

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Stres merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan sebab telah menjadi hal umum yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Kupriyanov dan Zhdanov (2014) bahwa saat ini stres merupakan sebuah atribut dalam kehidupan modern. Stres dapat dialami oleh siapa saja dan dalam berbagai situasi yang berbeda, salah satunya dalam situasi kerja yang disebut dengan *job stress*.

Job stress merupakan perasaan disfungsi pribadi sebagai reaksi dari stressor yang dirasakan atau kejadian di tempat kerja, dengan ditandai adanya respon fisik, psikologis dan tingkah laku (Parker & Decotiis, 1983). Dengan kata lain, *job stress* adalah hasil dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya yang disebabkan adanya ketidaksesuaian atau perubahan yang tidak jelas dalam organisasi.

Job stress diketahui dapat berpengaruh terhadap berbagai hal. Prestiana dan Purbandini (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih mudah mengalami kejenuhan dalam bekerja. Selain itu, menurunnya kinerja pegawai juga dilaporkan dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Christy & Amalia, 2017). Adapun hasil penelitian dari Ruzungunde, Murugan, dan Hlatywayo (2016) menyatakan stres kerja mengurangi komitmen pegawai terhadap organisasi. Kemudian, diketahui pula bahwa berkurangnya kepuasan kerja pada pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh *job stress* (Putri & Sintaasih, 2018).

Tingkat *job stress* di Indonesia dapat dikatakan cukup tinggi. Berdasarkan hasil survey Regus pada tahun 2012 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di Indonesia mencapai angka 64%, yakni melebihi nilai rata-rata global yang berkisar 48% (Timah, 2014). Banyak peneliti yang telah melakukan studi mengenai *job stress* pada berbagai pekerjaan. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut semakin membuktikan bahwa *job stress* rentan dialami oleh semua orang dari kalangan pekerjaan yang berbeda, seperti karyawan kantor, perawat, polisi, *teller* bank, buruh, dan tidak terkecuali guru.

Guru merupakan komponen utama dalam pendidikan, sebab guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional yang berperan langsung dalam proses belajar mengajar di sekolah. Dengan kedudukannya tersebut, guru berperan sebagai agen pembelajaran yang berfungsi dalam menaikkan tingkat mutu pendidikan nasional. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menguraikan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Namun, dibalik peran dan kedudukannya yang penting tersebut, Indonesia ternyata mengalami kekurangan tenaga pendidik atau guru. Hal ini disebabkan setiap tahun terdapat puluhan ribu guru yang pensiun. Sekretaris Jenderal Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) menyebutkan bahwa Indonesia mengalami kekurangan sebanyak 1,1 juta guru per Agustus 2019 (Ramadhani, 2019). Guna mengatasi permasalahan kekurangan guru tersebut, salah satu upaya yang dilakukan ialah dengan memberdayakan guru honorer.

Guru honorer adalah istilah yang digunakan untuk guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Berbicara mengenai upah, guru honorer diberikan gaji berdasarkan sistem penggajian per jam pelajaran atau digaji secara sukarela sehingga banyak yang mendapatkan gaji dibawah Upah Minimum Regional (UMR). Hal ini menimbulkan permasalahan terkait kesejahteraan pada guru honorer. Sesungguhnya, pemerintah telah mengatasi permasalahan mengenai kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan profesi guru, tunjangan khusus guru, melakukan pendidikan dan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), dan sebagainya (Kemdikbud, 2019).

Dalam Pasal 16 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik sebesar satu kali gaji pokok. Sertifikat pendidik merupakan bukti formal sebagai bentuk pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga professional. Akan tetapi, sertifikat pendidik tersebut nyatanya tidak mudah untuk didapatkan, terlebih untuk guru honorer sehingga guru honorer mengalami kesulitan untuk mendapatkan tunjangan profesi tersebut.

Hal ini dilatarbelakangi oleh salah satu persyaratan untuk mendapatkan sertifikat pendidik, yaitu harus memiliki SK Pengangkatan yang ditandatangani oleh Bupati. Namun, Bupati tidak dapat mengeluarkan SK dengan mudah sebab terbentur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 43/2007 yang menyebutkan bahwa guru yang mengajar terhitung setelah Januari 2005 tidak bisa mendapatkan SK dari Bupati dikarenakan pada masa itu sekolah dilarang untuk mengangkat Guru Tidak Tetap (GTT).

Batalnya kenaikan insentif bagi guru honorer seperti yang terjadi di Kabupaten Bandung tahun 2019/2020 pun sangat disesalkan, sebab merupakan hal yang telah didambakan oleh guru honorer setempat (Sugriwa, 2020). Kenaikan insentif yang batal terjadi ini sangat disayangkan terutama oleh guru honorer di tingkat SD dan SMP, karena sesuai dengan UU Nomor 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa kewenangan pengelolaan sekolah tingkat SD dan SMP adalah tanggung jawab pemerintahan kabupaten/kota.

