

Identifikasi Aspek-Aspek Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) pada Guru Honorer di Sekolah Pinggiran (*Identification of Job Insecurity Aspects by the Honorary Teachers at the Suburban School*)

DODDY HENDRO WIBOWO¹, DWI SETYA ARIANI²

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Email: doddy.hendro@gmail.com¹, dwisetia.ariani@staff.uksw.edu²

Diterima 13 Juli 2016, Disetujui 4 Oktober 2016

Abstrak: Guru honorer adalah guru yang belum memiliki status tetap atau guru yang belum diangkat sebagai PNS sehingga belum memiliki payung hukum yang jelas. Ada persoalan yang dialami oleh guru honorer yang tidak hanya berkaitan dengan status pekerjaan mereka namun juga berkaitan dengan sekolah di mana mereka bekerja, yaitu di sekolah yang berlabel pinggiran. Keadaan ini membuat guru honorer memiliki perasaan tidak aman berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani (*job insecurity*). Penelitian ini melibatkan 121 guru berstatus honorer dari 34 instansi pendidikan pada jenjang TK, SD/ MI, SMP, SMA/SMK yang ada di daerah pinggiran kota Salatiga. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ketidakamanan kerja yaitu *job insecurity scale (JIS)*. Hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat *job insecurity* guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga, sebagian besar tergolong sedang. Secara khusus, sumber ketidakamanan kerja paling tinggi yang dirasakan oleh guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga adalah rendahnya kemungkinan naik jabatan di sekolah pinggiran.

Kata kunci: ketidakamanan kerja, guru honorer, sekolah pinggiran

Abstract: *The honorary teachers are teachers who do not have permanent status or teachers who have not been appointed as civil servants. Problems of temporary teacher not only related to their employment status, but also with the school which labeled as marginal school. This situation makes the honorary teachers have insecure feeling associated with their work (job insecurity). This study involved 121 honorary teachers from 34 educational institution from kindergarten, elementary school, Junior High School and Senior High School in the suburban area in Salatiga. This research used Job Insecurity Scale (JIS). The research found the job insecurity of honorary teacher in Salatiga which was dominized as moderate categorisation. In particular, the highest source of job insecurity for honorary teacher in suburban area in Salatiga is a low possibility to be promoted in suburban school.*

Keywords: *job insecurity, honorary teacher, suburban school*

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki peran penting di dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Hamalik, 2006). Sesuai peran di dalam pekerjaannya, guru tentu saja akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang tidak sedikit. Guru profesional, sesuai harapan pemerintah harus memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; berkualifikasi pendidik dan latar belakang pendidikannya

sesuai dengan tugasnya; memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugasnya; mematuhi kode etik profesi; memiliki hak dan kewajiban dalam bertugas; memiliki penghasilan sesuai dengan prestasi kerjanya; mempunyai kesempatan mengembangkan profesinya secara berkelanjutan; memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya; dan memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum (Prawitasari, 2012).

Guru yang profesional adalah guru yang menjadi ahli dalam bidangnya, dan berkualitas dalam melaksanakan tugasnya (Andriani, 2014). Namun tidak semua guru dapat menunjukkan kualitasnya, karena kualitas bukan hanya berkaitan dengan keahlian, tetapi juga persoalan integritas dan kepribadian (Prawitasari, 2102). Setiap guru diharuskan dapat menjadi guru yang profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun, kenyataan di lapangan, alih-alih menjadi profesional, masih terdapat guru yang mengalami status pekerjaan yang belum jelas, atau sering disebut guru honorer.

Guru honorer adalah guru yang belum memiliki status tetap atau guru yang belum diangkat sebagai PNS (Pegawai Negri Sipil), sehingga belum memiliki payung hukum yang jelas (Syamsu, 2015). Guru honorer tidak memiliki hak mengikuti proses sertifikasi. Selain belum memiliki kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi, guru honorer juga belum mendapatkan kesempatan tunjangan ataupun jaminan sosial. Namun, pekerjaan yang dilakukan juga setara dengan guru yang berstatus guru tetap (Waliyadin, 2014).

Persoalan guru tidak hanya berkaitan dengan status pekerjaan mereka namun juga berkaitan dengan sekolah di mana mereka bekerja. Sekolah yang dimaksud adalah sekolah berlabel pinggiran. Berdasarkan acuan ibukota kabupaten/kotamadya, sekolah pinggiran adalah sekolah yang berada di daerah pinggiran, jauh dari pusat kota, perbatasan dengan kabupaten/kota/propinsi lain. Sekolah pinggiran atau sekolah yang jauh dari pusat kota umumnya memiliki jumlah guru, staf dan siswa yang terbatas, guru yang mengajar di sekolah berlabel pinggiran juga cenderung kurang bersemangat dalam mengajar (Waliyadin, 2014). Hal ini ditambah dengan paradigma warga di daerah pinggiran bahwa kemiskinan dan masalah sosial merupakan takdir, sehingga warga juga berpikir untuk apa diadakan kegiatan belajar jika pada akhirnya mereka tidak bisa meningkatkan taraf hidup (Widayanti, 2012). Pandangan ini pun mempengaruhi siswa di sekolah pinggiran yang menyebabkan siswa cenderung malas untuk belajar.

Dinamika guru di sekolah pinggiran beragam, yaitu pekerjaan mereka dituntut profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi di dalam organisasi, mereka dituntut pekerjaan yang beraneka ragam, seperti misalnya mengerjakan tugas administrasi; mengajar materi yang bukan kepakarannya dan secara finansial, penghasilan yang diterima tidak sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Para guru pun berpendapat bahwa mereka tidak perlu memiliki semangat berlebih dalam mengajar karena siswa yang dididik pun juga bukan siswa yang istimewa. Guru juga jarang membuat inovasi pembelajaran di kelas, sehingga proses belajar masih cenderung pola pembelajaran ceramah. Guru juga dianggap sebagai seorang yang tahu segala hal, sehingga guru harus mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai klasifikasinya (Waliyadin, 2014).

Kondisi guru honorer di Indonesia seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari pemerintah. Pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban tidak sebanding dengan gaji atau perlindungan dan jaminan kesehatan serta jaminan hari tua yang dapat diterima. Pendapatan yang diperoleh berupa honorarium per bulan, cuti dan perlindungan hukum, selain itu mereka tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap. Masa depannya pun kurang jelas karena status kepegawaiannya (Arfa, Kandou & Munayang, 2013). Posisi sekolah yang berada jauh dari pusat kota pun membuat sekolah cenderung kurang memiliki tingkat keamanan seperti sekolah di pusat kota. Keamanan yang dimaksud misalnya terpenuhinya jumlah siswa, kecukupan dana untuk operasional sekolah yang akan mempengaruhi apakah sekolah tersebut tetap berjalan atau tidak.

Keadaan tersebut membuat guru honorer memiliki perasaan tidak aman berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani. Pada dunia kerja hal ini disebut ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan individu untuk mempertahankan gairah/semangat di dalam situasi kerja yang terancam. Selain itu, De Witte (2005) menyatakan makna *job insecurity* sebagai perhatian individu mengenai kelanjutan keberadaan pekerjaannya.

Individu yang mengalami *job insecurity* pada kenyataannya tidak kehilangan pekerjaannya (masih berstatus bekerja), hanya saja individu tersebut tidak tahu pasti mengenai masa depan seperti apa yang bisa diberikan oleh pekerjaannya (Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010). Berdasarkan makna tersebut, maka jelas bahwa *job insecurity* merupakan pengalaman subjektif individu. Artinya, aspek objektif pekerjaan bisa saja sama (misal: upah), tetapi pemaknaan subjektif individu terhadap upah bisa berbeda. Dalam hal ini sebagian individu merasa cukup dan sebagian merasa upah yang diberikan terlalu rendah di mana hal ini bisa membawa individu kepada level *job insecurity* yang berbeda. Selain bersifat subjektif, *job insecurity* hanya dialami oleh individu yang bekerja *involuntary* (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Sebagai contoh, jika individu secara rela bekerja dengan status tidak tetap karena ingin terbebas dari segala bentuk ikatan, maka tidak dapat dikatakan bahwa individu tersebut mengalami *job insecurity* akibat ketidakpastian status pekerjaan.

Sesuai dengan makna dan sifatnya, Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) memberi gambaran tentang konsep *job insecurity* yang mencakup: (1) *importance of job feature*, yaitu penghayatan individu tentang derajat pentingnya fitur-fitur yang ada di dalam suatu pekerjaan/profesi; (2) *likelihood of losing job feature*, yaitu penghayatan individu tentang seberapa besar kemungkinan akan kehilangan fitur-fitur pekerjaan tersebut; (3) *importance of job loss*, yaitu penghayatan individu tentang derajat pentingnya sebuah pekerjaan/profesi secara keseluruhan; (4) *likelihood of job loss*, yaitu penghayatan individu tentang seberapa besar kemungkinan akan kehilangan pekerjaan/profesi; serta (5) *powerlessness*, yaitu rasa tidak berdaya atau tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi di lingkungan kerja. Lebih lanjut, Ashford, Lee, dan Bobko (1989) mengembangkan isi *job insecurity* tersebut dan menyusun *job insecurity scale (JIS)* yang terdiri dari tiga komponen, yaitu *importance of and threat to job features*, *importance of and threat to a job itself* dan *powerlessness*. Berdasarkan komponen *job insecurity* di atas, maka batasan *job insecurity* yang dimaksud di dalam penelitian ini mengacu kepada komponen

job insecurity yang ada pada *job insecurity scale* yang disusun oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989). Mengacu kepada batasan tersebut, maka definisi operasional *job insecurity* di dalam penelitian ini adalah pengalaman subjektif guru mengenai: derajat pentingnya fitur-fitur pekerjaan beserta ancaman terhadap fitur-fitur tersebut, derajat pentingnya pekerjaan itu sendiri (profesi guru) beserta ancaman terhadap profesi tersebut, serta derajat ketidakberdayaan yang dirasakan oleh guru berkaitan dengan profesinya.

Ketidakamanan dalam bekerja merupakan suatu antisipasi terhadap ancaman akan adanya risiko berkaitan dengan kelangsungan pekerjaan sehingga menimbulkan perasaan tidak aman di dalam bekerja. Ketidakamanan kerja meliputi dua aspek, yakni aspek kognitif, mengacu pada kemungkinan kehilangan pekerjaan, dan aspek afektif, mengacu pada ketakutan kehilangan pekerjaan (Borg & Eliazur, dalam Sverke, Hellgren, & Naswall, 2006). Menurut Sverke, Hellgren, dan Naswall (2006), dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Dalam jangka panjang, ketidakamanan kerja akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*). Dampak dari ketidakamanan kerja yakni dalam dua indikator perilaku organisasi yaitu, secara negatif berhubungan dengan kinerja, dan berhubungan secara positif dengan ketidakhadiran, dan perasaan tidak berdaya. Hal tersebut dihubungkan oleh perilaku dalam bekerja seperti kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Green (2003) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja, dan diri pribadi. Guru honorer yang bekerja di sekolah pinggiran kota Salatiga memiliki status yang belum pasti dan dimungkinkan merasakan ketidakpastian yang lain, seperti: letak demografis sekolah yang berada di pinggiran, fasilitas yang

minim, eksistensi sekolah di masa depan, dan sebagainya. Kondisi ketidakpastian tersebut mampu menimbulkan perasaan tidak aman bekerja (*job insecurity*) sebagai guru. Tingginya derajat penghayatan guru tentang *job insecurity*, pada akhirnya akan menempatkan para guru tersebut pada kondisi tanpa pilihan dan kehilangan kontrol atas rencana masa depannya sebagai guru.

Hal tersebut akan mengusik pikiran guru, menjadi sumber stresor bagi guru, serta fungsi-fungsi psikologis dalam diri guru menjadi terganggu. Ketidakamanan kerja secara langsung berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja, serta peningkatan gangguan kesehatan, berhubungan positif dengan ketidakhadiran (Chirumbolo & Areni, 2005; Dachapalli & Parumasur, 2012; Pienaar, DeWitte, Hellgren & Sverke, 2013); stress psikologis (Kekesi dan Agyemang, 2014) menyebabkan penyakit dan kesejahteraan yang rendah serta sikap kerja yang negatif, yang secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas dan pengembangan organisasi (Martinez, De Cuyper dan De Witte, 2010).

Berdasarkan latar belakang di atas, guru yang masih berstatus honorer dan bekerja di sekolah daerah pinggiran ada kemungkinan mengalami permasalahan ketidakamanan kerja. Ada beberapa aspek yang menyebabkan guru mengalami ketidakamanan kerja. Maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah: Seperti apakah gambaran ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan seberapa tinggi tingkat aspek-aspek ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga? Aspek apa yang paling dominan?

METODE

Responden Penelitian. Penelitian ini melibatkan 121 guru berstatus honorer dari 34 instansi pendidikan pada jenjang TK, SD/ MI, SMP, SMA/ SMK yang ada di daerah pinggiran Kota Salatiga.

Desain Penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk

mengetahui nilai variabel mandiri/independen tanpa menghubungkan atau membuat perbandingan dengan variabel lain (Sugiyono, 2012). Berdasarkan makna tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran *job insecurity* melalui identifikasi aspek-aspek *job insecurity* pada guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga.

Prosedur Penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana partisipan telah ditentukan oleh peneliti dengan beberapa persyaratan yaitu: guru honorer yang bekerja di Sekolah (TK, SD, SMP, & SMA Swasta maupun Negeri) yang berada di pinggiran kota Salatiga dekat dengan daerah perbatasan Kabupaten Semarang.

Instrumen. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Ketidakamanan Kerja atau *Job Insecurity Scale/JIS* (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Skala ini menggunakan skala Likert, di mana pilihan jawabannya ialah: Sangat Tidak Mungkin, Tidak Mungkin, Tidak Tahu, Mungkin dan Sangat Mungkin. Berdasarkan hasil uji coba, nilai Cronbach's Alpha adalah 0,932; yang berarti bahwa konsistensi internal *Job Insecurity Scale* (27 item) pada kuesioner ini tergolong sangat baik (Azwar, 2013).

Teknik Analisis. Berdasarkan makna penelitian kuantitatif deskriptif menurut Sugiyono (2012), sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, maka data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis menggunakan teknik *descriptive statistic*. Teknik analisis *descriptive statistic* dilakukan terhadap semua item *job insecurity* sehingga diperoleh *mean*, persentase dan kategori *job insecurity* (rendah, sedang, dan tinggi). Selain itu, teknik analisis *descriptive statistic* juga dilakukan terhadap item-item pada masing-masing aspek *job insecurity* sehingga diperoleh item dominan dengan *mean* tertinggi pada setiap aspek.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 121 guru berstatus honorer dari 34 instansi pendidikan. Data demografik disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Data Demografik Subjek Penelitian

		Frekuensi	Persentase
Tempat Mengajar	PAUD	8	7%
	SD/ Sederajat	67	55%
	SMP/ Sederajat	20	17%
	SMA/Sederajat	26	21%
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	28%
	Perempuan	87	72%
Usia	20-30 tahun	71	59%
	31-40 tahun	39	32%
	41-50 tahun	9	7%
	>50 tahun	2	2%
Latar Belakang Pendidikan	SMA/SMK	4	3%
	Diploma	4	3%
	Strata 1	111	92%
	Strata 2	2	2%
Lama Mengajar	1-5 tahun	67	55%
	6-10 tahun	38	32%
	11-15 tahun	8	7%
	16-20 tahun	4	3%
	>20 tahun	4	3%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat jenjang dan jumlah guru adalah pada jenjang TK (8 guru), SD/ MI (67 guru), SMP (20 guru), SMA/SMK (26 guru) yang ada di daerah pinggiran Kota Salatiga. Ditinjau dari jenis kelamin, guru berjenis kelamin laki-laki ada 34 guru (28%) dan perempuan 87 guru (72%). Berdasarkan usia, guru dengan usia 20-30 tahun ada 71 guru (59%), usia 31-40 tahun ada 39 guru (32%), usia 41-50 tahun ada 9 guru (7%) dan berusia lebih dari 51 tahun ada 2 guru (2%). Berdasarkan latar belakang pendidikan, dari lulusan SMA/ SMK ada 4 guru (3%), Diploma ada 4 guru (3%), Strata 1/ S1 ada 111 guru (92%) dan Strata 2/ S2 ada 2 guru (2%). Berdasarkan lama mengajar yaitu, 1-5 tahun ada 67 guru (55%), 6-10 tahun ada 38 guru (32%), 11-15 tahun ada 8 guru (7%), 16-20 tahun ada 4 guru (3%), dan lebih dari 20 tahun ada 4 guru (3%).

Selanjutnya data mengenai kategorisasi *job insecurity* guru pada sekolah-sekolah pinggiran di Salatiga disajikan pada Tabel. 2 berikut ini:

Tabel 2. Kategori Job Insecurity

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	36	31.0
Sedang	76	65.5
Tinggi	4	3.5
Total	116	100.0

Berdasarkan tabel kategori di atas, nampak bahwa mayoritas (65,5%) guru honorer yang bekerja di sekolah pinggiran kota Salatiga memiliki tingkat *job insecurity* yang tergolong sedang. *Job insecurity* merupakan penilaian subyektif individu tentang adanya ancaman berupa ketidakpastian yang mengarah kepada kondisi kehilangan pekerjaan (DeWitte, 2005). Rasa tidak aman tidak hanya semata-mata tentang kehilangan pekerjaan, tetapi dapat berwujud ketidakpastian mengenai fitur-fitur yang ada di dalam pekerjaan tersebut. Dalam profesi guru, ketidakpastian yang dapat terjadi misalnya: tidak ada jaminan untuk diangkat sebagai guru tetap, dan atau ada kemungkinan dipindah kerja ke sekolah lain, dan sebagainya. Lebih lanjut, DeWitte (2005) memaparkan tiga level faktor penyebab ketidakamanan kerja, *pertama*, variabel makro (unsur regional/lokasi tempat kerja dan unsur organisasional); *kedua*, variabel posisional/latar belakang individu yang menentukan posisinya di tempat kerja (usia, lama bekerja, jabatan, dsb); *ketiga*, variabel corak kepribadian individu.

Tanpa maksud untuk membuktikan signifikansi variabel-variabel tersebut sebagai antededen ketidakamanan kerja, penelitian ini secara tidak langsung telah menyinggung variabel makro, yaitu unsur regional/lokasi sekolah yang berada di pinggiran kota Salatiga sebagai variabel yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Asford, Lee, dan Bobko (1989); serta Hartley, Jacobson, Klandermans dan van Vuuren (1991), bahwa variabel makro dan variabel posisional adalah antededen ketidakamanan kerja yang paling dominan.

Peneliti juga melakukan analisis deskriptif untuk mengidentifikasi aspek-aspek ketidakamanan kerja. Aspek ketidakamanan kerja yang dimaksud di dalam penelitian ini mengacu kepada aspek ketidakamanan kerja yang disusun oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989), yaitu: *job features* (pengalaman subyektif guru mengenai derajat pentingnya fitur-fitur pekerjaan beserta ancaman terhadap fitur-fitur tersebut), *total job* (derajat pentingnya pekerjaan itu sendiri (profesi guru) beserta ancaman terhadap profesi tersebut); serta

powerlessness (derajat ketidakberdayaan yang dirasakan oleh guru berkaitan dengan profesinya).

DeWitte (2005) memaparkan penggolongan ketidakamanan kerja menjadi kuantitatif dan kualitatif yang secara garis besar sesuai dengan aspek ketidakamanan kerja yang dipaparkan oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989). Ketidakamanan kerja kuantitatif adalah rasa tidak aman akan kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, sedangkan ketidakamanan kerja kualitatif adalah rasa tidak aman yang muncul akibat ketidakpastian akan fitur-fitur pekerjaan, seperti gaji dan status yang tidak pasti, dan jam kerja yang tidak beraturan (DeWitte, 2005).

Hasil analisis deskriptif terhadap tiga aspek ketidakamanan kerja pada penelitian ini yaitu: *job features*; *total job*; dan *powerlessness*, nampak bahwa pada item 22 (aspek *total job*) yaitu: "Menurut saya, kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi di sekolah lain (tetapi di kota yang berbeda) akan lebih tinggi di masa depan", memiliki *mean* tertinggi yaitu 2,40. Hal ini menandakan bahwa secara keseluruhan, sumber ketidakamanan kerja paling tinggi yang dirasakan oleh guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga adalah rendahnya kemungkinan naik jabatan di sekolah pinggiran.

Pada aspek kedua yaitu *job features*, pada item 5 (Menurut saya, ada kemungkinan buruk bahwa status saya sebagai guru honorer di sekolah ini menjadi tidak jelas di masa depan (tidak diangkat sebagai guru tetap)) memiliki *mean* tertinggi yaitu 2,12. Hal ini menandakan bahwa fitur pekerjaan yang menimbulkan rasa ketidakamanan kerja paling tinggi pada guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga adalah ketidakjelasan status atau kecilnya kemungkinan diangkat menjadi guru tetap.

Lebih lanjut pada aspek ketiga yaitu *powerlessness*, pada item 29 (Saya mampu mengendalikan hal negatif ketika berada di sekolah sehingga tidak mempengaruhi situasi kerja) memiliki *mean* tertinggi yaitu 1,92. Hal ini menandakan bahwa ketidakberdayaan untuk mengontrol situasi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, telah menimbulkan rasa ketidakamanan kerja pada guru honorer di pinggiran kota Salatiga. Hal ini sejalan dengan pendapat De Witte (2005)

bahwa variabel organisasional (termasuk iklim kerja, dan kondisi organisasi) merupakan faktor penyebab ketidakamanan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil deskripsi menggunakan alat ukur ketidakamanan kerja pada guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga, ditemukan bahwa tingkat ketidakamanan kerja guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga tergolong sedang (65,5%). Secara khusus, sumber ketidakamanan kerja paling tinggi yang dirasakan oleh guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga adalah rendahnya kemungkinan naik jabatan di sekolah pinggiran. Apabila ditelaah lebih mendalam pada setiap aspek pada *job insecurity scale*, nampak bahwa fitur pekerjaan yang menimbulkan rasa ketidakamanan kerja paling tinggi pada guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga, adalah ketidakjelasan status atau kecil kemungkinan diangkat menjadi guru tetap. Lebih lanjut, pada aspek *powerlessness*, nampak bahwa ketidakberdayaan untuk mengontrol situasi negatif yang terjadi di lingkungan kerja merupakan sumber rasa ketidakamanan kerja paling tinggi pada guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga.

DISKUSI

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu identifikasi aspek-aspek ketidakamanan kerja, dalam diskusi ini penulis bermaksud mengupas hasil penelitian dari sudut pandang keseluruhan aspek. Apabila ditelaah dari sudut pandang keseluruhan aspek (*total job*, *job features*, dan *powerlessness*), maka sumber ketidakamanan kerja yang paling dominan adalah 'kecilnya kemungkinan untuk naik jabatan di masa depan' dengan skor *mean*: 2,40 (item 22 pada aspek *total job*). Hasil penelitian tersebut sedikit berbeda dari anggapan penulis bahwa sumber ketidakamanan kerja yang paling dominan di kalangan guru honorer di sekolah pinggiran kota Salatiga secara keseluruhan adalah ketidakpastian status.

Meskipun demikian, masalah ketidakpastian status (honorar) tidak dapat dipandang remeh. Terbukti bahwa ketidakpastian status juga memiliki

skor *mean* yang tergolong tinggi sebesar 2,12. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis berasumsi bahwa masa depan guru honorer yang tidak jelas statusnya karena menunggu pengangkatan menjadi sumber permasalahan, bahkan guru honorer tidak mengetahui apakah akan diangkat menjadi guru tetap atau sebagai guru honorer selamanya. Bahkan kemungkinan paling buruk jika sekolah tidak membutuhkan jasanya, guru honorer dapat kehilangan pekerjaannya. Ketidakjelasan status yang dirasakan oleh guru honorer tersebut, sesuai dengan perasaan yang umum dimiliki pekerja dengan status temporer.

Selain rendahnya kemungkinan naik jabatan dan ketidakpastian status, peneliti juga menemukan hasil analisis statistik yaitu *mean* yang tergolong tinggi sebesar 2,11 untuk fitur pekerjaan berupa perubahan buruk terhadap gaji di masa depan (*Menurut Saya, adakemungkinan terjadi perubahan buruk terhadap gaji saya di masa depan*). Dalam hal ini, penulis berasumsi bahwa kemungkinan terdapat hubungan antara ketidakjelasan status dan gaji dalam kaitannya dengan ketidakamanan kerja/*job insecurity*. Bahkan mungkin keduanya menjadi faktor penyebab ketidakamanan kerja. Meskipun demikian, ide tersebut perlu diteliti lebih lanjut mengingat penelitian ini hanya terbatas kepada analisis deskriptif terhadap aspek-aspek ketidakamanan kerja.

Sebagai perbandingan untuk penjelasan hasil penelitian di atas, terdapat penelitian lain dengan hasil serupa dengan penelitian ini, yaitu penelitian Silla, Gracia, dan Peiro (2005) terhadap partisipan sejumlah 383 pekerja berstatus permanen dan temporer. Pekerja dengan status temporer tidak homogen, tetapi beragam tergantung kepada jenis kontrak kerja dan jam kerja (*full time-part time*). Silla, Gracia, dan Peiro (2005) menyimpulkan bahwa kelompok pekerja dengan status temporer memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pekerja berstatus permanen. Selain itu, Kuroki (2012) meneliti partisipan buruh manufaktur di Jepang berstatus temporer, dengan karakteristik: *low-skill*, pekerja reguler, dan *nonreguler/part-time*. Nampak bahwa kelompok buruh dengan status temporer memiliki tingkat ketidakamanan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok kontrol. Sama halnya dengan hasil penelitian De Cuyper dan

De Witte (2007) terhadap 477 pekerja dari berbagai profesi dengan status permanen dan temporer, yang berujung kepada kesimpulan bahwa pekerja temporer merasakan ketidakamanan kerja yang lebih tinggi daripada pekerja berstatus permanen.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambah variabel, jumlah sampel dan mengambil sampel dari latar belakang tempat dan daerah yang berbeda. Hal ini ditujukan untuk memaksimalkan hasil penelitian yang akan didapat. Selain itu, sebaiknya juga menggunakan metode penelitian dan instrumen yang lebih beragam seperti wawancara dan *supervisor assesment*. Hal ini untuk dapat lebih meningkatkan validitas hasil penelitian dan analisis yang lebih mendalam dan menyeluruh, sehingga konsep ketidakamanan kerja yang lebih mendalam dapat dicapai. Penelitian dapat diarahkan untuk menggunakan konsep *job insecurity* ini sebagai alat untuk melakukan perbaikan atau perubahan. Misalnya dijadikan alat untuk evaluasi guru dan pada akhirnya sebagai masukan untuk Kepala Sekolah dan atau Pengambil keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. (2014). Guru berkualitas menghasilkan pendidikan yang berkualitas. *Membumikan Pendidikan*. Diunduh dari <http://www.membumikanpendidikan.com/2014/11/guru-berkualitas-menghasilkan.html>
- Arfa, R. K. D., Kandou L. F. J., & Munayang, H. (2013). Perbandingan kejadian dan tingkat depresi guru honorer di Sekolah Dasar Negeri pada empat kecamatan di Kota Kotamobagu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal E-Biomedik (Ebm)*, 1(1), 733-742.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences, of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Azwar, S. (2013). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effect of job attitudes. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65-71.
- Dachapalli, P. L., & Parumasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *Sajems*, 1, 31-36.
- De Cuyper, Ne., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Green, F. (2003). The rise and decline of job insecurity. *Economics Papers*, 1-47. Diunduh dari <http://www.kent.ac.uk/economics/papers/papers-pdf/2003/0305.pdf>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Hamalik. (2006). *Profesionalisasi tenaga kependidikan*. Bandung: Angkasa.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Kekesi, E. K., & Agyemang, C. B. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), 18 - 35.
- Kuroki, M. (2012). The deregulation of temporary employment and workers' perceptions of job insecurity. *ILR Review*, 65(3), 560-577.
- Martinez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Review of the job insecurity literature: The case of Latin America. *Avancesen Psicología Latino Americana/Bogotá (Colombia)*, 28(2), 94-204.
- Pienaar, J., Dewitte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22.
- Prawitasari, J. E. (2012). *Psikologi terapan melintas batas disiplin ilmu*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiro, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117.
- Sugiyono. (2012). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu. (2015). Pengertian guru honorer dan kategorinya. *Website Pendidikan*. Diunduh dari <http://www.websitependidikan.com/2015/11/pengertian-guru-honorer-dan-kategorinya.html>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Stockholm: National Insitutefor Working Life.
- Waliyadin. (2014). Stigma sekolah pinggiran. Diunduh dari: <http://suaramerdeka.com>
- Widayanti, S. (2012). Pemberdayaan masyarakat: pendekatan teoritis. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 1(1), 87-102.