sama karena guru PNS tidak sempat menyelesaikannya. Meskipun statusnya guru kontrak di sekolah sering kali mendapatkan tugas yang lebih berat dan lebih penting di bandingkan dengan guru PNS (Sedarmayanti dalam Shafira, 2023). Kondisi seperti ini akan menuntut guru kontrak agar terus bekerja berjam-jam bahkan ada guru kontrak yang harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya baik tugas mengajar maupun tugas tuntutan profesi. Dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja, sehingga memicu meningkatnya *turnover intention* di kalangan guru kontrak di Kabupaten Pesisir Selatan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan mencatat bahwa tingginya tingkat *turnover* pada guru kontrak, dapat dilihat pada tahun 2021 11,05% guru kontrak berhenti dari pekerjaannya, kemudian pada tahun 2022 terjadi *turnover* sebanyak 65,23%, begitu pula pada tahun 2023 terjadinya *turnover* sebanyak 56,39%. Hasil wawancara dengan 10 (sepuluh) orang guru kontrak di Kabupaten Pesisir Selatan, ditemukan bahwa guru yang berstatus kontrak selama 3-5 tahun memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Guru kontrak mengatakan bahwa adanya keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain dengan melihat beberapa peluang dari pekerjaan lain. Kemudian ditemukan juga guru kontrak

tertarik untuk mencari tahu pekerjaan-pekerjaan lain yang mungkin sesuai dengan keinginannya. Serta keinginan guru kontrak untuk berhenti dari pekerjaannya.

Selanjutnya ditemukan juga bahwa guru kontrak merasa khawatir dengan keputusan pemerintah yang hanya memperpanjang kontrak sekali dalam satu tahun. Serta, tidak adanya jaminan oleh pemerintah untuk memperpanjang kontrak pada guru yang berstatus kontrak. Kemudian guru kontrak memaparkan bahwa tidak adanya jaminan untuk guru kontrak akan langsung diangkat sebagai PNS maupun PPPK.

Penelitian yang berkaitan dengan *job insecurity* dengan *turnover intention* telah dilakukan oleh Shafira (2023) dengan judul penelitian “Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* Guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar” menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik yang artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Hia (2022) dengan judul “Hubungan Antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kingdom Pool N Bar” menunjukan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan di Pool n Bar Kingdom.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tayeb (2024) dengan judul “Hubungan *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak di Kota Makassar” bahwa *job insecurity* secara positif memiliki hubungan dengan *turnover*

intention pada karyawan kontrak di Kota Makassar dengan koefisien korelasi bernilai positif yang signifikan dan memiliki kekuatan hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* pada guru kontrak di Kabupaten Pesisir Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru kontrak di Kabupaten Pesisir Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru kontrak di Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan variabel *job insecurity* dan *turnover intention* sehingga dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru Kontrak

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru kontrak di Kabupaten Pesisir Selatan.

b. Bagi Dinas Pendidikan

Diharapkan ini dapat menambah literatur dan bahan informasi mengenai *job insecurity* dengan *turnover intention* bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di kabupataen Pesisir Selatan

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi informasi tambahan dan menambah wawasan bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru kontrak.