Selain mengenai upah, ketidakjelasan status kepegawaian juga merupakan permasalahan yang tidak bisa dipungkiri. Peluang promosi atau kenaikan pangkat pada guru honorer untuk menjadi guru PNS sangatlah kecil. Hal ini disebabkan oleh persyaratan yang tertulis pada Permenpan-RB Nomor 36/2018 mengenai Kriteria Penetapan Kebutuhan PNS dan Pelaksanaan Seleksi CPNS Tahun 2018 yang menyatakan bahwa untuk mengikuti seleksi CPNS maksimal berusia 35 tahun saat melamar. Namun, nyatanya banyak guru honorer yang telah mengajar selama belasan tahun, sehingga Permenpan tersebut dianggap tidak berpihak kepada mereka yang berusia diatas 35 tahun.

Respon guru honorer terhadap permasalahan-permasalahan di atas pun beragam, salah satunya seperti yang terjadi di Jawa Barat, ratusan guru honorer di Kabupaten Bandung berangkat ke Jakarta untuk melakukan unjuk rasa di depan Kantor Kemenpan RB dan PGRI sebagai bentuk protes terhadap Permenpan tersebut (Ridwan, 2018). Selain itu, sebanyak 40 orang guru honorer mendatangi Komisi D DPRD Kabupaten Bandung pada 12 Mei 2019 untuk menuntut kesejahteraan dan kejelasan mengenai seleksi pegawai pemerintah (Fattah, 2019).

Keputusan para guru honorer untuk melakukan aksi unjuk rasa turun ke jalan untuk menyuarkan aspirasinya. Namun, tetap mempertahankan profesinya meskipun berada dalam situasi yang terkesan tidak berpihak kepada mereka, menempatkan guru honorer berada dalam situasi yang tertekan dan berpotensi dapat menimbulkan *job stress*.

Berdasarkan hasil studi awal yang dilakukan pada 22 guru honorer di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden mengatakan stres yang dialami dalam bekerja disebabkan oleh beban kerja yang sama dengan guru PNS namun gaji yang diterima jauh lebih kecil, 5 responden lainnya menyatakan karena status kepegawaian yang tidak jelas, 3 responden mengatakan karena gaji yang tidak diberikan setiap bulan. Adapun 3 responden lainnya menyatakan karena kurang dihargai oleh pemerintah, sering dipandang sebelah mata atau diremehkan, dan tuntutan yang harus selalu profesional dalam bekerja.

Kemudian sebanyak 15 responden mencemaskan jenjang karir mereka sebagai seorang guru. Beberapa responden menjelaskan lebih lanjut bahwa hal ini disebabkan karena tidak adanya kepastian mengenai status kepegawaian, perasaan khawatir dan takut apabila posisi mereka suatu saat digantikan oleh guru PNS, serta merasa kecewa dengan peraturan pemerintah yang dinilai mempersulit mereka untuk mengikuti tes CPNS.

Selain itu, sebanyak 18 responden menyatakan bahwa mereka terkadang merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Beberapa responden mengatakan hal ini disebabkan karena tugas mereka bukan hanya mengajar, tetapi banyak kepentingan lain yang harus dikerjakan, seperti tugas administrasi dan pekerjaan rumah tangga. Bahkan ketika sudah berada di rumah pun tetap harus menjawab pertanyaan-pertanyaan dari orang tua siswa baik mengenai tugas sekolah maupun perilaku anak ketika di sekolah.

Berdasarkan studi pendahuluan tersebut menyatakan bahwa sebagian besar stres dalam bekerja pada guru honorer disebabkan oleh gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Noviyanti dan Erwandi (2013) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada guru honorer yang menunjukkan sebanyak 31% guru honorer mengalami stres berat karena tidak puas dengan gaji yang diterima.

Ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima karena tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh guru honorer salah satunya dapat disebabkan oleh permasalahan kekurangan guru yang telah dijelaskan sebelumnya, seperti yang terjadi di salah satu sekolah dasar di Kecamatan Cileunyi. Kepala sekolah menjelaskan bahwa hanya tersisa satu orang guru yang berstatus PNS dan enam orang guru berstatus honorer di sekolah tersebut. Hal ini menyebabkan proses belajar mengajar menjadi tidak efektif dan beban kerja para guru pun menjadi lebih besar dari yang seharusnya (Handriansyah, 2020).

