

PERBEDAAN *JOB INSECURITY* PADA PEGAWAI KONTRAK DENGAN GURU HONORER DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN KOTA BANJARBARU

THE DIFFERENCE OF JOB INSECURITY IN CONTRACT EMPLOYEES WITH HONORER TEACHERS IN THE EDUCATION ENVIRONMENT OF BANJARBARU CITY

Ghina Amalia¹, Ermina Istiqomah², dan Sukma Noor Akbar³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat
Jl. A0Yani Km.036 Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Kode Pos 70714, Indonesia

E-mail : ghinaassegaf@gmail.com

No. Handphone : 082255669765

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Job Insecurity* adalah situasi yang secara subjektif para pekerja merasakan adanya ancaman ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan dan karir yang tengah digelutinya selama ini, demi masa depannya. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan teknik analisa uji *t-test sampel independent*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak dan guru honorer di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru dengan sampel penelitian sebanyak 30 pegawai kontrak dan 30 guru honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria. Hasil penelitian menemukan bahwa nilai rata-rata *job insecurity* pada pegawai kontrak lebih besar daripada nilai rata-rata guru honorer. Maka dapat disimpulkan, terdapat perbedaan *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.

Kata Kunci : Ketidakamanan Kerja, Pegawai Kontrak, Guru Honorer

ABSTRACT

This study aims to determine the differences in *job insecurity* between contract employees and honorary teachers in the Banjarbaru City Education Office. *Job Insecurity* is a situation where workers feel subjectively of the threat of uncertainty to the continuity of their work and career that they are currently working on for the sake of their future. This study uses a quantitative research design with independent sample *t-test* test analysis techniques. The population in this study were contract employees and honorary teachers in the Banjarbaru City Education Office Environment with a sample of 30 contract employees and 30 honorary teachers. The sampling technique uses *purposive sampling* technique with criteria. The results found that the average value of *job insecurity* in contract employees was greater than the average value of honorary teachers. So it can be concluded, there is a difference in *job insecurity* between contract employees and honorary teachers in the Banjarbaru City Education Department.

Keywords: *Job Insecurity, Contract Employees, Honorary Teachers*

Permasalahan pegawai tidak tetap atau kontrak di Indonesia merupakan masalah yang tidak pernah usai untuk dibahas. Pegawai kontrak merupakan pegawai pada posisi dilematik, disatu sisi sangat membutuhkan pekerjaan untuk kepentingan yang bersifat ekonomis dan sekaligus terkait dengan status sosialnya, bahkan menurut Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2000)

mereka bekerja memiliki 4 tujuan; yang pertama orang bekerja karena alasan agar bisa hidup dan melanjutkan kehidupannya, yg kedua keinginan untuk memiliki sesuatu, yg ketiga keinginan untuk kekuasaan dan yg keempat keinginan untuk diakui, tetapi disisi lain mereka dalam posisi yang rawan untuk dapat kehilangan semua harapan tersebut.

Herawati (2010) mengatakan bahwa pegawai kontrak dan *outsourcing* merupakan bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin / tidak aman dan tidak pasti. Sementara itu, Latupono (2011) menyatakan bahwa pegawai kontrak merupakan pegawai yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin organisasi, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya.

Dalam hal ini kelangsungan masa kerja pegawai kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, jika prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang masa kontraknya, tetapi bila yang terjadi sebaliknya, maka akan diputus kontraknya. Dengan demikian, perasaan ketakutan tidak berprestasi pada pegawai kontrak tersebut membuat mereka menjadi merasa tidak aman dalam bekerja. Ada dua pola reaksi yang ditunjukkan para pegawai kontrak/honorer dalam menghadapi *job insecurity*. Ada yang selalu merasakan kecemasan terancam dan tidak aman, tetapi ada juga yang memiliki mental yang tangguh, sehingga dalam menyikapi situasi ini mereka mencari sisi positifnya bahkan mencari solusi kreatif untuk menghadapi tantangan yang sulit.

Bonanno (2004) menegaskan bahwa individu yang memiliki mental tangguh, kecil kemungkinannya untuk mengalami efek negatif dari *job insecurity*, karena mereka akan berusaha beradaptasi dengan situasi negatif yang tengah di hadapi. Bahkan guru honorer yang secara finansial maupun posisinya terancam sebagaimana pegawai kontrak lainnya, menunjukkan bahwa mereka memiliki mental yang tangguh terhadap ancaman *job insecurity*.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan Lufiana (2017) dan Maryanto (2017) terhadap guru honorer, menunjukkan bahwa guru bisa bertahan dengan kondisi yang ada, disebabkan mereka terasah terhormat berstatus sebagai guru merasa mulia dengan pengabdianya, merasa memiliki amal. jariah, merasa dibutuhkan bahkan merasa bangga dengan anak muridnya yang berhasil berkiprah di masyarakat.

