

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era saat ini semakin banyak tantangan bagi kehidupan manusia, individu dituntut untuk bersaing dalam hal apapun, dan tidak memungkiri pada sektor dunia kerja. Dunia kerja tidak melulu soal sektor industri dan organisasi, akan tetapi memiliki arti yang luas salah satunya adalah pada sektor publik dan pemerintah. Pada setiap negara, sektor publik dan pemerintah memiliki komposisi yang berbeda. Menurut Renyowijoyo (2012) sektor publik merupakan sebuah organisasi entitas ekonomi negara untuk menjalankan tugas sebagai pengendali masyarakat menuju kesejahteraan. Sektor publik memiliki kendali berupa penyedia layanan yang bermanfaat untuk publik. Di Indonesia, sektor pemerintah dibagi menjadi 3 sub sektor, yaitu pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pemerintah kabupaten/kota. Komposisi sektor publik berbeda antar negara, pada umumnya meliputi bidang militer, kepolisian, transportasi umum, pendidikan, dan kesehatan.

Sektor pendidikan yang merupakan penunjang bagi kemajuan pendidikan di Indonesia menjadi tanggung jawab Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memiliki tugas yaitu menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat, serta pengelolaan kebudayaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintah negara. Pendidikan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu bangsa atau negara dalam membina dan mengembangkan kesadaran diri antar individu untuk mewariskan kekayaan budaya dan pemikiran kepada generasi yang memiliki kesadaran tersebut.

Berdasarkan UU No.20 Tahun 2003 pasal 3 dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Dirjen Dikdasmen) mengemukakan enam komponen dasar yang saling terkait dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yaitu pengembangan kemampuan profesionalisme pembelajar, pengembangan pengelolaan lingkungan, sarana, dan prasarana, pengembangan pengelolaan sekolah, pengembangan supervisi atau monitoring dan evaluasi, pengembangan alat evaluasi belajar, pengembangan hubungan sekolah dan masyarakat. Komponen utama yang meningkatkan kualitas pembelajaran yaitu kemampuan profesionalisme pembelajar atau dalam istilah lain yaitu guru pengajar (Yamin, 2013).

Rejeki, Triyono dan Warsiti (2013) mengemukakan bahwa keberhasilan siswa bukan hanya tergantung pada fasilitas belajar yang memadai saja, akan tetapi juga disebabkan oleh faktor kinerja guru. Menurut Undang – undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Guru diartikan sebagai tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Susanto (2016) menyatakan bahwa guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan serta dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan.

Guru mempunyai status kepegawaian yang berbeda yaitu guru pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah diangkat oleh Negara dan guru honorer (guru sukarelawan) yang belum diangkat oleh Negara. Menurut pasal 1 ayat 1 UU No.43 tahun 1999 Pegawai Negeri merupakan warga Negara RI yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam satu jabatan negeri, atau diberikan tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Sedangkan guru honorer adalah

guru yang mengajar di sekolah negeri yang diangkat dan mendapatkan SK rata – rata dari Kepala Sekolah.

Profesi guru merupakan manusia yang memiliki peran mendidik di lembaga pendidikan, baik yang telah diakui oleh negara seperti PNS maupun yang telah diakui oleh pihak sekolah atau non PNS. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 15 Tahun 2008 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas, dalam peraturan tersebut guru wajib melaksanakan jam kerja 40 jam dalam seminggu (senin-sabtu bagi sekolah yang menerapkan 6 hari kerja dalam seminggu atau senin – jumat bagi sekolah yang menerapkan 5 hari kerja dalam seminggu).

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama dalam kinerjanya yaitu mengajar, mendidik, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Guru PNS memiliki tugas mengajar yang spesifik sesuai dengan SK yang diterimanya, sedangkan guru honorer memiliki tugas mengajar semi fleksibel. Semi fleksibel dalam artian walau sudah mengajar sebagai misal guru mata pelajaran akan tetapi seringkali merangkap karena harus mengganti tugas mengajar dari guru – guru PNS yang berhalangan. Tidak ada perbedaan mengenai penilaian kinerja guru PNS dan honorer karena yang membedakan honorer dan PNS hanya dari besar gaji, tunjangan atau sertifikasi.

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja guru secara umum merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Peraturan Kemepan-RB No 16 Tahun 2009, kinerja guru adalah kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Sedangkan menurut Permendiknas (2007) bahwa kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis bagi tenaga profesional pendidikan sesuai dengan kompetensi guru. Kinerja guru honorer menjadi permasalahan tersendiri karena faktor status yang melekat padanya sebagai guru honorer otomatis gaji atau pendapatan yang dimiliki selama ini jauh dibawah guru PNS dengan beban kerja yang hampir sama.

Guru honorer dan Guru PNS walaupun memiliki jam kerja yang sama, akan tetapi berbeda halnya dengan gaji yang mereka terima. Suprijadi (2018) Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia mengatakan bahwa besaran gaji yang diterima oleh guru honorer dan guru yang berstatus PNS jauh berbeda. Gaji pokok guru PNS sebesar 4 juta untuk golongan 4 dan ditambah dana sertifikasi sebesar satu kali gaji, juga termasuk TKD (Tunjangan Kinerja Daerah) rata – rata sebesar 7 juta. Sedangkan guru honorer, khususnya di daerah hanya menerima gaji rata – rata Rp 500 ribu perbulan, bahkan ada yang hanya digaji sebesar 150 ribu perbulan atau bahkan per triwulan.

Saat (2014) menyatakan bahwa secara formal, status guru di dalam masyarakat dan budaya Indonesia masih menempati tempat yang terhormat, namun secara material profesi guru mengalami kemerosotan yang menghawatirkan. Hampir di seluruh Indonesia penghargaan material terhadap guru belum maksimal. Insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka, guru dalam ke-profesionalannya tetap saja merupakan sosok manusia yang dalam kehidupan sehari – harinya memerlukan kebutuhan – kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Guru juga harus melaksanakan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, bergantung pada kapabilitas guru.

Nugroho, dkk (2017) dalam penelitiannya mengenai kinerja guru honorer dalam pembelajaran di SMP menunjukkan hasil bahwa kinerja guru honorer di SMPN 12 Ketahun sudah mampu menunjukkan kinerjanya yaitu dengan mampu memenuhi dan menyusun silabus, membuat RPP, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi dalam pembelajaran sesuai dengan BNSP. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa status yang dimiliki guru sebagai guru honorer tidak membuatnya lantas menyerah dengan keadaan dan berusaha sebaik mungkin agar tetap seimbang bahkan lebih baik dalam kinerja dibandingkan guru PNS.

Kusumaningtyas (2017) berpendapat bahwa sebuah ide kreatif seorang guru sangat diperlukan untuk mengubah situasi pembelajaran menjadi menarik dan efektif sekaligus mengajak siswa lebih aktif. Seorang guru merupakan inovator

yang pada dasarnya dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui inovasi pembelajaran. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2015) tentang perbedaan kinerja antara guru PNS dan Non PNS di SDN Se-Desa Putatsari ditemukan hasil yaitu tidak ada perbedaan kinerja antara guru PNS dengan Non PNS se-Desa Putatsari.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Sistra (2018) tentang analisis faktor motivasi, lingkungan kerja, disiplin dan pengaruhnya terhadap kinerja guru honorer di Kabupaten Tangerang mendapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya disiplin yang tinggi dapat mencerminkan tingginya loyalitas, kesadaran atas peran dan tugas yang diemban. Sedangkan hasil uji statistik pada variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, juga pada variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang sama, artinya ketiga variabel tersebut berpengaruh semakin tinggi variabel tersebut maka semakin tinggi pula kinerja mereka.

Gulo (2019) menyatakan bahwa status guru honorer di sekolah – sekolah di seluruh Indonesia menjadi salah satu masalah nasional, seperti dilema tentang guru honorer antara dibutuhkan atau menjadi masalah. Guru honorer direkrut karena dibutuhkan dan diangkat oleh Kepala Sekolah. Jumlah guru PNS dirasa belum mencukupi kebutuhan tenaga pengajar terutama di daerah – daerah terpencil. Bahkan jumlah guru honorer lebih banyak dibandingkan guru PNS. Hartono (2019) guru honorer diangkat oleh Kepala Sekolah karena respon pengisian guru lambat, tidak bisa dipungkiri adanya guru honorer itu sangat membantu negara untuk mencerdaskan anak bangsa. Astiti (2015) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap guru honorer tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Motivasi kerja seorang guru honorer akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti gaji untuk kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tidak tercukupi menjadi guru honorer.

Penelitian yang dilakukan oleh Meiza (2016) mengenai perbedaan kebahagiaan guru honorer dan PNS menunjukkan hasil bahwa tidak ada

perbedaan kebahagiaan antara guru honorer dengan PNS. Akan tetapi menurut Muhammad (2012) kesejahteraan guru honorer dengan PNS berbeda jauh. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah gaji yang mereka terima yaitu jumlah gaji PNS jauh lebih besar jumlahnya dibandingkan guru honorer walaupun beban kerja mereka sama. Penempatan masalah ekonomi pada urutan pertama menggambarkan pentingnya penghasilan dalam masalah kesejahteraan guru. Tuntutan yang selalu dilakukan oleh para guru adalah terkait kesejahteraan atau peningkatan penghasilan guru, terlebih pada guru honorer. Guru honorer bahkan rela melakukan apa saja demi diangkat menjadi CPNS dan menapat tunjangan sertifikasi (Tanjung, 2018). Jenjang status dan gaji yang dimiliki oleh seorang guru seringkali menjadi motivasi dan semangat untuk menjadi guru yang mempunyai cara mengajar yang baik, kreatif, inovatif agar menjadi guru yang profesional. Aisyah (2017) meneliti tentang perbedaan persepsi kinerja guru PNS dan Non PNS pada SD Negeri menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan persepsi kinerja antara guru PNS dan Non PNS, yang menjadi perbedaannya adalah gaji, serta jaminan pensiun .

Penelitian yang dilakukan Marliani (2017) tentang kesejahteraan pada guru honorer sekolah dasar mendapatkan hasil bahwa gambaran kesejahteraan subjektif guru honorer tersebut meliputi perasaan bahagia dan sejahtera dengan memiliki anak dan suami/istri, anak didik, akan tetapi belum merasa puas dan sukses dalam hidup karena ada keinginan yang belum tercapai. Subjek yang menjadi penelitian tersebut hanya mendapatkan gaji masing – masing tiga ratus ribu rupiah dan enam ratus ribu rupiah perbulan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfa, Kandou dan Munayang (2013) bahwa di Kecamatan Batang memiliki 67 guru honorer dengan kondisi honorer cenderung memprihatinkan, hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa guru honorer mendapatkan gaji rata – rata sebesar dua ratus lima puluh ribu perbulan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja guru menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi positif, dalam artian jika terdapat peningkatan gaji maka peningkatan ini akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

Terlepas dari hal itu, guru honorer masih dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi anak bangsa. Shabir (2015) setiap guru profesional harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Tugas guru yang utama adalah mengajar dan mendidik. Mereka memiliki tanggung jawab untuk mencerdaskan anak bangsa. Terdapat beberapa kriteria yang dipergunakan untuk menilai baik tidaknya kinerja pegawai/guru. Kriteria tersebut menjadi penilaian guru dalam profesionalitas mereka. Kinerja guru honorer termasuk dalam kualitas mereka dalam menjadi seorang guru dan menjadi tolak ukur sebagai penilaian selama tiap semester atau tiap tahun.

Berdasarkan keputusan rapat kerja antara Komisi II Dewan Perwakilan Rakyat RI dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara-Reformasi Birokrasi (PAN-RB) dan Badan Kepegawaian Nasional (BKN) didapatkan hasil bahwa Pemerintah sepakat untuk menghapus tenaga honorer yang masih berada di instansi pusat maupun daerah. Keputusan penghapusan tenaga honorer tersebut masuk dalam kesimpulan raker yang membahas mengenai persiapan pelaksanaan CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) periode 2019 -2020 pada Januari 2020. Komisi II DPR RI, Kementerian PAN-RB, dan BKN sepakat untuk memastikan tidak ada lagi status pegawai yang bekerja di instansi pemerintah selain Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 6 UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN. Paryono (2020), penghapusan tenaga honorer sudah direncanakan sejak dahulu namun pemerintah masih mencari cara agar para tenaga honorer tetap memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari.

Aturan mengenai PNS pada awalnya mengacu pada UU Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999, namun pada tahun 2005 Pemerintah pernah mengeluarkan Peraturan Presiden No. 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan CPNS, dengan PP tersebut pejabat pembina kepegawaian dilarang mengangkat tenaga honorer. Upaya pemerintah untuk menghapus tenaga honorer adalah dengan mengikuti seleksi tes CPNS dan PPPK. Guru honorer K1 Kategori 1 adalah tenaga honorer yang bekerja pada instansi pemerintah yang dibayar oleh APBN/APBD dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan honorer K2 atau Kategori 2

adalah tenaga honorer yang bekerja pada instansi pemerintah yang dibayar oleh non APBN/APBD atau dari dana komite atau dana BOS, sedangkan untuk guru honorer yang termasuk dalam non kategori merupakan suatu hal yang kemungkinan besar hasilnya nihil. Pemerintah kesempatan waktu hingga tahun 2023 untuk penyelesaian tenaga honorer.

Ali (2020) mengatakan bahwa penghapusan tenaga honorer mendapat respon yang beragam dari para guru honorer bahkan kepala daerah. Guru honorer menganggap bahwa penghapusan tenaga honorer akan berdampak besar karena selama ini peran guru honorer di sekolah adalah untuk mengisi kekosongan guru mata pelajaran, meskipun pemerintah telah menggantinya dengan seleksi PPPK akan tetapi hal itu menurutnya tidak efektif.

Banua (2020) mengemukakan bahwa pemerintah masih membutuhkan tenaga honorer untuk membantu pelaksanaan kegiatan karena tenaga guru honorer selama ini banyak, juga menurutnya penerimaan CPNS tidak semua formasi yang dibuka dapat mengisi berbagai bidang yang dibutuhkan, misalnya pada bidang pendidikan. Pemerintah telah mengupayakan agar guru honorer tetap dapat mempertahankan profesinya sebagai guru dengan mengikuti seleksi, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa mereka harus bersaing dengan ratusan bahkan ribuan guru dan tenaga honorer lainnya untuk mendapatkan posisi. Tes seleksi hanya dilakukan setahun sekali bahkan untuk CPNS memiliki batas usia maksimal yaitu 35 tahun. PPPK yang merupakan pegawai pemerintah yang diangkat dengan sistem kontrak bisa saja kontrak tersebut sewaktu – waktu dapat diberhentikan sesuai kebutuhan instansi pemerintah atau sesuai dengan kesepakatan dengan pihak instansi pemerintah.

Sihite dan Faishal (2019) menyatakan bahwa beberapa guru honorer di berbagai wilayah bahkan telah berupaya untuk memperjuangkan hak mereka. Sunandar (2014) dalam kajiannya mengemukakan bahwa demonstrasi guru honorer adalah cerminan permasalahan manajerial pendidikan dan pengelolaan sumberdaya guru. Banyaknya guru honorer yang melakukan demonstrasi terkait dengan tuntutan mereka terhadap kesejahteraan, sekaligus adanya pergeseran orientasi pada pengabdian berubah menjadi keinginan untuk meningkatkan

kesejahteraan hidupnya. Salah satunya yang dilakukan oleh guru honorer K1 di Kabupaten Nganjuk yang melakukan aksi di Surabaya untuk meminta kejelasan mengenai janji pemerintah mengangkatnya sebagai ASN pada September 2019. Data yang diperoleh dari Dikdasmen 2019 Jawa Timur menunjukkan bahwa Kabupaten Nganjuk memiliki jumlah guru honorer terbanyak urutan ke 10 di Jawa Timur. Guru honorer kategori 1 (K1) asal Nganjuk Jawa Timur melakukan aksi di Surabaya.

Faishal (2019) menyatakan bahwa para guru honorer di Kabupaten Nganjuk yang telah menjadi kuota calon ASN tersebut telah mendapat otorisasi Audit Tujuan Tertentu (ATT) I dan II dari Badan Kepegawaian Negara pada 2013. Selain itu, pada Rapat Dengar Pendapat (RDP) yang dihadiri oleh pihak Kemenpan-RB, Bupati Nganjuk, Ombudsman RI, Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan forum Honorer K1 Kabupaten Nganjuk pada 14 Desember 2016 mendapatkan hasil salah satunya yaitu Komisi II DPR meminta Kemenpan-RB dan BKN segera mengangkat menjadi PNS tanpa tes paling lambat 3 bulan usai digelarnya RDP. Namun, hal itu belum terealisasi hingga saat ini. Berbeda seperti di daerah lain di Jawa Timur diantaranya Jombang, Kediri dan lainnya yang sudah mendapat kejelasan dan sudah diangkat menjadi PNS, hanya Kabupaten Nganjuk yang belum mendapat kejelasan status hingga sekarang. Aksi yang dilakukan oleh guru honorer di atas menunjukkan bahwa kesejahteraan guru honorer belum optimal dan perlu mendapat respon yang baik dari pemerintah terkait mengingat guru merupakan modal utama dalam sistem pendidikan.

Peneliti melakukan *Forum Group Discussion* (FGD) dengan beberapa guru honorer di Kabupaten Nganjuk dengan pembahasan mengenai rencana realisasi penghapusan tenaga honorer yang dilakukan oleh pemerintah. Mereka menganggap solusi yang diberikan oleh pemerintah yaitu seleksi CPNS dan PPPK tidak efektif karena mereka harus bersaing lagi dengan para pendaftar baru, juga bagi PPPK hanya beberapa posisi yang dibuka pendaftarannya atau posisi yang dibutuhkan saja. Selain itu, rencana realisasi penghapusan tenaga honorer yang akan diganti dengan cpns maupun PPPK dianggap sebagai kebijakan pemerintah yang masih belum mampu dikelola dengan baik mengingat bahwa kurangnya

sosialisasi mengenai hal tersebut pada guru honorer secara luas. Mereka menyatakan bahwa hingga saat ini guru honorer K1 tidak dapat menjadi PNS dikarenakan SK atau Surat Keputusan yang mereka peroleh berasal dari mantan Bupati Nganjuk yang saat ini sedang ditahan karena kasus korupsi. SK tersebut berupa SK pengangkatan menjadi honorer K1 dan penugasan sebagai guru honorer di sekolah yang ada di Kabupaten Nganjuk. SK tersebut dianggap penting karena sebagai salah satu syarat untuk mengurus berkas menjadi PNS.

Nugroho (2020) menyatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nganjuk melakukan verifikasi data mengenai jumlah honorer daerah dengan hasil terdapat 6.326 pegawai non-PNS yang terdiri dari honorer kategori 1 (K1), kategori 2 (K2), non kategori (non-K) yang bekerja di instansi daerah yang juga termasuk didalamnya yaitu guru di sekolah. Verifikasi ulang dilakukan guna menindaklanjuti rencana pemberhentian tenaga honorer yang *dideadline* pada tahun 2023 mendatang. Pada masa transisi saat ini dilakukan pendataan mengenai nama, alamat, dan instansi tempat mereka bekerja karena kebutuhan saat ini tenaga honorer hanya sebesar 5.000 sehingga terdapat 1,326 honorer yang akan diberhentikan

Makki (2020) menyatakan bahwa penghapusan tenaga honorer di seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah membuat cemas para pegawai honorer. Mereka dibayangi ketidakpastian kerja. Beberapa guru honorer bahkan sudah lebih dari 10 tahun mengabdikan diri di instansi sekolah mereka untuk berbagi ilmu dengan siswa. Stuart (2006) mengatakan bahwa kecemasan adalah kekhawatiran yang tidak jelas dan menyebar yang berkaitan dengan perasaan tidak pasti dan tidak berdaya. Pada dasarnya, kecemasan merupakan hal wajar yang pernah dialami oleh setiap manusia. Kecemasan adalah rasa khawatir, takut yang tidak jelas sebabnya. Kecemasan juga merupakan kekuatan yang besar dalam menggerakkan tingkah laku, baik tingkah laku yang menyimpang ataupun yang terganggu. Keduanya merupakan pernyataan, penampilan, penjelmaan dari pertahanan terhadap kecemasan tersebut (Gunarsa, 2008). Individu mengalami kecemasan karena adanya ketidakpastian dimasa mendatang. Saddock (2007) Kecemasan dialami ketika berfikir tentang sesuatu tidak menyenangkan yang akan

terjadi. Kecemasan merupakan respon yang tidak dapat dihindari pada kehidupan sehari – hari. Individu dapat menjalankan peran personal, sosial, dan pekerjaan apabila mampu mengatasi kecemasan yang dialami.

Guru honorer yang mengalami kecemasan biasanya belum memiliki gambaran yang jelas mengenai masa depannya. Chaplin (2001) menggambarkan kecemasan masa depan sebagai emosi tidak menyenangkan terkait berbagai masalah yang harus dihadapi. Setiap individu memiliki rencana akan masa depannya namun beberapa hambatan tentang kelak masa depan itu. Pada guru honorer, kecemasan yang mereka alami mengenai masa depan profesi mereka karena adanya rencana realisasi penghapusan tenaga honorer menjadi PPPK maupun CPNS.

Ramaiah (2003) kecemasan adalah sesuatu yang menimpa hampir setiap orang pada waktu tertentu dalam kehidupannya. Pada guru honorer, kecemasan merupakan perasaan khawatir yang muncul karena adanya ketidakpastian pada masa mendatang mengenai profesi mereka. Mereka akan mencemaskan hal – hal mengenai penghapusan guru honorer oleh pemerintah yang mereka alami. Suasana – perasaan cemas sering didefinisikan diperbandingkan dengan emosi spesifik ketakutan, yang lebih mudah dipahami. *Fear* (ketakutan) dialami dihadapan bahaya nyata yang dekat. Kecemasan bisa bersifat adaptif di tingkat rendah, karena berfungsi sebagai sinyal bahwa orang itu harus mempersiapkan diri untuk kejadian yang akan datang.

Penelitian yang dilakukan oleh Yonandar (2018) menyatakan bahwa kecemasan yang dialami guru honorer yaitu mengenai ketidakpastian kerja mengenai statusnya di masa mendatang. Kejelasan status sebagai pegawai negeri sipil. Selain itu, tuntutan kebutuhan hidup yang semakin tinggi juga menyebabkan guru honorer merasa cemas untuk memenuhi kebutuhannya. Forcella dan Dinato (2007) melakukan penelitian mengenai kecemasan yang dialami oleh guru kontrak mendapatkan hasil penelitian yaitu kecemasan yang dialami oleh guru kontrak menunjukkan tingkat ketidakamanan kerja yang berkorelasi positif dengan ketegangan kerja. Hal tersebut menandakan bahwa guru yang memiliki status tidak tetap/kontrak/honorer memiliki rasa cemas sehingga menimbulkan rasa ketidakamanan kerja karena merasa status mereka belum pasti

untuk masa mendatang. Hasrurrahman (2012) meneliti tentang perbedaan tingkat kecemasan pada guru tidak tetap ditinjau dari peran gender menunjukkan hasil bahwa kelompok guru tidak tetap laki – laki memiliki tingkat kecemasan yang tinggi dibandingkan kelompok guru tidak tetap perempuan.

Afif, Rumini dan Nasuka (2016) melakukan penelitian mengenai hubungan kecemasan dengan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel kecemasan dengan kinerja wasit bola voli di Kabupaten Tasikmalaya. Hubungan signifikan antara kecemasan dengan kinerja wasit bola voli di Kabupaten Tasikmalaya dengan tingkat keeratan ada pada kategori sangat kuat. Hal itu menunjukkan bahwa semakin cemas seorang wasit dalam bekerja maka kinerjanya pun akan semakin menurun, begitupun sebaliknya.

Hal tersebut sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Singh, Prakash dan Kulandaivelan (2017) yang meneliti tentang hubungan kecemasan sebelum bertanding para atlet (*Pre Competitive Anxiety*) terhadap kinerja selama pertandingan menunjukkan hasil berkorelasi negatif. Kecemasan yang ditunjukkan para atlet berada pada tingkat sedang dan hal tersebut berkorelasi dengan hasil skor pertandingan yang kurang maksimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah, Kusmaedi dan Hidayat (2020) mengenai hubungan antar kecemasan terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara kecemasan dengan kinerja dengan korelasi negatif yang artinya semakin tinggi kecemasan yang dialami wasit dalam pertandingan maka akan semakin rendah kinerja wasit dalam pertandingan.

Ramli (2020) yang merupakan Ketua Umum Ikatan Guru Indonesia mengatakan bahwa penghapusan tenaga honorer ini akan meningkatkan kualitas tatanan pendidikan Indonesia. Berbagai persoalan yang disebabkan adanya celah untuk menjadi tenaga honorer di kalangan guru sudah membuat sistem belajar mengajar menjadi tidak maksimal. Kebijakan yang diambil pemerintah mendapatkan respon negatif di kalangan pegawai honorer yang telah diangkat K2 sejak tahun 2005, yang seharusnya pengangkatan honorer K2 menjadi PNS merupakan amanat PP No.48 Tahun 2005, PP No. 23 Tahun 2007 dan PP No.56 Tahun 2012. Penerapan kebijakan pemerintah mengenai UU ASN tentunya akan

berdampak langsung bagi pegawai non PNS. Mereka tidak mempunyai pilihan lain selain mereka harus memilih salah satu antara mengikuti tes CPNS atau PPPK karena Pemerintah hanya memberikan kesempatan hingga tahun 2023.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengungkap lebih lanjut ke dalam bentuk penelitian yang dituangkan dalam judul “pengaruh kecemasan menghadapi realisasi penghapusan tenaga honorer terhadap kinerja guru honorer se Kabupaten Nganjuk”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh kecemasan menghadapi realisasi penghapusan tenaga *honorer* terhadap kinerja guru *honorer*?”

1.3 Tujuan Penelitian

Dari fokus masalah yang sudah dipaparkan di atas maka penelitian ini bertujuan “untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecemasan menghadapi realisasi penghapusan tenaga *honorer* terhadap kinerja guru *honorer*”

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya Psikologi Pendidikan, Psikologi Klinis tentang bagaimana “pengaruh antara kecemasan realisasi penghapusan tenaga *honorer* dengan kinerja guru *honorer*”.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subyek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi subyek penelitian yaitu guru *honorer* untuk dapat mengetahui “pengaruh kecemasan realisasi penghapusan tenaga *honorer* terhadap kinerja guru *honorer*” dan untuk mengetahui bagaimana cara mengurangi kecemasan mereka. Sehingga dapat memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi kecemasan yang dialami sehingga tidak sampai mempengaruhi kinerja mereka.

b. Bagi Instansi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi instansi pendidikan untuk dapat mengetahui “pengaruh kecemasan realisasi penghapusan tenaga *honor* terhadap kinerja guru *honor*” sehingga dijadikan sebagai dasar menyusun kebijakan dalam menyusun strategi agar tidak berpengaruh buruk pada sistem pendidikan di Instansi Pendidikan yang berkaitan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut serta dapat dijadikan referensi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang kecemasan pada guru *honor*.