Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi
http://url.unair.ac.id/cf758369
e-ISSN 2301-7090

ARTIKEL PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* (KETIDAKAMANAN KERJA) DENGAN *WORK ENGAGEMENT* (KETERIKATAN KERJA) PADA GURU HONORER SMA NEGERI DI SURABAYA

FINSA PERMATASARI & CHOLICHUL HADI
Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara job insecurity dengan work engagement pada guru honorer SMA Negeri di Surabaya pasca perubahan kebijakan pengelolaan SMA yang dilakukan pemerintah Provinsi Jawa Timur. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menjelaskan job insecurity sebagai persepsi ketidakberdayaan individu untuk melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah situasi perkerjaan yang mengancam dirinya. Sedangkan work engagement adalah keadaan mental positif dimana kondisi pikiran seseorang ketika bekerja ditandai oleh penuhnya vigor, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli & Bakker, 2004). Penelitian dilakukan pada 52 guru honorer SMA Negeri Surabaya dengan teknik cluster sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian berupa kuesioner UWES-17 (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) yang terdiri atas tujuh aitem serta skala job insecurity yang dibuat berdasarkan teori Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dimana terdiri atas 51 aitem. Hasilnya ditemukan adanya korelasi negatif antara job insecurity dengan work engagement.

Kata kunci: guru honorer, guru honorer SMA Negeri, job insecurity, work engagement

ABSTRACT
This study aims to find the relationship between job insecurity with work engagement at high school honorary teacher in Surabaya after the change of policy of high school management conducted by the East Java provincial government. Greenhalgh and Rosenblatt (1984) describe job insecurity as a perception of the individual's helplessness to continue his work in a self-threatening job situation. While work engagement is a positive mental state where one's mind condition when working is characterized by full vigor, dedication and absorption (Schaufeli & Bakker, 2004). The study was conducted on 52 honorary teachers of SMA Negeri in Surabaya with cluster sampling. The measuring tool used in the research was a questionnaire of UWES-17 (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) consisting of seven items and Job Insecurity scales based on Greenhalgh and Rosenblatt (1984) theory which consists of 51 items. The result found a negative correlation between job insecurity with work engagement.

Key words: honorary teacher, job insecurity, public high school honorary teacher, work engagement

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: **cholichul.hadi@psikologi.unair.ac.id**

Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang menduduki peringkat lima besar pada jumlah penduduk terbanyak. Menurut Badan Pusat Statistik provinsi Jawa Timur, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2016 mencapai 258.000.000 jiwa (Badan Pusat Statistik Jawa Timur, 2017). Jumlah penduduk Indonesia yang banyak juga perlu diimbangi dengan perbaikan kebijakan pemerintah, baik dibidang ekonomi, sosial, keamanan dan pertahanan, dan pendidikan. Hal ini dilakukan selain untuk membangun Indonesia menjadi lebih baik, juga dalam rangka menaikkan nama baik Indonesia di mata dunia internasional.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk membangun Indonesia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat yaitu melakukan upaya pemerataan pendidikan baik secara pendidikan formal maupun pendidikan non-formal. Hal ini dilakukan mengingat kondisi pendidikan di Indonesia yang masih belum maksimal. usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam memperbaiki kualitas pendidikan Indonesia. Usaha tersebut salah satunya meningkatkan sarana dan prasarana sekolah dan perbaikan sistem kurikulum pendidikan. Selain itu juga melakukan perbaikan pada kualitas dan kesejahteraan guru selaku pendidik siswa itu sendiri. Hal ini dikarenakan Guru memiliki peran yang vital dalam pendidikan sebagai sosok yang berpengaruh langsung dalam baik atau buruknya kualitas pendidikan itu sendiri, sebab guru berperan langsung dalam proses pembelajaran dalam lingkungan sekolah (Mukodi, 2016). Upaya peningkatan kesejahteraan guru dilakukan pemerintah dengan pengadaan alokasi anggaran untuk guru PNS dan guru non-PNS. Alokasi anggaran berupa tunjangan profesi guru yang disalurkan pada 1.526.533 guru di seluruh Indonesia meliputi 1.310.969 guru yang berstatus sebagai PNS daerah dan 215.564 guru swasta (Yunita, 2017).