Hipotesis dalam penelitian adalah Ada perbedaan *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak yang mendapat tugas menangani bidang teknis administrasi dan ditempatkan di kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru dengan jumlah 145 pegawai dan guru honorer yang mengajar disekolah dari tingkat TK, SD, SMP Negeri dibawah naungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru dengan jumlah 150 Guru Honorer. Pemilihan pada sampel subjek yaitu 30 pegawai kontrak dan 30 guru honorer. Subjek dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Purposive sampling adalah teknik penentuan sample dengan adanya pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012).

Metode penelitian ini adalah kuantitatif jenis uji t-test sampel independen menggunakan instrumen penelitian yang dibuat menggunakan komponen-komponen *job insecurity*. Seleksi aitem instrumen *corrected item-total correlation* dengan batas koefisien sebesar 0,30.

Berdasarkan hasil uji seleksi aitem instrumen skala *job insecurity* diperoleh aitem yang sah sebanyak 38 dari 60 aitem. Uji reliabilitas pada skala penelitian menggunakan koefisien reliabilitas *alpha cronbach*. Hasil skala *job insecurity* memiliki nilai reliabilitas sebesar r alpha = 0,909.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 25 Juni 2019 sampai dengan 12 Juli 2019 di kantor Dinas Pendidikan kota Banjarbaru dengan menyebarkan skala penelitian kepada subjek penelitian yang berjumlah 30 orang pegawai kontrak dan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan. Membagikan angket berisi pernyataan aitem skala *job insecurity*, pada saat pegawai kontrak istirahat sedangkan guru honorer pada saat jam mengajar sudah selesai atau diluar jam mengajar.

Setelah penghitungan diperoleh kategorisasi penelitian variabel skala *job insecurity* terhadap pegawai kontrak dan guru honorer :

Tabel 1. Distribusi kategorisasi *Job Insecurity*

Variabel	Rentang nilai	Kategori	Pegawai Kontrak		Guru Honorer	
			Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
<i>Job Insecurity</i>	X <76	Rendah	-	-	24	80%
	76 ≤ X <114	Sedang	12	40%	2	6,66%
	X ≥ 114	Tinggi	18	60%	4	13,34%
	Total		30	100%	30	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 1 tersebut, dari 30 subjek pegawai kontrak, didapatkan 12 (40%) menyatakan *job insecurity* mereka berada pada kategori sedang, 18 (60%) pada kategori tinggi serta tidak ada subjek yang menyatakan kategori rendah. Sedangkan dari 30 subjek guru honorer, terdapat 24 (80%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka pada kategori rendah, terus 2 (6,66%) menyatakan bahwa *job*

insecurity mereka pada kategori sedang, dan 4 (13,34%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Subjek Penelitian	Kolmogorov-Smirnov		
		Statistik	df	Sig.
<i>Job Insecurity</i>	Pegawai Kontrak	.130	30	.200
	Guru Honorer	.113	30	.200

Pada tabel 2, dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil uji normalitas, data dapat disimpulkan bahwa data *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Levene's Test		
	Df1	Df2	Sig.
<i>Job Insecurity</i>	1	58	.785

Berdasarkan pada tabel 3, hasil uji homogenitas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel adalah 0,785 dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru memiliki varians yang homogen.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T	Df	Sig
<i>Job insecurity</i>	-3,849	58	0,000

Berdasarkan pada tabel 4 hasil uji hipotesis, pengujian data penelitian melalui uji t, maka diperoleh hasil $t = -3,849$ dan signifikansi 0,000. Melalui hasil ini maka dapat dilihat bahwa $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-3,849 < -2,00172$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima atau ada perbedaan *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.

