

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seperti dikutip dari katadata.co.id menurut survei penduduk yang dilakukan tahun 2015, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2019 di proyeksikan berjumlah 266,91 juta jiwa. Dengan jumlah yang besar berakibat pada tingkat persaingan antar individu menjadi semakin ketat, terutama dalam hal pencarian lapangan pekerjaan. Bukan hanya lowongan pekerjaan saja yang jumlahnya berbanding terbalik dengan jumlah Sumber Daya Manusia yang tersedia, status kerja atau kepegawaian yang ditawarkan perusahaan atau instansi saat ini juga lebih banyak yang menerapkan sistem kerja kontrak dan *outsourcing*.

Outsourcing atau alih daya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja (Asyhadie dan Kusuma, 2019). Kebijakan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* ini dianggap lebih menguntungkan pihak perusahaan dan instansi. Pasar untuk jasa-jasa *outsourcing* yang mencakup aktivitas sumber daya manusia terus berkembang (Ivancevich, 2001). Hal ini dianggap lebih menguntungkan perusahaan, seperti dapat mengurangi biaya, meningkatkan fleksibilitas, pemanfaatan tenaga ahli, serta dapat meningkatkan kondisi keuangan dan kinerja perusahaan. Fenomena *outsourcing* dan kerja kontrak tidak hanya terjadi di suatu perusahaan saja, institusi pemerintah juga menerapkan sistem ini yang biasanya disebut

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Salah satu contoh penerapan sistem ini pada institusi pemerintahan yaitu di institusi pendidikan. Meski di dalam institusi pendidikan sudah ada PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), namun masih banyak juga yang hanya berstatus sebagai honorer. Status kepegawaian yang belum pasti ini dapat menimbulkan perasaan *job insecurity*.

Job insecurity adalah kondisi dimana pekerja merasa pekerjaannya terancam serta adanya ketidakberdayaan untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford *et al*, 1989). *Job insecurity* juga dapat diartikan sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena adanya ancaman situasi dari suatu pekerjaan (Greenhalgh dan Rossenblat, 1984).

Individu yang merasa *insecure* terhadap nasib masa depan nya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. *Job insecurity* memiliki korelasi negatif dengan kinerja karyawan menurut penelitian yang dilakukan oleh Areni dan Chirumbolo (2005). Artinya jika karyawan memiliki *job insecurity* yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan rendah. Untuk itu sangat penting jika seseorang memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah. Hal ini pastinya akan berdampak pada organisasi ataupun instansi itu sendiri, seperti halnya di institusi pendidikan.

Pendidikan memiliki peranan penting bagi aspek kehidupan manusia. Kemajuan suatu negara juga tidak pernah lepas dari keterlibatan pendidikan didalamnya. Hal ini disebabkan karena pendidikan

berpengaruh dalam menanamkan budaya yang inovatif dan kompetitif. Pendidikan adalah proses kemampuan dasar yang fundamental, baik itu menyangkut daya pikir atau daya intelektual, maupun daya emosional atau perasaan yang diarahkan kepada tabiat manusia hal ini menurut John Dewey (dalam Ariana, 2017).

Mengutip dari berita VOAIndonesia.com, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang ada di Indonesia memperkirakan jika jumlah guru yang ada di Indonesia pada tahun 2019 setidaknya 1,5 juta dari 3,2 juta masih berstatus honorer. Meski memiliki status kepegawainnya berbeda, guru dengan status PNS dan guru dengan status honorer keduanya tetap memiliki peran yang sama. Guru diharapkan mampu menciptakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien. Akan tetapi dalam bidang kesejahteraan, guru dengan status PNS dan honorer mengalami perbedaan. Standar upah yang harus dibayarkan kepada guru honorer belum jelas, karena masih saja ada yang menerima upah rendah. Selama ini gaji guru honorer didapat dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS), akibatnya gaji yang diterima tidak banyak dan dibatasi. Sehingga jika guru pengganti tidak mendapatkan tambahan dari pemerintah daerah setempat, maka gaji yang akan diterima juga kecil. (news.detik.com)

Mengutip dari sumberdaya.ristekdikti.go.id, peraturan atau Undang-Undang yang mengatur hak guru sudah ditetapkan pada tahun 2005 Nomor 14 yaitu:

- a) Memperoleh promosi dan penghargaan berdasarkan tugas dan prestasi kerja yang sudah dilakukan
- b) Mendapatkan perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- c) Mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
- d) Mendapatkan serta menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran untuk tujuan menunjang kelancaran tugas keprofesionalan
- e) Mempunyai kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/ atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan
- f) Mendapatkan rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- g) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
- h) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan
- i) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan / atau
- j) Mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya

Hak guru di Indonesia memang sudah diatur dalam undang-undang seperti penjabaran diatas, tetapi hak hak tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh guru dengan status kepegawaian honorer. Kesejahteraan yang dirasakan guru masih jauh terbelah dari kata cukup. Tidak heran jika

seringkali guru honorer menuntut hak haknya kepada pemerintah. Kesejahteraan guru adalah tanggung jawab yang harus dipenuhi pemerintah, karena tugas guru adalah mencerdaskan generasi bangsa yang nantinya dapat melahirkan calon-calon pemimpin dimasa depan (Musfah, 2016). Peran guru sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kinerja guru dapat menentukan masa depan suatu bangsa. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (Mangkunegara, 2013). Dalam hal ini menjadi guru harus merelakan sebagian waktu dalam hidupnya untuk mengabdikan kepada masyarakat meski gaji yang diperoleh sangat tidak memadai dibanding profesi lain (Sagala, 2013).