Hasil studi awal yang dilakukan menunjukkan pula bahwa responden mencemaskan mengenai jenjang karir mereka, serta merasa bahwa terkadang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang mana hal ini mencerminkan aspek-aspek dari *job stress* yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Lukman, Latipun, dan Hasanati (2019) dalam penelitiannya melaporkan adanya stres yang dialami oleh guru honorer tingkat SD dalam pekerjaannya.

Adapun dalam studi lebih lanjut oleh Pertiwi dan Wardani (2019) yang dilakukan pada 222 guru SD juga menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik status pekerjaan, guru non PNS mengalami stres kerja tingkat berat lebih tinggi dibandingkan guru PNS yaitu sebesar 8,1%. Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat dikatakan bahwa guru honorer memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dari guru PNS.

Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya beberapa variabel yang dapat mempengaruhi *job stress*, diantaranya adalah faktor beban pekerjaan dan konflik pekerjaan (Purwani, 2016). Kemudian, resiliensi diri juga dinyatakan berpengaruh terhadap *job stress* (Akbar & Pratasiwi, 2017). Sementara itu, Astari dan Sudibya (2018) menyatakan bahwa *work family conflict* secara signifikan berdampak pada stres kerja.

Adapun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syaharudin, Utami, dan Andini (2017) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *job stress*. Hal serupa juga dinyatakan oleh Bashori dan Meiyanto (2017) yang menemukan bahwa *job stress* dipengaruhi secara signifikan oleh *job insecurity*. Dengan demikian, diketahui bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi pula tingkat *job stress*.

De Witte (2005) mendefinisikan *job insecurity* sebagai tekanan yang dirasakan terkait kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terhadap tekanan tersebut. *Job insecurity* diartikan pula sebagai perasaan khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa depan (Nopiando, 2012). Aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh para guru honorer menggambarkan perasaan khawatir terhadap pekerjaannya di masa depan akibat upah yang rendah dan sulitnya untuk diangkat menjadi guru PNS. Perasaan khawatir akan ketidakjelasan status kepegawaian yang dirasakan tersebut dalam istilah psikologi disebut dengan *job insecurity*.

Hasil studi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden memandang status honorer sebagai status kepegawaian yang tidak jelas baik dalam jenjang karir maupun gaji, 7 responden mengatakan status yang perlu diperhatikan lebih oleh pemerintah. Adapun 3 responden lainnya menganggap status honorer sebagai pekerjaan yang mulia, serta harus ikhlas dan sabar dalam menjalankannya.

Sementara itu, sebanyak 12 responden merasa takut akan kehilangan pekerjaannya saat ini. Beberapa responden menjelaskan bahwa perasaan takut tersebut disebabkan oleh banyaknya calon guru muda, peraturan pemerintah yang mempersulit untuk mengikuti tes CPNS, serta adanya pemberitaan yang beredar bahwa dalam beberapa tahun ke depan tenaga kerja honorer akan dihapus, dan status kepegawaian yang belum jelas.

Berdasarkan studi awal tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden merasa takut kehilangan pekerjaannya sebagai seorang guru dan memandang status honorer sebagai status kepegawaian yang tidak jelas, baik dari segi jenjang karir maupun gaji. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bryson dan Harvey (dalam Barsah, 2017) bahwa *job insecurity* disebabkan oleh tingkat pendapatan yang tidak bisa diprediksi dan ketidakstabilan status kepegawaian. Wibowo dan Ariani (2016) lebih lanjut mengungkapkan bahwa penyebab utama dari *job insecurity* pada guru honorer adalah rendahnya kemungkinan untuk kenaikan jabatan menjadi guru PNS.

Selain *job insecurity*, studi terdahulu juga menunjukkan adanya variabel lain yang berperan terhadap *job stress* yaitu kepribadian. Penelitian oleh Sadeghi *et al.* (2016) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian dengan stres kerja pada guru. Hasil penelitian dari Hanifah (2015) juga menyampaikan hal yang serupa bahwa kepribadian merupakan faktor yang berperan dalam menghadapi stres pada guru. Setiap individu memiliki kepribadian yang khas, sehingga cara setiap individu dalam menghadapi masalah atau stres pun akan berbeda-beda. Adapun kemampuan kepribadian untuk bertahan dan menghadapi stres disebut dengan kepribadian *hardiness*.

Kepribadian *hardiness* merupakan salah satu kepribadian yang dapat membedakan sikap seseorang dalam menghadapi masalah. Kobasa, Maddi, dan Kahn (1982) mendefinisikan *hardiness* sebagai kumpulan karakter kepribadian yang berfungsi sebagai daya pertahanan ketika individu dihadapkan dengan situasi yang dapat menimbulkan stres. Maddi dan Khoshaba (2005) menyatakan bahwa individu yang mempunyai kepribadian *hardiness* dapat lebih mengontrol diri dengan baik, berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya, dan dapat menghadapi perubahan dengan melihatnya sebagai sebuah tantangan.

Hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *hardiness* dapat berdampak pada berbagai variabel. Maria dan Ediati (2018) menemukan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* cenderung mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Kepribadian *hardiness* dinyatakan pula memiliki hubungan yang positif dengan optimisme (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2012). Sedangkan, dari studi yang dilakukan Olivia (2014) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* cenderung dapat mencapai prestasi kerja.

Berdasarkan hasil studi awal yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menghadapi stres kerja yang dirasakan dengan menikmati profesinya sebagai guru, bersabar, berdoa, bersyukur, dan mencari pekerjaan lain untuk penghasilan tambahan. Selain itu, sebanyak 22 responden memiliki kepercayaan bahwa kesulitan yang dihadapi saat ini akan membawa pada perubahan yang lebih baik.

Adapun, sebanyak 17 responden mengatakan bahwa alasan mereka untuk tetap mempertahankan profesinya saat ini ialah karena niat utama dalam bekerja untuk mengamalkan ilmu yang telah didapat dan menyukai pekerjaan sebagai guru. Sedangkan, 5 responden lainnya menyatakan karena adanya harapan dan keyakinan untuk dapat menjadi guru tetap.

Sementara itu, sebanyak 9 responden mengatakan bahwa makna menjadi seorang guru ialah sebagai pahlawan tanpa tanda jasa dan merupakan pekerjaan yang mulia, 7 responden lainnya menyatakan merupakan pekerjaan yang menuntut kesabaran. Adapun 6 responden lainnya menyebutkan sebagai orang yang sangat berperan dalam membangun bangsa, serta pembimbing dan orang tua bagi para siswa di sekolah.

Hasil studi awal tersebut menunjukkan bahwa responden dapat mengendalikan stres atau kesulitan yang dialami dengan baik, serta tidak memandang kesulitan sebagai suatu ancaman melainkan yakin bahwa kesulitan tersebut dapat membantunya menjadi lebih baik. Selain itu, dapat diketahui bahwa responden memaknai pekerjaannya dan memiliki tujuan yang jelas dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut mencerminkan aspek-aspek pada kepribadian *hardiness*.

Astuti (dalam Kurniawan, 2016) menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* cenderung mengarahkan individu untuk melakukan *transformational coping* yakni mengubah situasi penuh stres menjadi bentuk-bentuk yang tidak mengandung tekanan sehingga stres yang dirasakan pun dalam tingkatan yang rendah dan dapat mengurangi gejala-gejala timbulnya *job stress*. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian oleh Dodik dan Astuti (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *hardiness* dan *job stress*, yang berarti semakin tinggi tingkat *hardiness* maka akan semakin rendah tingkat *job stress* yang dirasakan.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Fitriani dan Ambarini (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan tingkat stres. Adapun dalam penelitian yang dilakukan pada 217 guru SMA di Tangerang menunjukkan bahwa beberapa aspek dari kepribadian *hardiness* yaitu komitmen dan tantangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job stress* (Wahdaniyah & Miftahuddinn, 2018).

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa *hardiness* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *job stress*. Ini berbeda halnya dengan *job insecurity* yang berpengaruh secara positif terhadap *job stress*. Oleh karena itu, dapat diasumsikan dengan adanya *hardiness* pada diri guru honorer dapat menjadi solusi untuk mengatasi *job stress* sehingga pada akhirnya dapat menurunkan tingkat pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer.

Setelah dilakukan penelusuran, belum ditemukan adanya studi terdahulu yang secara langsung meneliti ketiga variabel tersebut secara bersamaan. Oleh karena itu, menjadi kebaruan tersendiri dalam penelitian ini dengan dibuatnya suatu model teoritik yang menghubungkan variabel *job insecurity*, *job stress*, dan *hardiness*. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Stress* dengan *Hardiness* sebagai Variabel Moderator (Studi pada Guru Honorer di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *job stress* pada guru honorer?
2. Apakah *hardiness* dapat memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer?

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengidentifikasi:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer.
2. Peran *hardiness* dalam memoderatori pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress* pada guru honorer

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan kontribusi pengembangan dalam ilmu psikologi, terutama yang berkaitan dengan psikologi kepribadian serta psikologi industri dan organisasi.

Manfaat Praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap sekolah dan guru honorer mengenai gambaran *hardiness*, *job insecurity*, dan *job stress* pada guru honorer. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan pula dapat berguna sebagai referensi dalam penelitian-penelitian berikutnya yang membahas mengenai *hardiness*, *job insecurity*, dan *job stress*.