Tabel 5. Hasil Deskriptif *Job Insecurity*

Subjek Penelitian	N	Mean	Std. Deviation
Pegawai Kontrak	30	115,47	7,333
Guru Honorer	30	111,93	7,325

Berdasarkan pada tabel 5 deskriptif *job insecurity*, pegawai kontrak di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru didapatkan nilai rata-rata sebesar 115,47. Sedangkan pada guru honorer didapatkan nilai rata-rata sebesar 111,93. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata *job insecurity* pegawai kontrak lebih besar daripada nilai rata-rata guru honorer.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji-t diperoleh hasil ($-3,849 < -2,00172$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima atau ada perbedaan *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. Hasil ini sejalan dengan penelitian tentang ketidakamanan kerja dan ketenagakerjaan dalam kontrak tetap, pekerja agensi dan pekerja tetap yang dilakukan oleh Cuyper, Notelaers, Witte (2009). Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa *job insecurity* paling dirasakan oleh para pekerja agensi, karena bagi mereka kemampuan dalam bekerja belum tentu menjamin kelangsungan pekerjaannya. Sementara itu, hasil penelitian oleh Ruvio & Rosenblatt (1999) dengan responden 326 guru, menunjukkan bahwa walaupun ada guru sekolah yang mengalami *job insecurity*, namun relatif tidak tinggi yaitu hanya pada kisaran 18,83%. Selain hasil penelitian tersebut, guru honorer juga diuntungkan oleh adanya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 dan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang tersebut selain guru disebut sebagai tenaga profesional, juga secara eksplisit mengatur tentang hak-hak guru honorer, termasuk yang terkait dengan tunjangan profesi guru.

Seligman (2011) menyatakan bahwa ada bentuk reaksi yang berbeda dikalangan pekerja dalam menghadapi Pemberhentian Hak Kerja (PHK). Terkait dengan reaksi berbeda ini, Kanter (2013) menyatakan bahwa individu yang memiliki "mental" tangguh, akan mencari sisi positif dari situasi yang dihadapinya, individu akan mencari solusi kreatif untuk menghadapi tantangan yang sulit, dan dia pun akan fokus kepada pemulihan kerugian yang telah dialami salah satunya seperti *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Bonanno (2004) menyatakan bahwa individu yang memiliki ketahanan tangguh, kompetensi dan mental tangguh, kecil kemungkinannya untuk mengalami efek negatif dari *job insecurity*, karena individu yang ulet akan berusaha beradaptasi dengan situasi negatif yang tengah dihadapi.

Dari penjelasan sebelumnya menunjukkan bahwa *job insecurity* hanya dirasakan oleh para pekerja secara subyektif, dalam arti ancaman yang dirasakan oleh individu satu, belum tentu dirasakan sebagai sebuah ancaman bagi individu yang lain. Individu yang

tangguh akan mencari sisi positif dari situasi yang dihadapinya. Hasil penelitian pun menunjukkan bahwa ketahanan individu yang tangguh, akan mampu mengeliminasi apa yang terjadi dalam *job insecurity*. Ini bermakna pula bahwa ada perbedaan antara individu-individu pegawai kontrak dengan guru honorer dalam menghadapi situasi yang terjadi dalam *job insecurity*. Sebagaimana yang dinyatakan oleh hasil penelitian Meiza (2016) bahwa guru honorer rela menerima upah yang jauh dari cukup. Artinya guru honorer memiliki ketahanan tangguh yang mampu mencari sisi positif dari sebuah ancaman *job insecurity* terhadap profesinya yang sebagai guru honorer.

Berdasarkan tabel deskriptif *job insecurity*, pada pegawai kontrak di lingkungan Dinas Pendidikan kota Banjarbaru, didapatkan nilai rata-rata sebesar 115,47. Sedangkan pada guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru, didapatkan nilai rata-rata sebesar 111,93. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata *job insecurity* pegawai kontrak lebih besar daripada nilai rata-rata guru honorer. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Meiza (2016) maupun wawancara oleh peneliti yang dilakukan kepada beberapa guru honorer menunjukkan bahwa mereka merasa bangga, bahagia dan terhormat dengan pengabdianya selama ini sebagai guru honorer.

