

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *resource* yang sangat penting bagi keberhasilan dan eksistensi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam dunia pendidikan. Dewasa ini pada kenyataannya, masih begitu banyak permasalahan yang harus diselesaikan dan dicarikan solusi terkait dengan pendidikan nasional, khususnya tenaga guru. Guru merupakan salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Seorang guru bertugas tidak hanya mengajar, melainkan juga membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sehingga seorang guru tidak segan menegur apabila anak didiknya melakukan hal yang menyimpang dari aturan dan norma yang berlaku. Berbagai persoalan yang dihadapi guru seperti menjadi seorang guru honorer. Hal ini kemudian memicu kinerja dan prestasi guru yang tidak maksimal yang kemudian diiringi dengan mutu pendidikan nasional yang buruk sehingga menyebabkan keinginan seseorang untuk berpindah (*turnover intention*).

Turnover intention menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan, serta keinginan meninggalkan organisasi. Keinginan yang berujung pada keputusan untuk keluar dari sebuah instansi atau organisasi terjadi karena individu mengalami sebuah ketidak nyamanan dalam bekerja. *Turnover intention* dalam lingkungan sekolah memberikan dampak bagi sekolah tersebut. *Turnover* yang

terjadi merugikan bagi pihak sekolah, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun berdampak pada motivasi guru. Jika *turnover* terjadi berarti organisasi kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan guru yang baru sehingga organisasi harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan pekerja yang siap pakai. Keluarnya pegawai berarti ada posisi tertentu yang harus segera diisi. Selama masa pencarian maka tenaga kerja yang ada tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga beberapa tugas akan terbengkalai. Penelitian oleh (Widia Darma, 2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif beban kerja terhadap *turnover intention* lalu terdapat efek langsung positif *Burnout* terhadap *turnover intention* dan terdapat efek langsung positif dari beban kerja pada kelelahan.

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 undang-undang ketenagakerjaan (Mulyasa, 2006). Perbedaan antara guru tetap dan guru honorer tidak berhenti pada status kepegawaiannya, tetapi juga pada faktor upah minimumnya. Padahal, jika ditinjau dari sisi pekerjaan antara guru tetap dan guru honorer memiliki pekerjaan yang sama. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi perlu memperhatikan regulasi yang berlaku, sistem penggajian, kebijakan kompensasi yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan serta syarat-syarat lain. Kompensasi memiliki peran yang sangat penting untuk memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan.

Hasil penelitian oleh (Freza Mahaztra, 2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada guru SDIT Asy-Syamil Bontang. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan performa karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan untuk tetap bekerja pada suatu pekerjaan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan maka karyawan akan merasa tidak puas dengan tempat mereka bekerja.

Status sebagai seorang guru honorer saat ini masih banyak. Kondisi guru honorer saat ini sangat memprihatinkan, mulai dari menjalani kondisi terpuruk bertahun-tahun, mengabdikan diderah tertinggal, sistem honorium yang tidak menentu, terkadang menerima honorium setelah tiga bulan menjalankan tugas. Dari berbagai masalah yang membelit tenaga guru inilah yang kemudian berdampak pada minat menjadi guru semakin kecil, bahkan tidak jarang guru beralih profesi untuk mendapatkan kesejahteraan hidup yang lebih baik. Guru yang berkeinginan untuk berganti profesi atau pindah tempat kerja dikenal dengan istilah *turnover intention*. Menurut (Robert dan John, 2011) ada beberapa penyebab mengapa seorang guru berkeinginan untuk keluar dari tempat kerjanya seperti *Burnout* (kejenuhan kerja), beban kerja yang berat, dan kompensasi yang kurang dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia (2019) diperkirakan sebanyak 37,43% atau sekitar 852.180 orang merupakan guru honorer yang tersebar di 34 Provinsi yang ada di Indonesia. Guru honorer yang dimaksud di satuan pendidikan milik pemerintah terdiri dari guru bantu (GB), guru honorer daerah (Honda), dan guru tidak tetap (GTT). Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan Provinsi Bali (2019) menunjukkan guru honorer yang tersebar di Provinsi Bali sebanyak 14.109 yang terdiri dari 8.368 guru sekolah dasar (SD), 3.342 guru sekolah menengah pertama (SMP), 1.012 guru sekolah menengah atas (SMA), 1.304 guru sekolah menengah kejuruan (SMK), dan 83 guru sekolah luar biasa (SLB).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy dalam Widiawati, 2017). Menurut (Jason A. Colquit, 2014), "*workload is higher due to additional responsibilities that include receiving merchandise from vendors taking physical inventory and training new employees*". Beban kerja yang tinggi diiringi dengan tanggung jawab yang tinggi, seperti halnya dengan guru dengan adanya tanggung jawab atau tugas tambahan maka beban kerja akan bertambah. Suatu sekolah harus mampu untuk menganalisis dan menentukan tugas maupun beban kerja yang sesuai. Penelitian dari (Widia Darma, 2018) menunjukkan ada pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang berlebihan berdampak secara fisiologis ataupun psikologis bagi seorang guru. Dampak fisiologis seperti, sakit kepala, lelah secara fisik, dan gangguan fisik. Sedangkan dampak psikologis seperti keinginan untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain

Burnout (kejenuhan kerja) terjadi karena tuntutan pekerjaan serta pekerjaan tersebut merupakan sebuah rutinitas yang terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama serta guru terlalu intens dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mengalami kejenuhan yang memuncak. (Gold dan Roth, 2013) berpendapat bahwa *burnout* sering diartikan sebagai sebuah sindrom kelelahan emosional dan sebuah bentuk sikap sinis yang terjadi diantara sikap manusia untuk kejenuhan kerja. Guru

adalah salah satu profesi yang dapat memicu *Burnout* (kejenuhan kerja), hal tersebut terjadi karena profesi guru memiliki rutinitas seperti menghadapi siswa, mengerjakan tugas sekolah, mengoreksi tugas sekolah, mengelola kelas dan kegiatan lainnya yang memicu rasa jenuh. Memotivasi guru agar tidak berada dititik kebosanan atau kejenuhan merupakan hal yang sulit dilihat dari beban kerja dan kompensasi yang diterima. Permasalahan baik secara pribadi yang timbul di dalam organisasi ditambah dengan permasalahan diluar organisasi mampu memberikan rasa lelah secara psikologis sehingga mulai memunculkan pikiran-pikiran buruk tentang organisasi. Pola kerja yang sama serta kebiasaan yang monoton yang dijalankan oleh para guru juga dapat menyebabkan rentan menjadi bosan. Guru yang melaksanakan kerja dengan beban yang tinggi diasumsikan rentan terhadap *burnout* dikarenakan guru yang bekerja kurang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan (dari segi fisik) dan tidak dapat bekerja sepenuhnya karna memiliki beban kerja yang tinggi (Willemse, 2006). Penelitian (Rocky, 2018) menunjukkan bahwa *job Burnout* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* yang berarti setiap ada kenaikan *job burnout* maka akan ada *turnover intention*.

Berkaitan dengan hal diatas menurut hasil wawancara dengan beberapa guru honorer di Kabupaten Jemberana menyatakan bahwa terdapat keinginan oleh guru untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*) beberapa guru memiliki keinginan untuk berganti profesi, beralih pada profesi yang lebih baik serta finansial yang lebih menjanjikan. Guru honorer dituntut untuk bekerja ekstra keras oleh sekolah, seperti tambahan jam mengajar, guru terlibat dalam semua kegiatan sekolah, guru merangkap jabatan, dan tambahan mengajar privat atau les, serta tambahan mengajar ekstrakurikuler. Sementara itu apa yang dikerjakan oleh

seorang guru honorer tidak sebanding dengan apa yang terima dari pihak sekolah. Selain permasalahan tersebut guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana masih banyak yang mengejar bukan pada bidang keilmuannya, misalnya guru agama Hindu mengajar konseling ataupun bahasa Bali. Tentunya beban kerja semakin banyak dirasakan ketika seorang guru mengajar bukan pada bidang ilmu yang dikuasai dan harus belajar dari awal lagi. Meskipun demikian banyak guru yang mengajar di sekolah dasar di Kabupaten Jembrana memilih untuk bertahan karena alasan belum mendapatkan tempat pekerjaan lain atau takut jika tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik mengetahui **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan *Burnout* Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jembrana”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Guru Honorer Sekolah Dasar Kabupaten Jembrana sebagai berikut.

1. Kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan dan kompensasi dalam bentuk tunjangan terlalu rendah.
2. Terjadi *Burnout* (kejenuhan kerja) pada guru honorer sekolah dasar Kabupaten Jembrana dalam proses belajar mengajar sehingga berdampak pada *turnover intention* (keinginan untuk berpindah).
3. Tuntutan beban kerja yang tinggi bagi guru honorer sekolah dasar Kabupaten Jembrana yang berdampak pada *turnover intention* (keinginan untuk berpindah).

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas maka dapat diberikan beberapa pembatasan masalah adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori dan supaya penelitian dapat dilakukan secara fokus dan mendalam maka penelitian membatasi variabel penelitian hanya terdiri dari yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Kompensasi, beban kerja dan *burnout* sebagai variabel bebas sedangkan *turnover intention* sebagai variabel terikat. Dimana indikator-indikator tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* guru honorer.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana ?
3. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *burnout* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana ?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *burnout* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana ?

6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana ?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana
2. Menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana
3. Menguji pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana
4. Menguji pengaruh kompensasi terhadap *burnout* pada guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana
5. Menguji pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana
6. Menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana
7. Menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yang duharapkan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penerapan ilmu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap beban kerja dan *burnout* setra dampaknya pada *turnover intention* guru honorer di sekolah dasar Kabupaten Jembrana. Hasil penelitaian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi guru honorer khususnya yang ada di Kabupaten Jembrana untuk memberikan gambaran tentang pentingnya pengaruh kompensasi terhadap beban kerja dan *burnout* serta dampaknya pada *turnover intention* yang nantinya akan mengarah pada pelayanan pendidikan.

