

# INTERNAL LOCUS OF CONTROL DAN JOB INSECURITY TERHADAP BURNOUT PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR NEGERI DI BEKASI SELATAN

Novita Dian Iva Prestiana dan Trias Xandria Andari Putri

## ABSTRAK

*Burnout* merupakan keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan dan terhalangnya pencapaian harapan sehingga mengakibatkan menurunnya kondisi fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental yang berkepanjangan. Sementara itu guru honorer juga mengalami ketidakpastian karir sehingga akibatnya *stress* berkepanjangan yang akan berkembang menjadi *burnout*. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kepribadian, yaitu aspek internal *locus of control* sehingga guru mampu mengevaluasi tindakannya dan dapat meminimalisir tingkat burnout yang dirasakannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh internal *locus of control* dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada Guru Honorer SD Negeri di Bekasi Selatan.

Subjek dalam penelitian ini adalah guru honorer baik laki-laki maupun perempuan yang belum diangkat menjadi guru CPNS/PNS. Berdasarkan data yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kota Bekasi terdapat 272 guru yang bertugas di kecamatan Bekasi Selatan yang tersebar di 5 kelurahan. 99 guru bertugas di Kelurahan Kayu Ringin yang tersebar di 21 SDN, terdapat 23 guru bertugas di Kelurahan Marga Jaya yang tersebar di 7 SDN, terdapat 44 guru bertugas di Kelurahan Jaka Mulya yang tersebar di 6 SDN, terdapat 40 guru bertugas di Kelurahan Jaka Setia yang tersebar di 7 SDN dan terdapat 66 guru bertugas di Kelurahan Pekayon yang tersebar di 10 SDN.

Hasil analisis dari penelitian adalah terdapat hubungan yang *negative* antara internal *locus of control* dengan burnout pada guru honor SDN Bekasi Selatan dengan koefisien korelasi sebesar  $r = -0,441$ . Terdapat hubungan yang positif dan memiliki korelasi yang kuat antara *job insecurity* dengan burnout dengan  $r = 0,616$ .

Analisis koefisien korelasi determinasi ( $R^2$ ) pada korelasi antara internal *locus of control* dengan *job insecurity* menunjukkan angka sebesar 0.438, berarti internal *locus of control* dan *job insecurity* memiliki sumbangan sebesar 43,8% terhadap burnout dan 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** *Internal locus of Control, Job Insecurity, Burn out, Guru Honor SDN*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi, serta sarana untuk membentuk watak bangsa (*Nation Character Building*) (Mulyasa,2009). Namun, belum sempurna rasanya kalau membahas pendidikan belum berbicara tentang guru, karena figur yang satu ini sangat menentukan maju mundurnya pendidikan. Dalam kondisi yang bagaimanapun guru tetap memegang peran penting (Mulyasa,2009). Kualitas pendidikan sebuah bangsa itu tergantung pada kualitas guru itu sendiri dalam meningkatkan kualitasnya (Rizali,dkk,2009).

Soetjipto & Kosassi (2000) menambahkan, guru sebagai pendidik mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat akan melihat bagaimana sikap dan perilaku guru sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya, dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta cara bergaul baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala Bagian Kepegawaian

Tata Usaha Dinas Pendidikan Kota Bekasi bahwa profesi guru terbagi ke dalam beberapa kelompok, diantaranya guru CPNS/PNS, guru honorer, guru bantu dan guru sukarelawan. Adapun tanggung jawab guru seluruhnya adalah mendidik anak murid, hanya saja terdapat perbedaan hak yang diterima tergantung dari status,pangkat, serta masa kerja. Pembayaran honorarium bulanan guru honorer dan tenaga kependidikan honorer didapatkan dari dana BOS dengan mempertimbangkan rasio jumlah siswa dan guru sesuai dengan ketentuan pemerintah yang ada dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 15 Tahun 2010 tentang SPM Pendidikan Dasar di Kabupaten/Kota. Selain itu, pengangkatan guru honorer tergantung dari kebutuhan pemerintah, masa kerja serta memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah RI No.48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan pada guru Pegawai Negeri Sipil mendapatkan hak yang telah diatur dalam UU No. 8 tahun 1974, bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji yang layak dan sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya; berhak atas cuti; bagi mereka yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dank arena menjalankan tugas kewajiban berhak memperoleh perawatan; bagi mereka yang menderita cacat jasmani atau cacat badan dalam dank arena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi berhak memperoleh tunjangan; bagi mereka yang tewas, keluarganya

berhak menerima pensiun. Selain itu, Pegawai Negeri Sipil diberikan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan jabatan dan tunjangan lain-lain. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969, bahwa Pegawai Negeri Sipil mendapatkan hak pensiun.

Adanya tuntutan profesional dan terjadinya diskriminasi antara guru honor dengan guru PNS ternyata menimbulkan permasalahan tersendiri, terutama bagi guru honorer yang telah lama mengabdikan di masyarakat. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan seringkali menimbulkan frustrasi yang berujung pada kejenuhan pada aktifitas yang dilakukan guru. Hal ini dapat menimbulkan kejenuhan kerja pada guru. *Burnout* merupakan gejala yang lebih banyak ditemukan dalam bidang pekerjaan sosial dibandingkan pekerjaan lainnya. Profesi guru honorer merupakan salah satu bidang pekerjaan sosial yang beresiko tinggi untuk terkena stress kerja yang bersifat kronis yang memungkinkannya untuk dapat menimbulkan *burnout*. Selain stress kerja yang tinggi sumber *burnout* yang terdapat pada guru honorer adalah rendahnya motivasi siswa, tingkah laku siswa yang kurang disiplin, kesempatan karir yang terbatas, penghasilan yang rendah, perlengkapan mengajar yang sederhana, kelas yang sangat besar, dan jam kerja yang berlebih (Soetjipto & Kosassi, 2000) serta tidak adanya jaminan kerja pada guru honorer.

Koesoema (2009) menambahkan bahwa situasi lelah dan letih yang terjadi pada guru disebabkan karena ada tekanan untuk memberikan diri

secara total secara terus menerus sehingga akhirnya gagal memenuhi tuntutan tugasnya, yang membuat tenaga dan kekuatannya semakin aus dan habis. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi lebih bersikap negatif. Guru kehilangan konsentrasi dalam mengajar, cenderung mengajar anak didik secara asal-asalan, dan bersikap sangat mekanistik. Termasuk dalam hal ini adalah gejala hilangnya motivasi, menjadi pesimis, dan bersikap fatalis terhadap pekerjaannya sendiri. Dalam artian tertentu situasi paceklik semangat ini bisa disertai pola pikir negatif, selalu curiga terhadap rekan kerja dan ide pembaruan, marah, dan kecenderungan untuk mengkambing hitamkan sistem atau orang lain sebagai biang keladi persoalan yang dihadapinya. Gejala *burnout* juga tampak dalam perubahan kondisi fisik. Guru mudah lelah, capek, kehilangan gairah dan semangat, menurunnya kepercayaan diri, dan meruncingnya persoalan dan konflik keluarga.