Berdasarkan hasil distribusi kategorisasi pada tabel 7, dari 30 subjek pada pegawai kontrak di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru tidak ada subjek yang menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori rendah dan didapatkan 12 subjek (40%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori sedang serta subjek yang menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori tinggi terdapat 18 subjek (60%). Sedangkan, dari 30 subjek pada guru honorer di Lingkungan Dinas Pendidikan kota Banjarbaru terdapat 24 subjek (80%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka pada kategori rendah, terdapat 2 subjek (6,66%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori sedang, dan terdapat 4 subjek (13,34%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori tinggi. Jadi hasil dari distribusi kategorisasi pada tabel 7, menyatakan bahwa *job insecurity* pada pegawai kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Maryanto (2017) menunjukkan bahwa menjadi guru honorer merupakan pengabdian yang mulia dan terus akan dilakukan walau hak-hak yang diterimanya belum sebanding dengan pengabdian yang dilakukan, serta dari hasil penelitian Lufiana (2017) melakukan wawancara dengan guru honorer menunjukkan bahwa mereka bersyukur dengan apa yang dimiliki, bahagia dengan pekerjaannya, bahkan mereka terhormat berprofesi sebagai seorang guru, dan alasan inilah yang bisa membuatnya bertahan sampai puluhan tahun menyang status sebagai guru honorer.

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa ada perbedaan yang signifikan dari *job*

insecurity pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. Dari hasil penelitian ini pula menunjukkan bahwa guru honorer lebih rendah *job insecurity* nya dibandingkan dengan pegawai kontrak. Karena hal ini didukung dari hasil penelitian Meiza (2016) menjelaskan bahwa minat sebagai guru mengandung implikasi munculnya perasaan suka, senang, tertarik dan keterikatan yang kuat terhadap segala aktifitas yang ditimbulkan sebagai guru. Meiza (2016) juga menyatakan bahwa guru seperti yang dijelaskan, akan melaksanakan dengan perasaan bahagia, penuh tanggung jawab dan disiplin tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru. Seorang guru bahagia karena mencintai profesi sebagai pendidik, merasa puas dapat mendidik para murid, walau kehidupan pribadinya sederhana jauh dari kemewahan.

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang perbedaan *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. Maka berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh hasil $(-3,849 < -2,00172)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima atau ada perbedaan *job insecurity* pada pegawai kontrak dengan guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. Berdasarkan deskriptif *job insecurity* pada pegawai kontrak di lingkungan Dinas Pendidikan kota Banjarbaru, didapatkan nilai rata-rata sebesar 115,47. Selain itu, pada guru honorer di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru, didapatkan nilai rata-rata sebesar 111,93. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata *job insecurity* pegawai kontrak lebih besar daripada nilai rata-rata guru honorer. Kemudian dari hasil distribusi kategorisasi pada tabel 7, dari 30 subjek pada pegawai kontrak di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru tidak ada subjek yang menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori rendah dan didapatkan 12 subjek (40%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori sedang serta subjek yang menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori tinggi terdapat 18 subjek (60%). Sedangkan, dari 30 subjek pada guru honorer di Lingkungan Dinas Pendidikan kota Banjarbaru terdapat 24 subjek (80%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka pada kategori rendah, terdapat 2 subjek (6,66%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori sedang, dan terdapat 4 subjek (13,34%) menyatakan bahwa *job insecurity* mereka berada pada kategori tinggi. Berdasarkan dari tabel distribusi kategorisasi dinyatakan bahwa guru honorer lebih rendah *job insecurity* nya bila dibandingkan dengan pegawai kontrak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini ialah H_0 diterima atau ada perbedaan *job insecurity* pada Pegawai Kontrak dengan Guru

Honorer di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have we Underestimated the Human Capacity to Thrive after Extremely Aversive Events?. *American Psychologist*. 59, 20-28. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>.
- Cuyper, N. D., Notelaers, G., Witte, H. D. (2009). Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14 (2), 193-205. DOI 10.1037/a0014603.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, R. (2010). *Kontrak dan Outsourcing Harus makin di Waspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Kanter, R. M. (2013). Surprise are the New Normal: Resilience is the New Skill. *Harvard Business Review Blog*.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon. *Jurnal Sasi*. 17 (3).
- Lufiana, O. H. (2017). Hubungan antara *Subjective Well-Being* dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer. *Jurnal Psikologi*. 3 (1).
- Maryanto, T. (2017). Model Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS (Studi tentang Implementasi PP Nomor 56 Tahun 2012 di Kabupaten Klaten). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 13 (2).
- Meiza, C. (2016). Perbedaan Kebahagiaan pada Guru Berstatus PNS dan Honorer. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 9 (2).
- Ruvio, A., Rosenblatt, Z. 1(999). Job Insecurity Among Israeli Schoolteachers Sectoral Profiles and Organizational Implications. *Journal of Educational Administration*. 37 (2).
- Seligman, M. E. P. (2011). Building Resilience. *Harvard Business Review*. 89, 100-106, 138.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta