

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berperan penting dalam kemajuan suatu bangsa. Di mana pendidikan berkualitas menjadi salah satu aspek dari tujuan pembangunan berkelanjutan (Lubis & Aryansah, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Aryansah (2023), yang mengidentifikasi indikator pendidikan berkualitas pada 50 negara, menunjukkan bahwa tenaga pengajar yang andal merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa guru sebagai salah satu tenaga pengajar memegang peran krusial. Berdasarkan hasil meta analisis dari López-Martín dkk. (2023), menunjukkan bahwa karakteristik dan kompetensi guru berpengaruh sebesar 9,19% terhadap prestasi akademik siswa. Persentase ini dapat meningkat hingga mencapai 17,32% di negara-negara dengan Human Development Index (HDI) menengah dan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas guru menjadi salah satu faktor penting dari keberhasilan proses pembelajaran dan pemahaman siswa.

Di Indonesia, terdapat dua jenis status kepegawaian profesi guru, yaitu guru ASN dan non-ASN atau yang disebut guru honorer (Varadis dkk., 2024). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam praktiknya, terdapat perbedaan hak kerja yang diterima antara guru ASN dan guru honorer. Guru ASN mempunyai status kepegawaian yang lebih stabil, mendapatkan tunjangan yang diatur oleh pemerintah, dan jaminan pensiun khusus untuk guru PNS (Varadis dkk., 2024). Guru PPPK tidak mendapatkan jaminan pensiun, namun tetap mendapatkan hak kerja, seperti tunjangan dan gaji sesuai standar ASN. Sementara itu, guru honorer seringkali mendapatkan hak kerja yang kurang adil, seperti ketidakjelasan status kepegawaian, pendapatan yang relatif rendah, serta akses terhadap tunjangan dan fasilitas kesejahteraan yang terbatas (Varadis dkk., 2024). Hingga kini masih banyak guru honorer yang belum

mendapatkan status ASN. Menurut Ketua Komisi VII DPR RI, Saleh Daulay, jumlah guru honorer mencapai sekitar 2,6 juta orang atau sekitar 56% dari total 3,7 juta guru di Indonesia (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2025). Di sisi lain, pemerintah menetapkan kebijakan penataan tenaga non-ASN melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 66 disebutkan bahwa penataan pegawai non-ASN wajib diselesaikan paling lambat Desember 2024 dan instansi pemerintah tidak lagi diperbolehkan mengangkat pegawai non-ASN selain ASN. Kebijakan tersebut dapat berpengaruh terhadap keberlanjutan pekerjaan guru honorer.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 119/PUU-XXII/2024, mahkamah memahami dampak dari kebijakan tersebut terhadap pegawai non-ASN. Guru honorer dapat kehilangan pekerjaan, kesempatan mengembangkan karir sebagai guru, terlebih apabila penataan guru honorer tidak menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan. Dalam putusan tersebut mahkamah juga menyebutkan akan memprioritaskan guru honorer untuk menjadi PPPK, dengan catatan telah memenuhi semua persyaratan yang ada. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru honorer yang belum berhasil memperoleh status ASN. Selain itu, kondisi ini tidak hanya disebabkan oleh tidak terpenuhinya semua persyaratan. Sebagai contoh, sekitar 500 guru honorer di Kabupaten Kotawaringin Timur belum dapat diangkat menjadi PPPK karena keterbatasan kemampuan keuangan daerah (seputarborneo.com, 2026). Selain itu, lebih dari 260 guru honorer di Kabupaten Bekasi mengalami kendala pada sistem Dapodik sehingga tidak dapat mengikuti seleksi PPPK meskipun telah memenuhi persyaratan (Alnina, 2026).

Selain permasalahan di atas, terdapat permasalahan lainnya yang dihadapi oleh guru honorer. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada tiga guru honorer di tiga provinsi yang berbeda, menunjukkan bahwa pendapatan yang mereka peroleh relatif rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Bahkan, salah satu responden menyebutkan hanya memperoleh upah sebesar Rp7.500 per jam dan seringkali mengalami keterlambatan pembayaran. Pada tahun 2026 ini rata-rata pendapatan guru honorer masih berkisar Rp300.000 hingga Rp500.000 per

bulan (Riyawan, 2026). Bahkan, terdapat kasus guru honorer yang hanya memperoleh pendapatan Rp223.000 per bulan. Hal ini dialami oleh Agusthinus Nitbani (52) seorang guru honorer di Kabupaten Kupang, Nusa Tenggara Timur (NTT) yang telah mengabdikan selama 23 tahun. Pendapatan Nitbani sempat naik sebesar Rp600.000 pada tahun 2023, namun pada Juli 2025 pendapatannya dipangkas menjadi Rp223.000 (Selly, 2026).