Gaji memang bukan hanya persoalan yang dialami guru honorer. Status kepegawaian yang masih honorer juga menjadikan guru honorer ini menuntut untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Permasalahan seperti inilah yang sampai sekarang masih menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah. Tugas guru yang begitu mulia karena ingin mencerdaskan kehidupan bangsa harus didukung oleh motivasi kerja guna meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Motivasi kerja dapat menimbulkan dorongan atau semangat dalam diri. Motivasi merupakan hasil interaksi yang terjadi antara individu dengan situasi (Robbins dan Timothy, 2009). Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya dapat maksimal. Perusahaan

harus memastikan karyawan termotivasi dengan baik, agar karyawan dapat terhindar dari kerusuhan industri atau kondisi yang dapat merugikan perusahaan, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja (Mensah dan Tawiah, 2014). Selain itu motivasi dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Abdi *et al*, 2017). Artinya jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi ketika bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Tidak hanya *job insecurity* dan motivasi saja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja berdampak pada kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan target kinerja operasional (Malik *et al*, 2011). Lingkungan kerja penting bagi setiap individu karena membuat karyawan bekerja lebih produktif. Lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja, keamanan, serta mutu kehidupan kerja karyawan itulah pengertian *Work environment* atau lingkungan kerja menurut Heizer dan Render (2001). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa yang aman pada karyawan disaat mereka bekerja dan memungkinkan karyawan bekerja dengan maksimal.

Kondisi yang kondusif ini tidak hanya tanggung jawab yang harus diciptakan oleh perusahaan, melainkan juga adanya peran dari para tenaga kerja (Malik, 2016). Jika lingkungan kerja kondusif tentunya perusahaan atau organisasi juga akan mendapatkan manfaatnya. Seperti halnya

sekolah yang nyaman akan menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien bagi siswanya.

Lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain lain (Asriel *et al*, 2016). Sedangkan lingkungan non fisik diantaranya suasana kerja, gaya kepemimpinan manajer yang partisipatif, kompensasi, mutu hubungan vertikal dan horizontal seperti kebersamaan serta lingkungan sosial (Tan, 2010)

Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lankeshwara, 2016). Artinya apabila seseorang bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Kondisi lingkungan kerja utama yang terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pekerja dan harus mendapatkan perhatian lebih (Al-Omari dan Okasheh, 2017). Untuk itu perusahaan atau organisasi memiliki peran dalam menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan dapat memiliki motivasi dan kinerja karyawanpun meningkat.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang sudah dijelaskan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Work Environment* Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah”. Peneliti melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung karena menurut data yang dikutip dari kemdikbud.go.id dari 26 SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung jumlah total guru dengan status kepegawaian guru tetap (PNS) dan guru tidak tetap (guru honorer) adalah 187 orang. Dari jumlah 187 orang tersebut, yang memiliki status tidak tetap (guru honorer) adalah 103 orang. Artinya jumlah guru SD Negeri dengan status honorer di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung jumlahnya lebih banyak dari pada guru dengan status kepegawaian PNS.

Oleh sebab itu, dengan status kepegawaian yang tidak tetap dapat mengakibatkan perasaan *job insecurity*. *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan (Greenhalgh dan Rossenblat, 1984). Disini berarti guru honorer yang memiliki status kepegawaian tidak tetap memiliki perasaan *job insecurity*. Guru yang memiliki perasaan *job insecurity* dapat berpengaruh terhadap kinerja. Dengan status guru tidak tetap (guru honorer) SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung yang jumlahnya lebih banyak dibandingkan guru PNS berarti *job insecurity* yang dirasakan tinggi.

Sehingga, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji setiap variabel dan dampaknya bagi kinerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Bulu Kabupaten Temanggung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi kerja guru honorer?
2. Apakah ada pengaruh *work environment* terhadap motivasi kerja guru honorer?
3. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja guru honorer?
4. Apakah ada pengaruh *work environment* terhadap kinerja guru honorer?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer?
6. Apakah pengaruh secara langsung *job insecurity* terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap kinerja melalui motivasi guru honorer?
7. Apakah pengaruh secara langsung *work environment* terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *work environment* terhadap kinerja melalui motivasi guru honorer?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi kerja guru honorer.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh *work environment* terhadap motivasi kerja guru honorer.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja guru honorer.
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh *work environment* terhadap kinerja guru honorer.
5. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer.
6. Untuk mengetahui apakah pengaruh secara langsung *job insecurity* terhadap kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap kinerja melalui motivasi guru honorer.
7. Untuk mengetahui apakah pengaruh secara langsung *work environment* terhadap kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *work environment* terhadap kinerja melalui motivasi guru honorer.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat bermanfaat bagi penulis dan instansi terkait yang digunakan untuk penelitian, serta pihak lain yang mungkin membaca skripsi ini, berikut adalah manfaat penelitiannya:

1. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan informasi serta pengetahuan yang nantinya mampu meningkatkan pemahaman mengenai *job insecurity*, *work environment*, motivasi dan kinerja karyawan khususnya guru dengan status kepegawaian honorer. Penelitian ini juga memberikan wawasan dan pengetahuan penulis dalam pengembangan teori serta implementasinya di dunia praktek.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan memberikan informasi yang bermanfaat agar dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pihak pemerintah agar lebih memperhatikan lagi nasib guru honorer

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat menjadi sumber informasi dan referensi mengenai *job insecurity*, *work environment*, motivasi dan kinerja guru honorer.