Permasalahan terkait kesejahteraan guru di Indonesia khususnya Jawa Timur masih terjadi walaupun upaya peningkatan kesejahteraan guru telah dilakukan. Salah satunya disebabkan karena pemerintah provinsi Jawa Timur mengambil alih pengelolaan SMA dan SMK di Jawa Timur dari pemerintah kota atau kabupaten. Kebijakan ini merujuk pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mencantumkan soal pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Salah satunya adalah pembagian urusan pemerintahan bidang pendidikan. Kebijakan ambil alih pengelolaan SMA dan SMK ini meliputi aset, sumber daya manusia dan keuangan (Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Timur , 2015).

Permasalahan yang ditimbulkan pada kebijakan ini adalah kebijakan pemberian gaji guru honorer yang semula menjadi kewenangan pemerintah, kini menjadi kewenangan pihak sekolah yang diambil dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Hal ini menyebabkan adanya penunggakan pada gaji guru honorer dikarenakan pencairan dana BOS itu sendiri (Amaluddin, 2017). Penunggakkan gaji guru honorer ini juga diakibatkan oleh sistem penggajian guru yang belum diatur oleh Pemprov Jawa Timur pada saat mengambil alih SMA dan SMK, sehingga pada tahun 2016 lebih dari 3.000 guru honorer Jawa Timur tidak mendapatkan gaji hingga akhir tahun 2016 (Faiq, 2016). Penunggakan gaji tersebut menyebabkan para guru honorer kesulitan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarganya. Kebutuhan hidup di Surabaya sendiri cukup besar, dengan Upah Minimum Regional sebesar 3.200.000 setiap bulan. Para Guru honorer pun harus mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Damanik, 2017). Selain permasalahan gaji, berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang guru honorer SMAN di Surabaya Selatan mengatakan bahwa dampak yang juga dirasakan akibat peristiwa tersebut adalah perubahan terkait pengakuan status guru honorer serta ketidakjelasan akan prosedur kenaikan pangkat guru honorer menjadi guru PNS atau guru tetap.

Berdasarkan fenomena tersebut, guru-guru honorer terjebak pada sebuah kondisi yang membuat mereka merasa tidak nyaman pada saat bekerja karena pihak sekolah yang terlambat untuk memberikan gaji mereka serta ketidakjelasan mengenai status pekerjaan mereka. Hal ini berakibat pada perasaan akan ketidakpastian yang timbul karena tertundanya gaji guru serta ketidakpatian

pada status pekerjaan membuat mereka harus memikirkan jalan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perasaan akan ketidakpastian dalam pekerjaan ini yang disebut dengan *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan persepsi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan dari pekerjaan yang saat ini dilakukan dalam situasi pekerjaan yang mengancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan pada guru honorer di Depok. Hasil dari penelitian itu adalah, semakin besar *job insecurity* yang dimiliki guru, maka akan semakin rendah pula komitmen mereka terhadap organisasi. Serta terdapat *mean* yang signifikan pada tingkat pendapatan yang diperoleh oleh setiap partisipan sehingga dapat menjadi faktor penyebab dari *job insecurity* pada guru-guru honorer sekolah dasar di Depok (Triska & Sukhirman, 2013).

Job Insecurity yang dimiliki oleh guru honorer ini akan berdampak pada *work engagement* yang dimiliki mereka. Walaupun berdasarkan hasil wawancara mereka mengatakan, meskipun dibayar dengan gaji yang tidak seberapa tetapi mereka tetap memiliki dedikasi untuk memberikan yang terbaik untuk murid-muridnya. Selain itu pihak sekolah juga melakukan upaya untuk meningkatkan *work engagement* guru honorer dengan melibatkan mereka pada kegiatan bersama, seperti *outbound*, pelatihan maupun rapat guru. Disisi lain, berdasarkan penelitian Andani dan Sulasminten (2016), guru honorer memiliki disiplin kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan guru PNS, selain itu guru PNS juga memiliki kedisiplinan kerja yang lebih konsisten jika dibandingkan dengan guru honorer. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, sebab semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki (Andani & Sulasminten , 2016). Selain itu, pada penelitian Wahyuningsih dan Wibowo (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh guru PNS lebih tinggi dibandingkan guru non PNS jika ditinjau dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.

