

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan cita – cita bangsa yang tercermin dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (3) yang telah diamandemen berbunyi “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dalam undang-undang”. Sumber Daya manusia (SDM) adalah modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk. Selain itu Sumber Daya Manusia yang kompeten merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan nasional. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional pemerintah telah melakukan berbagai usaha, termasuk menerbitkan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU RI Nomor 20/2003), Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI Nomor 14/2005), dan berbagai peraturan perundangan lainnya, yang melihat peranan strategis guru dan dosen dalam peningkatan mutu pendidikan yang diimplementasikan pada sekolah-sekolah negeri maupun swasta.

Salah satu usaha sekolah memberi pelayanan yang prima terhadap peserta didik sebagai bekal untuk menghadapi era globalisasi dan era digital saat ini, adalah dengan menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kualifikasi akademik yang di syarkan undang-undang. Kualifikasi akademik guru merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan mata pelajaran yang diambilnya. Undang-undang dan peraturan pemerintah tentang guru dan dosen menimbulkan beberapa konsekuensi mengingat, realita di lapangan belum sesuai dengan tuntutan undang- undang maupun peraturan pemerintah tersebut, yaitu masih

banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik yang dipersyaratkan. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru dan dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Selain upaya tersebut dalam hal meningkatkan pelayanan prima, sekolah juga harus mampu mempertahankan sumber daya manusianya dalam hal ini adalah guru untuk tetap bertahan tanpa meninggalkan tugasnya. Melihat persoalan yang berkembang di beberapa SMK swasta di kabupaten bekasi fenomena *employee turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang di hadapi sekolah yaitu kehilangan guru pada periode tertentu.

Pengertian *turnover intention* berdasarkan definisi dari *intention* dan *turnover* adalah kecenderungan atau adanya rencana individu untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Chaplin (2004), intensi adalah satu perjuangan guna mencapai satu tujuan, ciri ciri yang dapat dibedakan dari proses psikologi, yang mencakup referensi atau kaitannya dengan satu objek perilaku yang menjadi dasar perhatiannya. Ongori yang di tulis dalam jurnal Zahara (2017) menyimpulkan semakin tinggi *turnover* berarti semakin sering terjadi pergantian pekerja.

Turnover telah lama menjadi area penting dari beberapa disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, ekonomi dan perilaku organisasi lainnya (William and Hazer, 1986 dalam Lum, et al). Psikologi industri dan Organisasi membagi dua jenis *Turnover* yaitu *functional turnover* dan *dysfunctional turnover*, dimana *functional turnover* dapat menguntungkan organisasi dan dapat pula merugikan perusahaan. Dalam fungsional *turnover*, organisasi mempunyai kesempatan mengganti performa yang kurang baik menjadi performa yang lebih baik.

Dalam organisasi pendidikanpun tidak terlepas dari fenomena *turnover*, sebagaimana tingkat *turnover* pada tiga sekolah di kabupaten Bekasi ini dikatakan tinggi, hal ini didukung oleh teori yang di katakan Purwito, bahwa tingkat intensitas keluar karyawan dapat dikategorikan tinggi, apabila mencapai lebih dari 2% (Soegandhi et al., 2013). Berikut

adalah tabel data *turnover* yang diperoleh dari bagian kepegawaian sekolah selama tiga tahun terakhir (2015 – 2018)

Tabel 1.1. Tingkat *turnover* guru tiga SMK swasta pada tahun Pelajaran 2015/2016 sampai 2017/2018

| Nama Sekolah | 2015/2016 | | | 2016/2017 | | | 2017/2018 | | |
|---------------------|-------------|-----------|-----|-------------|-----------|-----|-------------|-----------|----|
| | Jumlah Guru | Turn over | % | Jumlah Guru | Turn over | % | Jumlah Guru | Turn over | % |
| SMK Bina Prestasi | 43 | 3 | 7% | 41 | 3 | 7% | 43 | 4 | 9% |
| SMK HS Agung | 31 | 4 | 13% | 30 | 3 | 10% | 28 | 2 | 7% |
| SMK Tunas Teknologi | 40 | 4 | 10% | 41 | 4 | 10% | 46 | 4 | 9% |
| Rata rata | 114 | | 10% | 112 | | 9% | 117 | | 8% |

Sumber : Hasil pengolahan data mutasi kepegawaian SMK pada 3 tahun Pelajaran (2018)

Pengambilan sampel pada tiga sekolah tersebut dilandasi dari kesatuan wilayah yang terletak di kabupaten Bekasi, dan dalam pengawasan satu orang yang membawahi tujuh sekolah SMK swasta. Dari tujuh sekolah yang berada di bawah pengawasan bapak Drs. Deden, dilakukan pengambilan data pada tiga sekolah yang memiliki kompetensi kejuruan yang sama.

Berdasar hasil wawancara terdahulu banyak penyebab terjadinya *turnover* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Adanya penurunan komitmen organisasi akan memicu terjadinya dampak pada proses kegiatan belajar mengajar di sekolah tersebut karena ketidakhadiran guru dalam kelas. Kehadiran guru dalam proses dan penentuan hasil pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan penting. Peran tersebut belum dapat di gantikan dan di ambil alih oleh apapun. Hal ini masih banyak unsur manusiawi yang tidak dapat di gantikan dengan unsur lain, termasuk informasi teknologi yang canggih sekalipun. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh indentifikasi diri (Wijaya dan Rusyan, 1994). Oleh sebab itu, ketidakhadiran guru akan berdampak pada menurunnya pencapaian prestasi belajar siswa. Dampak lain ketidakhadiran guru ini bukan hanya

merugikan siswa di kelas, melainkan juga terganggunya proses pembelajaran di kelas lain di sekolah itu. Indikasi dampak ketidakhadiran tersebut di tegaskan pula oleh Ivatts (2013) bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran guru berakibat hilangnya waktu belajar siswa, penurunan semangat belajar siswa dan merusak reputasi sekolah. Menurut Hoy & Miskel (2008) di beberapa negara maju ketidakhadiran guru ini telah dimasukkan sebagai salah satu indikator penting dalam mengevaluasi dan menilai output sekolah unggul dan bermutu. Ini menunjukkan betapa pentingnya variabel kehadiran guru dalam membangun sekolah yang unggul berprestasi dan bermutu.

Pada dasarnya upaya peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen dan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas pokoknya di sekolah. Pada kenyataannya pemerataan kualifikasi dan kesesuaian guru dengan mata pelajaran yang diampu pada tingkat SD sampai Perguruan Tinggi pada saat ini masih sangat memprihatinkan, terbukti dengan banyaknya guru atau dosen yang merangkap dua atau lebih mata pelajaran yang berbeda dan tidak sesuai dengan keahliannya. Hal ini tidak sesuai dengan undang-undang guru dan dosen serta peraturan pemerintah mengenai standar pendidik. Kita mengenal sedikitnya tiga sistem, yaitu (1) sistem guru kelas, (2) sistem guru bidang studi, (3) sistem campuran seperti yang di kemukakan Ngalm Purwanto (2007). Untuk mengukur tingkat kesesuaian guru mata pelajaran dengan latar belakang akademik dapat dibagi menjadi tiga klasifikasi guru yaitu : Pertama, *underqualification* (tidak memenuhi kualifikasi) yakni para guru yang tidak memiliki kualifikasi sebagai tenaga pengajar karena kemampuannya memang dibawah dari kriteria yang diharapkan. Kedua, *out of competency* (tidak memiliki kompetensi di bidang keguruan) yakni para guru yang tidak memiliki kompetensi kependidikan. Dan ketiga, *missplacement* (salah penempatan) yakni para guru yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi ataupun kemampuan yang dimilikinya, Rifan (2004). Dalam dunia pendidikan salah penempatan sering terjadi

karena tuntutan kebutuhan guru serta waktu yang mendesak di awal tahun ajaran baru sehingga sebuah sekolah memutuskan menerima calon guru bukan dari kualifikasi yang sesuai, namun melihat dari aspek pengalaman melalui *curriculum vitae* dan *performance* secara fisik

Selain itu beban kerja guru di sebagian sekolah melebihi apa yang telah di tetapkan undang – undang. Dalam Permen nomor 19 Tahun 2017 disebutkan pemenuhan beban kerja guru “melaksanakan pembelajaran/pembimbingan” paling sedikit 24 jam tatap muka sampai dengan paling banyak 40 jam tatap muka dilaksanakan dalam satuan administrasi pangkalnya’. Namun kenyataan dilapangan banyak guru yang mengajar lebih dari 40 jam tatap muka belum ditambah dengan tugas tambahan seperti wali kelas atau kepala laboratorium. Beban kerja yang *overload* akan menurunkan produktifitas dan dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik guru. Berikut ini disajikan prosentase guru yang *overload* dan guru *missmatch* pada tiga SMK swasta di kabupaten bekasi :

Tabel 1.2. Tingkat prosentasi guru *missmatch* dan *overload* tahun Pelajaran 2017/ 2018

| No | Nama SMK | Prosentase Guru Missmatch | Prosentase Guru Overload |
|----|---------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1 | SMK Bina Prestasi | 38% | 45% |
| 2 | SMK HS Agung | 42% | 30% |
| 3 | SMK Tunas Teknologi | 30% | 30% |
| | Rata Rata | 22% | 21% |

Sumber : Hasil pengolahan data guru di kepegawaian SMK swasta tahun 2017/ 2018

Dari tabel di atas terlihat bahwa prosentase guru yang kelebihan jam kerja (*overload*) cukup tinggi pada kisaran 30% - 45% dan guru *missmatch* pada kisaran 22% - 42%. Beban kerja dari setiap pekerja berbeda-beda, sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja dapat berupa beban mental, fisik dan sosial. Beban mental ditemukan pada saat melakukan pekerjaan yang menggunakan pikiran sebagai alat utama seperti pekerjaan guru mengajar. Seorang guru juga bisa diartikan sebagai karyawan yang bekerja di bidang pendidikan yang tak luput dari beban kerja atau tekanan.

Tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial berpotensi menimbulkan kecemasan. Tekanan mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif pada tingkat rendah sampai pada tingkat menengah bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Sasono, 2004) yang ditulis pada jurnal Nila Hotiana dan febriyansyah (2018). Beban kerja merupakan faktor yang ditemui oleh guru di lingkungan tempat kerja. Soeprihanto (2003) yang ditulis kembali pada jurnal Philipus sinay (2009) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kelebihan beban kerja dapat mengakibatkan kelelahan fisik. Beban kerja diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, beban yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius membuat guru menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Selain tugas dan tanggung jawab guru begitu besar dan beban kerja yang overload kesejahteraannya pun kurang di perhatikan.

Adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Steers dan Porter (2010) bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh; (1) Pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik (2) Pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat

para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Tidak seimbangnya kewajiban dan hak inilah yang membuat guru mengundurkan diri (*Turnover*) pindah ke sekolah lain atau beralih profesi. Oleh sebab itu penting bagi manajemen sekolah, untuk memenuhi kebutuhan guru dan menciptakan kenyamanan.

Beratnya tuntutan tugas seorang guru menyebabkan guru mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan kelelahan. Guru akan cenderung mengalami kelelahan apabila kurang mampu beradaptasi terhadap keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun kenyataan yang ada di luar dirinya. Segala macam bentuk kelelahan, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Kelelahan pada akhirnya bisa membuat guru stres dan banyak meninggalkan tugas mengajarnya. Berikut disajikan data ketidakhadiran guru di dalam kelas.

Tabel 1.3. Tingkat Prosentase ketidakhadiran guru tiga SMK Swasta pada tahun Pelajaran 2015/2016 sampai 2017/2018

| No | Nama SMK | 2015/206 | 2016/2017 | 2017/2018 |
|----|---------------------|----------|-----------|-----------|
| 1 | SMK Bina Prestasi | 12% | 13% | 12% |
| 2 | SMK HS Agung | 16% | 13% | 15% |
| 3 | SMK Tunas Teknologi | 12% | 12% | 11% |

Sumber : Hasil pengolahan data kehadiran guru di kepegawaian SMK swasta tahun pelajaran 2015 - 2018

Kelelahan berkelanjutan (*burnout*) diakibatkan oleh kelelahan baik fisik maupun psikis pada guru pada saat mengajar siswa berkebutuhan khusus, menyampaikan materi secara berulang-ulang sehingga membuat guru merasa bosan dan jenuh, serta adanya keterlibatan emosional yang tinggi dalam bekerja. Maslach dalam (Tamaela, 2011) mengatakan bahwa kelelahan berkelanjutan (*burnout*) lebih dekat hubungannya dengan profesi-profesi penolong seperti perawat, pendidik (seperti guru atau

dosen) pekerja sosial serta tenaga penjual atau tenaga pelayan yang selalu berhadapan langsung dengan konsumen. Senada dengan Maslach dalam Cooper et al, (2001) mengungkapkan gejala kelelahan berkelanjutan (*burnout*) sangat mungkin terjadi pada pekerja layanan masyarakat, seperti perawat, guru, dan pekerja layanan umum lainnya yang memungkinkan untuk pekerja melakukan kontak secara langsung dengan objek kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang dikemas dalam judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Variabel *Intervening Burnout* Pada Tiga SMK Swasta di Kabupaten Bekasi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Sumber Daya Manusia kemungkinan berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan
- 2) Implementasikan undang – undang guru dan dosen tentang kualifikasi tenaga pendidik pada sekolah
- 3) Kesesuaian kualifikasi tenaga pendidik di sekolah dengan mata pelajaran yang diampu
- 4) Faktor penyebab guru *missmatch*
- 5) Kesesuaian beban kerja guru dengan nomor 19 Tahun 2017
- 6) Efektifitas guru yang beban kerjanya berlebih (*overload*) masih dalam bekerja
- 7) Faktor yang menyebabkan beban kerja guru *overload*
- 8) Faktor yang menyebabkan *Burnout* pada guru
- 9) Cara mengatasi *Burnout* pada guru
- 10) Pengaruh Penempatan kerja dengan *Turnover Intention*
- 11) Pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*

- 12) Pengaruh Penempatan kerja terhadap *Turnover Intention* melalui variabel *burnout*
- 13) Pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* melalui variabel *burnout*

1.3 Pembatasan Masalah

Banyak masalah yang timbul dalam penelitian ini, tetapi tidak semua masalah akan dibahas. Penelitian ini hanya terbatas pada pengkajian penempatan kerja, beban kerja guru, faktor *Burnout*, dan *Turnover Intention*. Pembatasan yang dimaksud pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Penempatan guru pada penelitian mengkaji guru yang tidak memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pengajar karena kemampuannya memang dibawah dari kriteria yang diharapkan, guru yang tidak memiliki kompetensi kependidikan, dan guru yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi ataupun kemampuan.
- 2) Beban kerja yang dimaksud disini adalah beban kerja yang berlebihan (*overload*) tidak sesuai dengan ketentuan undang undang guru dan dosen yang menimbulkan tekanan baik fisik maupun mental.
- 3) Kelelahan pada penelitian ini adalah kelelahan yang diakibatkan oleh guru *missmatch*, dan beban kerja yang *overload* sehingga berpotensi *Turnover Intention*.
- 4) Penelitian ini dilakukan pada guru-guru SMK Swasta yang ada di wilayah kabupaten Bekasi dan diambil di tiga sekolah sebagai sampel atas dasar peneliti adalah pegawai pada sekolah tersebut serta dalam wilayah satu kepengawasan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Adakah terdapat pengaruh langsung penempatan kerja terhadap *turnover intention* guru tiga SMK Swasta di kabupaten Bekasi?
- 2) Adakah terdapat pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap *turnover intention* guru tiga SMK Swasta di kabupaten Bekasi melalui variabel *intervening burnout* ?
- 3) Adakah terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* guru tiga SMK Swasta di kabupaten Bekasi?
- 4) Adakah terdapat pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* guru tiga SMK Swasta di kabupaten Bekasi melalui variabel *intervening burnout* ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- 1) Pengaruh langsung penempatan kerja terhadap *turnover intention* guru tiga SMK swasta di kabupaten Bekasi.
- 2) Pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap *turnover intention* guru tiga SMK swasta di kabupaten Bekasi melalui variabel *intervening burnout*
- 3) Pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* guru tiga SMK swasta di kabupaten Bekasi.
- 4) Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* guru tiga SMK swasta di kabupaten Bekasi melalui variabel *intervening burnout*

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif serta memberikan masukan tentang penempatan dan pemenuhan beban kerja guru, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan khususnya bidang pendidikan dalam hal penempatan dan pemenuhan beban kerja guru

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah yang diteliti, hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai tingkat keinginan pengunduran diri (*turnover intention*) pada suatu sekolah yang di pengaruhi oleh tingkat kelelahan sebagai akibat dari beban kerja yang berlebih dan penempatan guru yang *missmatch*, sehingga dapat diupayakan kebijakan atau langkah apa yang akan dilakukan pihak terkait untuk membuat guru nyaman dan betah di suatu sekolah. Manfaat selanjutnya bagi pihak sekolah, berdasarkan hasil penelitian ini dapat digunakan dalam penerimaan/ menyeleksi guru baru untuk mempertimbangkan kualifikasi akademik sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran yang diampu.
- b. Bagi guru, manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat kecenderungan kelelahan (*burnout*) sehingga guru dapat melakukan upaya agar terhindar dari kecenderungan kelelahan (*burnout*).