Berkaitan dengan teori di atas, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 10 guru honor, menunjukkan bahwa guru sering kehilangan semangat mengajar dan merasa bosan jika terlalu lama berada di ruang kelas serta sering terjadi ketegangan emosional dengan siswa. Hanya saja guru belum mengalami penurunan kondisi fisik seperti, mudah lelah, kehilangan gairah dan semangat, bahkan meruncingnya persoalan & konflik rumah tangga. Selain itu guru tidak terjadi penurunan tingkat kepercayaan diri dan merasa masih *enjoy* dengan aktivitasnya sebagai guru.

Ciri dari kelelahan emosi adalah perasaan putus asa, sedih, tidak berdaya, terbelenggu terhadap pekerjaan sehingga seorang guru tidak mampu memberikan pelayanan psikologis yang sehat karena seringkali marah-marah tanpa alasan yang jelas, menjauh dari lingkungan sosial, cenderung tidak peduli pada lingkungan, kehilangan idealisme, mengurangi kontak dengan siswa serta rendahnya keinginan untuk berprestasi yang ditandai dengan perasaan tidak puas pada diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan bahkan ia merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat (Rahman,2007).

*Burnout* pada guru juga dapat terjadi karena adanya karakteristik kepribadian, dimana karakteristik kepribadian tersebut salah satunya adalah *locus of control* (Jaya & Ihsan,2005). *Locus of control* dibedakan atas dua, yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Namun pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan *internal locus of control* yaitu cara dimana seorang yakin *control* terhadap peristiwa berasal dari kemampuannya. Selain itu individu yang memiliki *internal locus of control* memahami bahwa hasil yang mereka peroleh tergantung pada seberapa banyak usaha yang mereka lakukan.

Phares menyatakan mereka yang berorientasi internal cenderung lebih percaya diri, berpikir optimis dalam setiap langkahnya. Mereka akan cenderung berusaha secara aktif untuk mencapai tujuan, hal ini dimanifestasikan dalam bentuk tindakan sosial, tindakan mencari informasi, pengambilan keputusan secara otonomi dan kepekaan terhadap

kesejahteraan hidup (*a sense of well-being*). Sebaliknya, orang yang berorientasi rendah terhadap *internal locus of control*, berarti ia memiliki *locus of control eksternal*. Masih menurut Phares, mereka yang berorientasi *external locus of control* akan berkeyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain, mereka cenderung lebih malas, karena merasa bahwa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan (Sudaryono,2007).

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan pada 10 subjek, diperoleh terdapat 3 guru berusaha untuk menjadi guru CPNS/PNS dengan mengikuti forum perkumpulan guru honor. Forum tersebut bertujuan untuk memperjuangkan nasib guru honor yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun, tetapi belum diangkat menjadi guru CPNS/PNS. Oleh karena itu saat ini guru honorer sedang menuntut kepastian pengangkatan kepada pemerintah. Sehingga guru optimis bahwa segala usaha akan mendapatkan hasil yang baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rotter (1966) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* memahami bahwa hasil yang mereka lakukan tergantung pada seberapa banyak usaha yang mereka lakukan. Forum guru honorer berusaha mendapatkan pengangkatan dan optimis usahanya akan membuahkan hasil. Meskipun demikian ada beberapa guru yang tidak mengikuti forum tersebut dan menganggap

bahwa hasil yang mereka dapatkan tergantung dari nasib dan peruntungan.

Gejala kehabisan energy atau *burnout* bisa membuat seorang guru keluar dan meninggalkan pekerjaannya sebagai guru. Namun, ada juga guru yang tetap bertahan, sebab menganggap *burnout* sebagai wujud adaptasi atau penyesuaian diri terhadap beban kerja yang berlebihan, menggunungnya tugas tugas yang tidak dapat diselesaikan, stress dan persepsi bahwa situasi seperti ini semestinya segera berubah, namun kenyataannya tidak pernah berubah. Namun terkadang guru bertahan karena merasa tidak yakin memiliki kemungkinan dalam mobilitas karier dan alternative lain. Kondisi ini membuat guru berada dalam situasi sulit. Mereka mau lari tidak bisa (Koesoema,2009).

Sementara itu terkait dengan ketidak berdayaan guru untuk dapat mempertahankan kesinambungan kerja yang diinginkan karena situasi yang belum pasti dan mengancam, Smithson dan Lewis (2000) mengartikan hal ini sebagai *job insecurity* yaitu kondisi psikologis seorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyak jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Mulyasa (2009) mengatakan bahwa status kepegawaian guru honor pun kurang jelas, guru honor biasanya bekerja berdasarkan kontrak. Jika kontrak selesai, seorang guru honorer tidak memiliki kepastian apakah kontraknya akan diperpanjang. Selain itu guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap

lainnya. Masa depan guru honor kurang jelas karena status kepegawaiannya. Guru honor seringkali merasakan ketidakpastian akan diangkat menjadi guru tetap atau sebagai guru honor selamanya. Bahkan muncul kekhawatiran jika sekolah tidak membutuhkannya lagi, guru honorer dapat kehilangan pekerjaannya.

Berkaitan dengan kondisi di tempat penelitian, dimana guru honor merasa tidak berdaya dengan kelanjutan karir sebagai guru CPNS/PNS. Hal tersebut dikarenakan tingginya persaingan diantara guru honor yang berlomba-lomba untuk diangkat menjadi guru tetap. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu guru honor di Bekasi Selatan, menunjukkan bahwa untuk menjadi seorang guru CPNS/PNS, individu harus menunggu lama. Oleh karena ini banyak guru yang hanya menjadi guru honorer, bahkan banyak dari mereka yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun tetapi masih berstatus sebagai guru honor. Hal tersebut tentunya menimbulkan permasalahan tersendiri bagi guru honor.

Begitupula yang dialami oleh beberapa guru honor yang berada di tempat penelitian. Beberapa guru merasa adanya ketidakjelasan terhadap status, apakah dirinya akan diangkat menjadi guru tetap atau tetap akan menjadi guru honorer selamanya atau bahkan dikeluarkan jika sekolah tidak membutuhkannya lagi. Kondisi ini mendorong guru-guru tersebut membentuk forum yang bertujuan untuk memperjuangkan nasib guru honor, yaitu menuntut pengangkatan kepada pemerintah. Harapan mereka

adalah forum tersebut mampu menjamin status pekerjaan mereka sebagai guru.

Tingginya tingkat ketidaknyamanan yang dialami oleh sebagian besar guru honor di Bekasi Selatan, seringkali menimbulkan permasalahan tersendiri karena mempengaruhi kinerja dan tanggung jawabnya sebagai guru yang akhirnya berpotensi menimbulkan kejenuhan. Kendati demikian dalam kondisi seperti ini masih ada guru yang cukup bersemangat dan memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Hal ini terkait dengan adanya *internal locus of control* yang dimilikinya sehingga individu mampu mengendalikan situasi-situasi pekerjaan yang sulit dan tidak pasti. Selain itu, guru merasa nyaman dengan pekerjaannya dan beranggapan bahwa guru adalah pekerjaan yang menyenangkan serta memiliki waktu yang *flexible* sehingga guru dapat melakukan aktifitas lainnya.

Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian di Bekasi Selatan. Jumlah guru honor yang ada di Bekasi Selatan adalah 272 berdasarkan hasil rekapitulasi bulan Desember 2011 yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kota Bekasi, yang terbagi menjadi 5 kelurahan yang terdiri dari Kayuringin, Pekayon, Jaka Setia, Jaka Mulya dan Marga Jaya.

Dimensi *burnout* dinilai memiliki hubungan dengan *Job insecurity*. Belum ada penelitian yang meneliti mengenai hubungan *locus of control internal* dan *job insecurity* dan *burnout* pada guru honorer, inilah yang menjadi alasan dilakukannya studi ini yaitu untuk melihat lebih jauh lagi variabel-variabel yang dapat

menyumbang munculnya sindrom *burnout*, sehingga usaha-usaha prediksi pencegahannya dapat dilakukan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang: **Perngaruh *Internal Locus of Control* dan *Job Insecurity* terhadap *Burnout* pada Guru Honorer SD di Bekasi Selatan.**

## Tinjauan Pustaka

### *Internal Locus of Control*

Rotter pada tahun 1954 menerbitkan karyanya mengenai teori belajar sosial (*social learning theory*) yang berusaha mengintegrasikan dua aliran penting dalam psikologi, yaitu teori-teori yang berorientasi 'reinforcement' dan teori-teori yang berorientasi kognitif. Konsep utama dalam teori ini adalah konsep mengenai 'locus of control'. Rotter beranggapan bahwa 'reinforcement' saja belum cukup untuk menerangkan tingkah laku manusia, kita perlu juga meninjau proses-proses sentral manusia seperti sikap, ide, harapan dan lain-lain. 'Reinforcement' memang diperlukan untuk meningkatkan potensi tingkah laku, tetapi ini saja tidak cukup. Individu juga harus mempunyai keyakinan akan kemungkinan adanya hubungan kausal antara apa yang dikerjakan dengan apa yang mengikutinya (Mahdalisa,1988).

Peristiwa yang dialami seseorang sebagai suatu *reward* atau *reinforcement* dapat dipersepsikan secara berbeda dan juga menimbulkan reaksi yang berbeda pada tiap-tiap individu. Salah satu penentu dari reaksi ini tergantung dari derajat

persepsi individu pada *reward* yang mengikuti atau yang tergantung dari tingkah laku dan atribut yang dimilikinya, terhadap derajat bagaimana ia merasakan *reward* tersebut, apakah dikendalikan dari luar dirinya dan dapat terlepas dari tingkah lakunya sendiri. Jika *reinforcement* dipersepsikan oleh individu sebagai sesuatu yang mengikuti tingkah lakunya yang dipersepsikan sebagai akibat dari keberuntungan, kesempatan, nasib, atau sebagai sesuatu yang tidak bisa diramalkan karena kekuatan-kekuatan disekitar orang tersebut, maka orang yang mempunyai interpretasi seperti ini termasuk dengan *control eksternal*. Jika seseorang mempersepsikan suatu peristiwa tergantung pada tingkah lakunya, maka orang tersebut termasuk orang dengan *control internal* (Robinson&Shaver,1973; dalam Mahdalisa,1988)

Rotter (1954) menambahkan bahwa *locus of control* adalah harapan umum, atau strategi kognitif dimana individu dapat mengevaluasi situasi yang dialaminya. Individu yang memiliki *internal locus of control*, percaya bahwa mereka dapat mengontrol nasib mereka sendiri melalui kerja keras, keterampilan dan pelatihan (Moris,1988). Dengan kata lain individu ini secara umum beranggapan bahwa melalui usahanya sendirilah seseorang akan menerima *positive reinforcement* atau menghindari *negative reinforcement*. Seseorang dengan *internal locus of control* berhubungan dengan bentuk terhadap lingkungannya. Individu yang berorientasi internal lebih aktif dan selalu berusaha menguasai kehidupan yang dijalannya sehingga

seseorang dengan *lokus of control* internal percaya bahwa ia dapat merubah lingkungannya yang dirasakan tidak memuaskan (Cooper & Payne,1991. dalam Permatasari, 2011)

### ***Job Insecurity***

Perasaan tidak aman bagi tenaga kerja karena berkaitan dengan kelanjutan dimasa depan pekerjaan, yang dikenal sebagai *job insecurity* (Sverke & Hellgren,2002). Sejak saat itu, *job insecurity* menjadi suatu konstruk yang penting untuk diteliti berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan *job insecurity* terhadap tenaga kerja dalam organisasi (Irene,2008).

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984;dalam Ashford, Lee & Bobko,1989) menyebutkan bahwa perubahan organisasi seperti merger, *downsizing*, reorganisasi, teknologi baru dan bahaya yang memberikan ancaman secara fisik sebagai sumber ancaman bagi pekerja. Perubahan yang terjadi dapat dianggap sebagai pembatalan kontrak psikologis dengan organisasi dan ancaman terhadap kontrak psikologis akan menciptakan ketidakpastian dan *insecurity* (Partina,2002).