Ketidakpastian status pekerjaan, pendapatan yang relatif rendah dan tidak sepadan dengan beban kerja, serta tingginya tuntutan pekerjaan, dapat memengaruhi kondisi psikologis guru honorer. Berdasarkan hasil wawancara, salah satu guru honorer menyampaikan kekhawatiran, kecemasan, dan kesedihan terkait keberlangsungan pekerjaannya di masa depan, sementara responden lainnya mengungkapkan kelelahan fisik dan psikologis akibat beban kerja yang tidak hanya mencakup mengajar, tetapi juga tugas administratif, koordinasi dengan wali murid, pendekatan personal dengan siswa, dan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja guru honorer tidak hanya berkaitan dengan kondisi objektif pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana individu mengevaluasi kehidupannya secara keseluruhan.

Dalam kajian psikologi, evaluasi individu terhadap kehidupannya dikenal sebagai *subjective well-being*. Menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002) *subjective well-being* adalah evaluasi kognitif dan afektif individu terhadap kehidupannya yang terdiri dari reaksi emosional terhadap suatu peristiwa serta penilaian kognitif tentang kepuasan dan pemenuhan hidup. Perspektif *bottom-up* dalam *subjective well-being* menjelaskan bahwa evaluasi terhadap domain-domain kehidupan dan kondisi objektif dapat berkontribusi terhadap kepuasan hidup secara keseluruhan. Headey (2014; dalam Anggarani & Andari, 2024) menjelaskan bahwa prediktor *bottom-up*, seperti kondisi objektif, preferensi individu, tujuan, dan pilihan, berkontribusi terhadap perubahan *subjective well-being* dalam jangka pendek maupun panjang. Selain itu, penelitian yang dikutip dalam kajian sebelumnya menunjukkan bahwa domain pendapatan dan peristiwa menyenangkan berkaitan dengan kepuasan hidup secara keseluruhan (Ariati, 2017; Chen & Petrick, 2013; Chen & Yoon, 2019; Compton & Hoffman, 2019; dalam Andari & Anggarani, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tingkat *subjective well-being* pada guru honorer memiliki hasil yang beragam. Berdasarkan hasil penelitian dari Utami & Pratama (2024) menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *subjective well-being* pada guru honorer di Sekolah Luar Biasa (SLB) Kecamatan Koto Tengah, Kota Padang berada pada kategori rendah sebesar 62%. Banyaknya tantangan yang dihadapi oleh guru honorer SLB, termasuk pendapatan yang tidak sebanding dengan beban kerja, sering kali menyebabkan stres dan kelelahan yang memengaruhi *subjective well-being* mereka. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh dkk. (2025) yang menganalisis *Teacher Subjective Well-being* (TSWB) pada 1.341 guru di Indonesia, menunjukkan bahwa guru permanen ($M = 3,39$) memiliki mean TSWB sedikit lebih tinggi dibandingkan guru non-permanen ($M = 3,32$). Hasil penelitian lainnya pada 288 guru honorer di Mamuju Tengah, tingkat *subjective well-being* guru honorer cenderung berada pada kategori sedang hingga tinggi, dengan dominasi kategori sedang sebesar 43,8% (kognitif) dan 41,3% (afektif), serta kategori tinggi sebesar 20,5% dan 30,2%, serta sekitar 25–30% responden pada kategori rendah dan sangat rendah (Ramadhan, 2025). Berdasarkan hasil penelitian dari Faridah & Khasan (2026) menunjukkan bahwa *subjective well-being* pada guru honorer bersifat fluktuatif dan dipengaruhi oleh pengalaman emosional, pemaknaan profesi, serta evaluasi kepuasan hidup.

Kondisi kerja yang dialami oleh guru honorer dapat berpengaruh pada tingkat *subjective well-being*. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada bagaimana individu merasakan kehidupannya, tetapi juga dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan di masa depan. Kekhawatiran terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan ini mencerminkan adanya perasaan tidak aman dalam pekerjaan. Dalam kajian psikologi, kondisi ini dikenal sebagai *job insecurity*. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* merupakan rasa tidak berdaya yang dirasakan individu dalam mempertahankan kesinambungan pekerjaannya di tengah kondisi pekerjaan yang mengancam. Individu yang mengalami *job insecurity* cenderung merasa cemas, tidak aman, serta mengalami tekanan psikologis yang dapat berdampak pada kesejahteraan mereka. Berdasarkan hasil

penelitian dari Ramadhanty & Rozana (2023), menunjukkan bahwa sebanyak 158 guru honorer di kota B memiliki *job insecurity* tinggi, yaitu sebesar 73,8%.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan dengan *subjective well-being*, karena ketidakpastian kerja dapat menimbulkan stres serta menurunkan kepuasan hidup. Hasil penelitian dari Darvishmotevali & Ali (2020), menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *subjective well-being*, di mana peningkatan *job insecurity* berpengaruh dalam menurunkan tingkat *subjective well-being*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Anggraini, Rachmawati, & Puspasari (2022), yang menunjukkan *job insecurity* berperan terhadap *subjective well-being* sebesar 9,1%. Akan tetapi, terdapat hasil penelitian yang berbeda mengenai pengaruh *job insecurity* pada *subjective well-being*. Sebagai contoh, hasil penelitian dari Setjo & Fransiska (2021) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *subjective well-being*, sementara *subjective well-being* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta diperkuat oleh *growth mindset* sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan terkait hubungan antara *job insecurity* dengan *subjective well-being*.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *subjective well-being*, masih terdapat penelitian yang menemukan hasil berbeda. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *job insecurity* dan *subjective well-being* belum sepenuhnya konsisten sehingga masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada konteks guru honorer. Selain itu, pada penelitian terdahulu variabel *job insecurity* jarang diteliti pada guru honorer. Secara khusus, penelitian ini memfokuskan pada guru honorer di sekolah negeri. Hal ini dikarenakan guru honorer sekolah negeri umumnya memiliki tingkat pendapatan yang rendah, tidak memiliki standar penggajian yang pasti, serta seringkali merasakan kesenjangan status dengan guru yang telah berstatus PNS (Balkis & Masykur, 2016; dalam Anggraini, Rachmawati, & Puspasari, 2022). Selain itu, mereka bekerja berdasarkan sistem kontrak sehingga keberlanjutan pekerjaannya bergantung pada kebijakan yang berlaku dan tidak selalu memiliki kepastian untuk terus diperpanjang (Anggraini, Rachmawati, & Puspasari, 2022). Berdasarkan hal tersebut,

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Subjective well-being* pada Guru Honorer di Sekolah Negeri”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil latar belakang yang telah dipaparkan di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Kebijakan penataan tenaga non-ASN melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 66 disebutkan bahwa penataan pegawai non-ASN wajib diselesaikan paling lambat Desember 2024 dan instansi pemerintah tidak lagi diperbolehkan mengangkat pegawai non-ASN.
2. Terdapat ratusan guru honorer yang tidak dapat diangkat menjadi ASN meskipun telah memenuhi semua persyaratan. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan pada sistem Data Pokok Pendidikan (Dapodik) dan keterbatasan kemampuan keuangan daerah.
3. Rata-rata pendapatan guru honorer pada tahun 2026 masih berkisar Rp300.000 hingga Rp500.000 per bulan.
4. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, responden menyebutkan merasa khawatir terkait masa depan pekerjaan, sedih, dan kelelahan akibat beban kerja.
5. Terdapat hasil penelitian yang menunjukkan tingkat *subjective well-being* pada guru honorer berada pada kategori rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah pendapatan yang tidak sebanding dengan beban kerja, sehingga menyebabkan stres dan kelelahan.
6. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan *job insecurity* menjadi salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi *subjective well-being*.
7. Penelitian mengenai *job insecurity* masih jarang dilakukan pada guru honorer di sekolah negeri.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini pada pengaruh *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada guru honorer di sekolah negeri.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada guru honorer di sekolah negeri?”

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah “Pengaruh *job insecurity* terhadap *subjective well-being* pada guru honorer di sekolah negeri.”

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai kesejahteraan psikologis pada tenaga pendidik, khususnya guru honorer di sekolah negeri.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Guru Honorer

Diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya menjaga kesejahteraan psikologis serta mengenali faktor-faktor yang dapat memengaruhi *subjective well-being* dalam kondisi kerja yang tidak pasti.

2. Bagi Instansi Pendidikan dan Pemerintah

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan dan perlindungan kerja bagi guru honorer.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *job insecurity*, *subjective well-being*, maupun topik kesejahteraan tenaga pendidik.