Greenhalgh dan Rosenblatt (Ashford,dkk,1989;dalam Novliadi,2009) telah mengkategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan dan organisasi  
Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara

lain dengan dilakukannya *downsizing*, *restrukturisasi*, dan *merger* oleh perusahaan. Senga (1990) dan Denton dan Wisdom (1991) mengatakan bahwa organisasi yang paling sukses dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi adalah organisasi yang menciptakan tradisi pembelajaran. Susanto (2004) mengatakan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri (*managing change*).

b. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari : usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status, social ekonomi, dan pengalaman kerja.

c. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

Sedangkan Irene (2008) mengelompokkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *job insecurity* dalam diri tenaga kerja adalah, sebagai berikut :

a. Karakteristik Demografis

Karakteristik demografis yang mempengaruhi *job insecurity* meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, dan tingkat pendidikan (Kinnuen, Mauno, Natti & Happonen,2000; Naswall & De Witte,2003). Pria memiliki tingkat *job insecurity*

yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena berkaitan dengan peran pria sebagai pencari nafkah utama keluarga, sehingga pria akan lebih tegang ketika menghadapi kehilangan pekerjaan. Usia memiliki hubungan positif dengan *job insecurity* dimana semakin tinggi usia seseorang, semakin tinggi tingkat *job insecurity*. Sebaliknya, pendidikan dan masa kerja berhubungan negatif dengan *job insecurity*, yaitu semakin rendah pendidikan dan semakin pendek masa kerja, maka semakin tinggi *job insecurity* seseorang.

b. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Jacobson dan Hartley (dalam Hesselink & Van Vuuren, 1999), karakteristik pekerjaan itu sendiri dapat mempengaruhi *job insecurity* pada tenaga kerjanya. *Job insecurity* biasanya rentan terjadi pada tenaga kerja yang masa depan pekerjaannya tidak pasti, yang bisa dialami pada:

- 1) Karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaan.
- 2) *Freelancer* (pekerja jasa yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan karyawan kontrak.
- 3) Karyawan baru yang berada dalam masa percobaan.
- 4) Karyawan dari *secondary labour market*, seperti kelompok suku bangsa minoritas, pekerja musiman, dan karyawan yang berasal dari agen penyedia karyawan kontrak.

- c. **Kondisi Lingkungan**  
Lingkungan merupakan sumber ancaman yang berada diluar kontrol individu. Ancaman yang berasal dari lingkungan ini meliputi *merger*, akuisisi, pengurangan jumlah karyawan, reorganisasi, dan penggunaan teknologi baru (Ashford,dkk., 1989; Deci,dkk, dalam Reisel,1997)
- d. **Ketidajelasan Peran**  
Ketidajelasan peran berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang dimiliki oleh tenaga kerja mengenai tuntutan pekerjaan dan prosedur kerja. Apabila tenaga kerja tidak mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawabnya, prosedur kerja, dan kurang adanya umpan balik menyebabkan tenaga kerja tidak dapat melaksanakan tugasnya. Pada akhirnya, tenaga kerja tidak dapat melaksanakan tugasnya serta tidak mampu memenuhi kontrak psikologisnya tebagai tenaga kerja dan dapat memperbesar *job insecurity* dalam dirinya (Ashford,dkk.,1989).
- e. **Locus of Control**  
*Locus of control* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Tenaga kerja dengan *locus of control* internal cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya diri untuk menghadapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan (Ashford, Lee, & Bobko, dalam Ito & Brotheridge,2007). Sebaliknya, tenaga kerja dengan *locus of control* eksternal menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya dibandingkan dengan kemampuannya sendiri.
- f. **Nilai Pekerjaan**  
Nilai dari suatu pekerjaan tentunya dimaknai secara berbeda oleh setiap orang. Bagi kebanyakan individu, pekerjaan merupakan factor utama dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan kebutuhan social (Jahoda, dalam Sverke,Hellgren & Naswal,2002). Namun, pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sumber pendapatan, tetapi juga memungkinkan individu untuk melakukan hubungan sosial, mempengaruhi struktur waktu, dan berkontribusi dalam perkembangan pribadi individu tersebut. Oleh karena itu, ancaman akan kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan *job insecurity* dalam diri pekerja tersebut. *Job insecurity* tidak hanya berdampak pada diri sendiri, melainkan terhadap organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Berikut ini merupakan dampak-dampak yang berpotensi muncul karena *job insecurity*, yaitu:
- a. **Stres**  
Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mengatakan *job insecurity* dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama, karyawan dapat menjadi

- stress akibat adanya rasa tidak aman dan pasti akan pekerjaannya.
- b. Kepuasan kerja  
Ashford, dkk. (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya tidak aman (*insecure*) tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.
- c. Komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan  
Menurut Forbes (dalam Ashford, dkk., 1989), *job insecurity* memiliki hubungan yang positif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama-kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.
- d. Motivasi kerja  
Hasil penelitian mengenai *job insecurity* dan *work intensification* yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dan ESRC Centre for Business Research yang dilakukan terhadap 340 karyawan menunjukkan hubungan yang negative antara *job insecurity* dan tingkat motivasi (Burchell, 1999). Individu dengan *job insecurity* tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan individu yang *job insecurity*-nya rendah. Horsted dan Doherty (dalam Burchell, 1999) juga melakukan penelitian terhadap 170 karyawan *financial services* yang

“selamat” dari pengurangan jumlah karyawan yang terjadi di organisasi tersebut, dimana didapatkan hasil bahwa mereka mengalami penurunan motivasi, semangat, rasa percaya diri, dan kesetiaan, serta terjadi peningkatan stress, skeptis, dan kemarahan.

### ***Burn Out***

Maslach (1993) mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang terdiri dari 3 dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (dipersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri) yang dapat terjadi antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain dalam beberapa kapasitas.

Ditambahkan oleh Rahman (2007) cara-cara negatif tersebut seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Ditegaskan oleh Leatz dan Stolar (1993; dalam Rahman, 2007) bahwa *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional sebab stress yang dialami berlangsung dalam waktu lama dengan situasi yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi serta tingginya standar keberhasilan pribadi.

Menurut Maslach (2001; dalam Dyni, 2012) menyebutkan bahwa *burnout* mempunyai tiga dimensi yang meliputi, *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *perceive inadequacy of professional accomplishment*. Berikut ini adalah

masing-masing dari penjelasan tiga dimensi:

a. *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosi)

Gejala pertama dari sindrom *burnout* ini disebabkan karena energi seseorang terkuras habis dengan situasi pekerjaan yang disertai dengan kelelahan fisik yang berat. Profesi pelayanan pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang selalu berhadapan dengan tuntutan dan pelibatan emosional. Apabila hal ini berlangsung cukup lama dan secara terus menerus dapat menguras sumber energi. Kelelahan ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tak berdaya, merasa tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan lingkungan. Kelelahan fisik ditandai adanya gangguan tidur, mudah terserang flu dan sakit kepala serta merasakan keluhan sakit nyeri pada tubuh (Maslach,1981).

b. *Depersonalization* (depersonalisasi)

Menurut Maslach, *depersonalization* merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. *Depersonalization* adalah suatu proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Gambaran umum *depersonalization* adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan lingkungan sekitarnya, tidak berperasaan,

kurang perhatian dan kurang sensitive dengan kebutuhan orang lain.

c. *Recude Personal Accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri)

Rendahnya pencapaian prestasi diri ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, kehidupan dan seseorang yang merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, yang mengacu pada rendahnya penilaian terhadap kompetensi dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. Sehingga merasa hilangnya kemampuan dan ketidakpuasan diri dengan prestasi seseorang (Dorman,2003).

Sementara itu, Baron dan Greenberg (1997;dalam Rahman,2007) juga mengemukakan empat aspek *burnout*, yaitu:

- a. Kelelahan fisik yang ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan kurangnya nafsu makan.
- b. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaannya, mudah marah serta cepat tersinggung.
- c. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan pada umumnya.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang

bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.

Maslach dan Leiter (1997; dalam Nurjayadi, 2004) mengungkapkan bahwa sumber atau penyebab terjadinya *burnout* dapat ditelusuri ke dalam enam macam bentuk ketidaksesuaian antara orang dengan pekerjaannya yaitu:

a. Kelebihan beban kerja

Dalam perspektif organisasi beban kerja berarti produktivitas, sedangkan dalam perspektif individu beban kerja berarti beban waktu dan tenaga. organisasi berarti waktu dan tenaga. Tantangan mendasar bagi organisasi adalah menemukan kompromi antara kedua macam perspektif ini. Namun ketatnya kompetensi mengharuskan manajemen melakukan efisiensi kerja. hal tersebut berarti setiap orang dituntut untuk melakukan banyak hal dengan waktu dan biaya yang terbatas. Akibatnya setiap pekerja mendapat beban yang seringkali melebihi kapasitas kemampuannya. Kondisi seperti ini menghabiskan banyak energi yang akhirnya menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental.

b. Kurangnya kontrol

Banyaknya tugas yang harus dilakukan membuat seseorang sulit menentukan prioritas, mana tugas yang dilaksanakan lebih dahulu karena seringkali banyak tugas yang harus menjadi prioritas karena tingkat kepentingan yang sama tingginya atau karena sama tingkat urgensinya. Ketika seseorang tidak dapat melakukan kontrol terhadap beberapa aspek

penting dalam pekerjaan maka semakin kecil peluang untuk dapat mengidentifikasi ataupun mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul. Akibatnya orang menjadi lebih mudah mengalami *exhaustion* dan *cynicism*.

c. System imbalan yang tidak memadai

Kurangnya keseimbangan antara system imbalan yang bersifat ekstrinsik (gaji, imbalan) dan system intrinsik akan melemahkan semangat untuk menyukai pekerjaan dan akhirnya membuat seseorang merasa terbelenggu dengan hal-hal rutin yang mengakibatkan turunnya komitmen dan motivasi kerja. Hal ini menandakan kejenuhan mulai menggejala.

d. Terganggunya system komunitas dalam pekerjaan

Iklm kerja perusahaan yang bersifat kompetitif, individual, dan mengutamakan prestasi dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman karena hubungan sosial menjadi paragmental dan keterpisahan dari lingkungan sosial sebenarnya menimbulkan suatu perasaan tidak aman bagi seseorang yang pada akhirnya mudah memicu konflik. Penyelesaian konflik acapkali menguras banyak energi dan mudah menggiring seseorang kearah kejenuhan.

e. Hilangnya keadilan

Salah satu kondisi dari sistem manajemen yang dapat menimbulkan ketidakadilan adalah penerapan aturan yang tidak konsisten dan komunikasi yang

tidak lancar antar berbagai divisi atau antara pimpinan dan pelaksana. Ketika pekerja merasakan ketidakadilan akan timbul berbagai reaksi dan sebagian orang dapat bereaksi dengan cara menarik diri dan mengurangi keterlibatannya dalam pekerjaan. Selanjutnya gejala-gejala kejenuhan kerja mulai tampak.

f. Konflik nilai

Sistem nilai akan mempengaruhi interaksi seseorang dengan pekerjaannya. Dewasa ini krisis yang terjadi dalam dunia kerja antara lain banyaknya penerapan nilai-nilai yang saling bertentangan satu sama lain. Namun seringkali pihak manajemen melupakan kebutuhan pekerjanya. Sehingga menimbulkan konflik atau pertentangan bagi pekerja. Tidak ada penyaluran keluhan bagi karyawan, akhirnya terjadi proses *exhaustion* karena mereka merasa harus menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa bantuan organisasi.

### **Hubungan antara Locus of Control dan Job Insecurity dengan Burnout**

Begitu banyaknya sumber stress yang dialami guru sehingga dapat mengakibatkan guru mengalami stress kerja yang kemudian diikuti dengan munculnya dengan munculnya tanda-tanda seperti sikap sinis terhadap orang lain, menyalahkan orang lain, bahkan berusaha menarik diri secara fisik dan psikologis. Dengan munculnya tanda-tanda diatas, maka stress kerja yang dialami guru telah berkembang menjadi *burnout* (Cherniss,1980;dalamNapitupulu,200).

Beberapa peneliti mengemukakan juga bahwa stress kerja yang kronis berkembang seiring dengan waktu yang dapat menimbulkan *burnout* (Pineas & Aronson,1993;Napitupulu,2001).

*Burnout* dapat didefinisikan Maslach (1993) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri dari 3 dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (dipersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri) yang dapat terjadi antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain dalam beberapa kapasitas.

Mengutip dari berbagai para ahli, Schaufeli dan Buunk (1996,dalam Nurjayadi, 2004) mengemukakan bahwa *traits* kepribadian yang terkait dengan kejenuhan kerja antara lain adalah : kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*), *locus of control* yang berorientasi eksternal, perilaku tipe A, kurangnya kontrol diri, dan harga diri yang rendah. Selain itu juga diidentifikasi bahwa strategi penyesuaian masalah yang bersifat menghindar, ataupun defensive mempunyai korelasi positif dengan kejenuhan kerja, sementara strategi yang berorientasi 'kontrol' ternyata berkorelasi negatif dengan kejenuhan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, untuk menghadapi stress yang disebabkan karena tututan pekerjaan, faktor individual adalah salah satu yang mempengaruhi munculnya *burnout*. Faktor individual dari *burnout* didalamnya juga dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian dimana karakteristik kepribadian tersebut

salah satunya adalah *locus of control*. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jaya & Ikhsan (2005) bahwa subjek dengan *eksternal locus of control* lebih rentan terhadap *burnout* daripada subjek yang memiliki *internal locus of control*. Dengan usahanya sebagai guru honor untuk memperjuangkan hak-haknya dan optimis bahwa segala usaha akan mendapatkan hasil yang baik. Sehingga hal tersebut tidak mengganggu kinerja guru sebagai panutan masyarakat.

Baron dan Paulus, 1991 (dalam Rostiana, 2005) mendeskripsikan gejala-gejala umum yang dirasakan oleh penderita kejenuhan kerja, antara lain: lelah baik secara fisik maupun emosional, merasa tidak berdaya, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya dan memiliki persepsi yang kuat terhadap kemampuan dirinya. Merasa tidak berdaya ini hal ini berkaitan dengan *job insecurity* yang didefinisikan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Berdasarkan uraian diatas, ketidakberdayaan individu merupakan gejala-gejala umum yang dirasakan oleh penderita kejenuhan kerja. Ketidakberdayaan pada guru salah satunya disebabkan karena adanya ketidakpastian karir, sehingga guru merasa tidak aman terhadap pekerjaannya. Rasa aman merupakan suatu kebutuhan dasar bagi manusia, ketika saat rasa aman tidak terpenuhi maka pekerja akan memfokuskan seluruh usaha untuk memenuhi rasa

aman tersebut. Dampak *job insecurity* tidak hanya berdampak pada diri sendiri, melainkan terhadap organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Salah satu dampak yang berpotensi muncul karena *job insecurity* yaitu stress. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengatakan *job insecurity* dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama, karyawan dapat menjadi stress akibat adanya rasa tidak aman dan pasti akan pekerjaannya (dalam Irene, 2008).

Ketidakpastian karir yang dialami guru honor memunculkan tingginya tingkat *job insecurity* seseorang. Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Begitu banyaknya sumber stress yang dialami guru sehingga mengakibatkan guru mengalami stress kerja yang kemudian diikuti dengan munculnya tanda-tanda seperti sikap sinis terhadap orang lain, menyalahkan orang lain, bahkan berusaha menarik diri secara fisik dan psikologis. Dengan munculnya tanda-tanda diatas, maka stress kerja yang dialami guru telah berkembang menjadi *burnout* (Berkeley Planning Associates Freudan Berger, Maslach & Richelson, 1980). *Burnout*, *job insecurity*, dan stressor lainnya sangat berhubungan dengan kondisi lingkungan, faktor-faktor ini mampu mempengaruhi kepribadian seseorang dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Faktor kepribadian seseorang tidak dapat diabaikan. Khususnya pada *internal locus of*

*control*, yang merupakan watak kepribadian positif. *Locus of control* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Mereka yang memiliki *internal locus of control* akan lebih siap dalam menerima berbagai tekanan dibandingkan yang lain. Mereka dapat mengidentifikasi faktor yang meningkatkan fleksibilitas serta mampu mengajarkan pada orang lain bagaimana mengatasinya.

### Metode Penelitian

Desain penelitian ini adalah *cross sectional* (hubungan dan asosiasi). Menurut Nursalam (2008), *cross sectional* adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Pada jenis ini, variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada suatu saat, jadi tidak ada tindak lanjut dan tentunya tidak semua subjek penelitian harus diobservasi pada hari atau pada waktu yang sama. Akan tetapi baik variabel independen maupun variabel dependen dinilai hanya satu kali saja. Dengan studi ini, akan diperoleh prevalensi atau efek suatu fenomena (variabel dependen) dihubungkan dengan penyebab (variabel independen).

Penelitian ini dilakukan pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan yang terbagi menjadi 5 wilayah yaitu Kayu Ringin, Marga Jaya, Jaka Mulya, Jaka Setia dan Pekayon. Berdasarkan data yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kota Bekasi terdapat 272 guru yang

bertugas di kecamatan Bekasi Selatan yang tersebar di 5 kelurahan. Yaitu 99 guru bertugas di Kelurahan Kayu Ringin yang tersebar di 21 SDN, terdapat 23 guru bertugas di Kelurahan Marga Jaya yang tersebar di 7 SDN, terdapat 44 guru bertugas di Kelurahan Jaka Mulya yang tersebar di 6 SDN, terdapat 40 guru bertugas di Kelurahan Jaka Setia yang tersebar di 7 SDN dan terdapat 66 guru bertugas di Kelurahan Pekayon yang tersebar di 10 SDN. Waktu pengambilan data penelitian dilakukan selama 5 hari yaitu tertanggal 11 – 15 Juni 2012.

### Instrumental Penelitian

Secara operasional variabel *internal locus of control* dalam penelitian ini dapat diungkap berdasarkan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan, dengan indikator: Percaya pada kemampuan diri sendiri.
- b. Minat, dengan indikator: Mampu mengontrol perilaku
- c. Usaha, dengan indikator: Sikap pantang menyerah dalam mengontrol perilaku

Secara operasional variabel *job insecurity* dalam penelitian ini dapat diungkap berdasarkan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a. Pentingnya faktor-faktor pekerjaan, dengan indikator: Kesempatan pengangkatan, Kebebasan jadwal
- b. Kemungkinan perubahan negatif, dengan indikator :Kemungkinan pengangkatan, Kenaikan upah
- c. Pentingnya *job event* yang negatif: Kemungkinan dipecat

- d. Kemungkinan munculnya *job event* yang negative: Kemungkinan guru dipecat/diberhentikan sementara
- e. Kemampuan mengendalikan perubahan: Perasaan tidak berdaya, Kehilangan kontrol.

Berdasarkan uji korelasi *Spearman* yang dilakukan terhadap data hasil penelitian diperoleh gambaran hasil sebagai berikut:

Tabel 1  
Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Burnout* Correlations

			JobInsecurit y	BURNOUT T
Spearman's rho	JobInsecurity	Correlation Coefficient	1.000	.616(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	86	86
BURNOUT		Correlation Coefficient	.616(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	86	86

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretasi data tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar  $r = 0.616$  yang menunjukkan bahwa hubungan antara *job insecurity* dengan *burnout* memiliki korelasi yang kuat.

Berdasarkan uji korelasi *Spearman* yang dilakukan terhadap data hasil penelitian diperoleh gambaran hasil sebagai berikut :

Tabel 2  
Hubungan *Internal Locus of Control* Dengan *Burnout* Correlations

			Internal LOC	BURNOUT
Spearman's rho	InternalLOC	Correlation Coefficient	1.000	-.441(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	86	86
BURNOUT		Correlation Coefficient	-.441(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	86	86

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretasi data tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar  $r = -0,414$  yang menunjukkan bahwa hubungan antara *internal locus of control* dengan *burnout* memiliki korelasi yang sedang.

**Hasil Perhitungan Korelasi Ganda *Internal Locus of Control* dan *Job Insecurity* dengan *Burnout***

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662(a)	.438	.424	5.42202

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	38.682	11.093		3.487	.001
	JobInsecurity	.419	.076	.507	5.518	.000
	InternalLOC	-.222	.080	-.255	-2.777	.007

a. Dependent Variable: BURNOUT

Dari tabel *Model Summary* diatas didapatkan besarnya koefisien determinasi dapat dijelaskan dengan menggunakan *R Squares* ( $R^2$ ), yaitu sebesar 0,438 mengandung pengertian bahwa pengaruh bebas (*independen*) terhadap perubahan variabel *dependent* adalah 43,8% . Artinya variabel *internal locus of control* dan *job insecurity* bersama sama berpengaruh sterhadap *burnout* sebesar 43,8%. Sedangkan 56,2% (100% - 43,8 %) dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari tabel *coefficients* di atas menunjukkan variabel *job insecurity* koefisien uji t = 5.518 sedangkan besarnya signifikansi 0.000 kurang dari 0.05. Ini berarti pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* signifikan, atau ada pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout*.

Koefisien uji t *internal locus of control* adalah -2.777 sedangkan besar signifikansinya adalah 0.007 jauh lebih kecil dari 0.05. Ini berarti pengaruh *internal locus of control* terhadap *burnout* adalah signifikan, atau ada pengaruh *internal locus of control* terhadap *burnout*.

Dari hipotesis yang diajukan, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dalam keseluruhan hipotesis. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan antara *internal locus of control*, *job insecurity* dan *burnout*.

### Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tingkat *internal locus of control* terdapat 74 (86%) guru honorer tergolong sedang sedangkan 85 orang (98.8%) memiliki tingkat *burnout* yang tergolong rendah. Berdasarkan data dilapangan, ditinjau dari usia diketahui bahwa terdapat 38 (44%) subjek memiliki tingkat usia dari 25 tahun hingga 29 tahun. Sedangkan bila ditinjau dari status perkawinan, menunjukkan bahwa sebanyak 63 (73%) subjek sudah menikah. Variabel *job insecurity* terbukti mempunyai hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Arah hubungan tersebut positif artinya semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan individu maka semakin rendah tingkat *burnout*. Didapatkan hasil koefisiensi korelasi sebesar  $r = 0.616$  menunjukkan bahwa adanya korelasi yang nyata diantara kedua variabel tersebut. Hal ini dikuatkan dengan koefisien determinasi 37,9% artinya sekitar 37,9% variabel *job insecurity* memberikan kontribusi pada variabel *burnout*.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa tingkat *job insecurity* tergolong rendah yaitu 81 (94,1%) subjek dan 85 (98.8%) subjek memiliki tingkat *burnout* tergolong rendah. Pria memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena berkaitan dengan peran pria sebagai pencari nafkah utama sebagai keluarga, sehingga pria akan lebih tegang ketika menghadapi kehilangan pekerjaan. Usia memiliki hubungan positif dengan *job insecurity* dimana semakin tinggi usia seseorang, semakin tinggi tingkat *job insecurity*. sebaliknya, pendidikan dan masa kerja berhubungan negative dengan *job insecurity*, yaitu semakin rendah pendidikan dan semakin pendek masa kerja, maka semakin tinggi *job insecurity* seseorang.

Berdasarkan data lapangan, bila ditinjau dari jenis kelamin diketahui bahwa mayoritas subjek berjenis kelamin perempuan yaitu 61 orang (71%). Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Kinnunen, Mauno, Natti & Happonen (2000; Naswall & De Witte, 2003) bahwa pria memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan wanita. Dari data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa subjek merasa nyaman dengan pekerjaannya, karena sebagai perempuan yang berstatus ibu rumah tangga. Sehingga tidak banyak menyita waktu dan memiliki waktu yang fleksible untuk keluarga. Sedangkan jika ditinjau dari masa kerja, subjek pada penelitian ini memiliki masa kerja yang bervariasi, yaitu antara 1 tahun sampai 8 tahun. Masa kerja berhubungan negative dengan *job insecurity*, yaitu semakin

semakin pendek masa kerja, maka semakin tinggi *job insecurity* seseorang. Pada hasil penelitian diketahui bahwa sebagian subjek memiliki masa kerja yang cukup lama, artinya subjek memiliki tingkat *job insecurity* sedang. Hal tersebut sesuai dengan data hasil wawancara bahwa subjek merasa bingung dan merasa tidak berdaya terhadap pekerjaannya. Sehingga saat ini yang dapat dilakukan oleh guru honor adalah menunggu pengangkatan Pegawai Negeri Sipil. Karena menurutnya, dengan menjadi guru yang sudah berstatus PNS artinya individu akan merasa aman terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, bahwa terdapat guru perempuan memiliki harapan yang tinggi mengenai masa depan pekerjaannya sehingga guru merasa tidak berdaya. Dengan ketidakjelasan karir pada guru, membuat guru merasa kurang bersemangat menangani siswa. Beberapa subjek mengatakan bahwa kadangkala guru merasa tidak bersemangat untuk mengajar bahkan guru terkadang mambentak dan memarahi siswanya. Artinya dengan adanya ketidakpastian guru selama bertahun-tahun untuk diangkat menjadi guru tetap berdampak pada kinerja guru yang dapat berkembang menjadi *burnout*.

Berdasarkan hasil analisis koefisiensi korelasi determinasi ( $R^2$ ) pada variabel *internal locus of control* dan *job insecurity* secara bersama-sama manyumbang sebesar 43,8% untuk variabel *burnout* dan pengaruh variabel lain sebesar 56,58%. Variabel lain tersebut adalah: kelebihan beban kerja, system imbalan yang tidak

memadai, terganggunya system komunitas dalam pekerjaan, konflik nilai

Pada penelitian ini penulis menyadari adanya kata terbatas saat melakukan proses penelitian. Adapun keterbatasan tersebut yaitu: (1) dengan terbenturnya masalah waktu, energy dan biaya, penulis hanya mendapatkan sampel sebanyak 86 orang. Salah satu alasannya yaitu, terdapat beberapa subjek yang tidak mengembalikan angket karena masalah waktu. Karena guru honor tidak setiap hari berada di sekolah dan harus mengajar di sekolah lainnya. Dan masalah lain yaitu terdapat beberapa sekolah yang jaraknya cukup jauh, sehingga tidak terjangkau oleh peneliti. Namun penelitian tetap berjalan dengan jumlah subjek 86 tersebut. (2) selain jumlah sampel yang tidak sesuai dengan harapan peneliti, karena terbentur masalah waktu, baik dengan waktu subjek ataupun peneliti, pada saat penyebaran angket penulis sulit untuk bertemu langsung dengan seluruh guru honor sehingga angket dititipkan kepada salah satu guru honor sebagai penanggungjawab angket atau kepada kepala sekolah. Sehingga peneliti tidak dapat mengobservasi subjek saat pengisian angket.

Selanjutnya, pada definisi operasional variabel *job insecurity* terdapat kekeliruan. Adanya 5 dimensi *job insecurity* ternyata dapat dipersempit menjadi 3 dimensi yaitu 1) pentingnya faktor-faktor pekerjaan dengan, indikator: kesempatan pengangkatan, kebebasan jadwal dan kenaikan upah, 2) Kemungkinan munculnya *job event* negatif, dengan indikator: kemungkinan

dipecat/diberhentikan sementara, 3) kemampuan mengendalikan perubahan, dengan indicator: perasaan tidak berdaya dan kehilangan kontrol. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan alat ukur yang lebih tepat.

### Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik *internal locus of control*, *job insecurity* dan *burnout* pada Guru Honor SDN Bekasi Selatan
  - a. Mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *internal locus of control* dengan kategori sedang yaitu 74 subyek (86%).
  - b. Mayoritas subjek tingkat *job insecurity* dengan kategori rendah, yaitu 81 subyek (94.1%).
  - c. Mayoritas subjek memiliki tingkat *burnout* dengan kategori rendah yaitu 85 subyek (98.8%).
2. Terdapat hubungan yang negative antara *internal locus of control* dengan *burnout* pada guru honor SDN Bekasi Selatan dengan koefisien korelasi sebesar  $r = -0,441$ .
3. Terdapat hubungan yang positif dan memiliki korelasi yang kuat antara *job insecurity* dengan *burnout* dengan  $r = 0,616$ .
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *internal locus of control* dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada guru honor SDN Bekasi Selatan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aji,dkk. 2009. *Hubungan antara Locus of Control Internal dengan Kematangan Karir pada Siswa kelas XII SMKN Purwerejo*.Fakultas Psikologi Undip.
- Arikunto,Suharsimi.1997.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta:PT.Rineka Cipta
- Ayudiati.2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating*. Semarang : Undip.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- De Witte,Hans. 2005. *Job Insecurity : Review of the International Literature on Definition Prevalence,Antecedents and Consequences*.Belgium.Jurnal or Indrustrial of Psychology.
- Fuziah,2009.Burnout pada Pelayan Restoran Kapal Pesiar. [https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:KcOZH0THC18J:www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychology/2009/Artikel\\_10502086.pdf+sumber+burnout&hl=id&gl=id&pid=bl&srcid=AD\(diposting tanggal 4 Agustus 2012\)](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:KcOZH0THC18J:www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychology/2009/Artikel_10502086.pdf+sumber+burnout&hl=id&gl=id&pid=bl&srcid=AD(diposting tanggal 4 Agustus 2012))
- Hartono. 2009. *SPSS 16 : Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Irene,Jesica.2008. *Hubungan antara Occupational Self Efficacy & Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsorching*.Depok : Fakultas Psikologi UI.

- Jaya, Eka D. & Rahmat, Ikhsan. 2005. *Burnout Ditinjau dari Locus of Control Internal dan Eksternal*. Majalah Kedokteran Nusantara Vol.38 No.3.
- Koesoema, Doni. 2009. *Pendidikan Karakter di Zaman Keblinger : Melakukan Visi Guru sebagai Pelaku Perubahan dan Pendidik Karakter*. Crasindo
- Lorensya & Wirawan. 2009. *Kejenuhan Kerja (Burnout) Perawat Panti Sosial Asuhan Anak Tuna Ganda*. Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi
- Mahdalisa. 1988. *Hubungan antara Internal Locus of Control dengan Sikap Kreatif*. Depok. Fakultas Psikologi UI.
- Maslach, Christina & Michael P. Leither. 1997. *The Thrust about Burnout : How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it*. San Fransisco : Bass Publishers.
- Mulyasa, 2009. *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosda.
- Moris, Charles. 1988. *Psychology an Introduction*. New Jersey : Prentice Hall.
- Napitupulu, Marihot .2001. *Peranan Dimensi Gaya Kepemimpinan Atasan yang Dipersepsi terhadap Burnout pada Guru SMU Swasta di Jakarta*. Depok: Fakultas Psikologi UI.
- Nurjayadi, Rostiana. 2004. *Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Karyawan*. Jurnal Phronesis.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Partina, Ana. 2002. *Dukungan Sosial sebagai Variabel pemoderasi hubungan antara Job Insecurity dan Konsekuensinya*. Yogyakarta : Tesis UGM.
- Permatasari, Amelia. 2011. *Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Locus of Control Internal dengan Kecenderungan Melakukan Tindakan Self Injury pada Siswa-Siswi Kelas VII SMP Tulus Bhakti Bekasi*. Bekasi : UNISMA.
- Praesti, Putri. 2011. *Pengaruh Locus of Control terhadap Perilaku Menyontek dalam Pelajaran Matematika pada Siswa si SMPN 5 Tangerang Selatan*.
- Praswaty, Cicilia Yeti. 1991. *Hubungan antara Burnout dan Dukungan Sosial di Kalangan Rumah Perawat Rumah Sakit di Jakarta*. Depok : Fakultas Psikologi UI.
- Prayitno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Nlisis Data SPSS 20*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Rahman, Ulfani. 2007. *Mengenal Burnout Pada Guru*. Lentera Pendidikan, Edisi X No.2
- Rafiah, Dyni. 2012. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Guru Sekolah Luar Biasa*. Jakarta : Fakultas Psikologi UIN.