Fenomena dimiliki guru honorer SMA/SMK negeri di Surabaya akibat peralihan pengelolaan sekolah oleh Pemprov Jawa Timur ini menjadi hal yang menarik bagi peneliti, terutama bagaimana *work engagement* guru saat bekerja dan memberikan ilmu pada murid-muridnya meskipun terdapat *job insecurity* yang dirasakan terkait pekerjaan mereka yang diakibatkan oleh fenomena tersebut. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan *job insecurity* terhadap *work engagement* pada guru honorer SMA Negeri di Surabaya. Serta penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai data pendukung bagi SMA Negeri maupun instansi pemerintahan terkait dalam mengembangkan kebijakan-kebijakan terkait dengan kesejahteraan guru, khususnya guru honorer di Surabaya.

a. Work Engagement

Work engagement atau keterikatan kerja adalah salah satu konsep yang membahas sisi positif dari psikologis pada manusia terkait dengan pekerjaannya. Menurut Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) *work engagement* adalah keadaan mental positif dimana kondisi pikiran seseorang ketika bekerja ditandai oleh penuhnya *vigor,* dedikasi dan *absorption*. *Vigor* merupakan tingkat energi yang tinggi dan resiliensi mental pada saat bekerja yang dimiliki oleh seseorang. Dedikasi merupakan ketahanan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang meliputi antusiasme dan menyukai tantangan. Sedengkan *absorption* merupakan penyerapan seseorang ketika bekerja yang ditandai dengan konsentrasi penuh, bangga, dan perasaan bahagia dalam bekerja (Schaufeli & Bakker, 2004).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *job resources* dan *personal resouces. Job resouces* merupakan aspek fisik, sosial, psikologis dan aspek yang dimiliki organisasi yang berfungsi untuk menggapai target dari suatu pekerjaan, mengurangi *job demands* dan beban fisiologis dan psikologis serta memfasilitasi *personal growth and development* pada diri seseorang. *Job resources* mempunyai unsur potensi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Potensi motivasi intrinsik dalam *job resources* dalam bentuk fasilitasi pembelajaran dan pengembangan diri, sedangkan potensi motivasi ekstrinsik berupa penyediaan bantuan instrumental dan informasi spesifik untuk mencapai target

kerja. *Personal resources* merupakan evaluasi diri secara positif yang berhubungan pada resiliensi individu serta mengacu pada kemapuan individu dalam mengontrol dan memiliki dampak pada lingkungan pekerjaannya. *Personal resources* memiliki peran dalam mencapai tujuan kerja, melindungi individu dari ancaman serta beban fisiologis dan psikologis, menstimulasi *personal growth and development* pada individu (Xanthopoulou, Bakker, Damerouti, & Schaufeli, 2009).

b. Job insecurity

Job insecurity didefinisikan sebagai persepsi ketidakberdayaan untuk mempertahankan keinginan untuk tetap melanjutkan pekerjaan saat ini ditengah situasi pekerjaan yang mengancam. *Job insecurity* biasanya bersifat *involuntary* atau kehadirannya tidak dapat dikendalikan. Contohnya ketika individu memilih untuk meninggalkan pekerjaannya, kemungkinan individu mungkin sudah menyerah dengan nilai-nilai atau fitur pekerjaannya sehingga ia akan merasakan kehilangan pada pekerjaan tersebut. Namun, ketika pada situasi itu, individu tidak merasakan perasaan ketidakberdayaan dan memilih untuk tetap bertahan maka ia tidak mengalami *job insecurity* seperti yang digambarkan pada situasi sebelumnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengenalkan *job insecurity* dengan dua dimensi, yaitu *severity threat* dan *powerlessness*. *Severity threat* merupakan keparahan ancaman kerja yang dapat mengancam kelanjutan suatu pekerjaan, biasanya dalam lingkup dan kepentingan dari ancaman kehilangan suatu pekerjaan serta probabilitas subyektif akan munculnya rasa kehilangan tersebut. Sedangkan *powerlessness* merupakan ketidakberdayaan individu dalam menghadapi situasi-situasi kerja tertentu yang dapat mengancam dirinya. Situasi yang dimaksud seperti tidak ada perlindungan, tidak ada kepastian yang jelas yang berhubungan dengan pekerjaannya, situasi kerja yang bersifat otoriter serta perombakan SOP pada pekerjaan itu. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *job insecurity a*dalah perubahan pada organisasi (*organizational changes*), *role ambiguity* dan *external locus of control* (Ashford, Lee, & Bobko, 1989).

Keterkaitan *job insecurity* dan *work engagement* juga dapat dilihat dari penelititan yang dilakukan oleh Presti dan Nonnis (2012), yakni variabel *job insecurity* sebagai moderator pada *work engagement* dan *psychological distress* pada karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa ada *job insecurity* mempunyai hubungan asosiasi negatif terhadap *work engagement* dan berhubungan positif dengan *psychological distress*. Hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *work engagement* paling kuat terdapat pada karyawan dengan *fixed-term contract* dibandingkan dengan karyawan dengan *open-term contract*. Sebab karyawan dengan kontrak kerja yang sudah ditetapkan akan lebih sulit untuk memperpanjang kontrak kerjanya jika dibandingkan dengan karyawan *open-term* contract. Selain itu status pernikahan dan usia juga menjadi faktor yang mempengaruhi hubungan *work engagement* dengan *job insecurity* pada individu.

Presti dan Nonnis (2012) juga menemukan individu yang berusia lebih muda cenderung memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja yang lebih tua dari mereka. Kemudian individu yang memiliki pasangan hidup serta telah memiliki status pernikahan yang jelas memiliki tingkat work engagement yang lebih tinggi serta *job insecurity* yang lebih rendah. Hal ini disebabkan karena individu yang memiliki pasangan yang telah menikah, akan mendapatkan dukungan moral dai pasangan sehingga akan mempengaruhi kondisi mental individu yang menjadi lebih positif dalam bekerja. Akibatnya *work engagement* individu tersebut juga akan meningkat (Presti & Nonnis, 2012).

Berdasarkan penjelasan diatas maka muncul dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu *job insecurity* tidak memiliki hubungan terhadap *work engagement* pada Guru honorer SMA negeri di Surabaya (H0) dan *job insecurity* memiliki hubungan terhadap *work engagement* pada Guru honorer SMA negeri di Surabaya (Ha).

METODE

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dimana kuantitatif menekankan pada variabel penelitian yang nantinya akan dikonversi dalam langkah-langkah perencanaan yang spesifik serta terpisah dari proses pengumpulan data dan analisis data. Peneltian ini akan menggunakan penelitian *survey* dimana dalam pengumpulan datanya dilakukan dengan bantuan kuesioner (Neumann, 2007). Penelitian ini menggunakan *work engagement* sebagai variabel terikat dan *job insecurity* sebagai variabel bebas. Penelitian ini menggunakan teknik cluster sampling pada 52 guru honorer dari jumlah populasi 192 guru honorer yang tersebar di lima SMA Negeri yang tersebar di lima wilayah Surabaya, yaitu Surabaya Pusat, Surabaya Utara, Surabaya Timur, Surabaya Selatan dan Surabaya Barat.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik survey dengan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya. Peneliti menggunakan dua kuesioner dalam penelitian ini, yaitu kuesioner untuk mengukur *job insecurity* dan kuesioner untuk mengukur *work engagement*. Instrumen yang digunakan dalam mengukur *job insecurity* menggunakan skala *job insecurity* yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek dan indikator *job insecurity* milik Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yaitu *severity of threat* dan *powelessness*. Instrumen skala *job insecurity* yang dibuat terdiri atas 51 aitem *favourable* dan *unfavourable* dengan bentuk 5 skala likert. Lima poin skala likert pada skala *job insecurity* terdiri atas sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5). Instrumen ini berisi 39 aitem yang mewakili dimensi *severity of threat* dan 12 aitem mewakili dimensi *powelessness*.

Instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel terikat yaitu *Ultrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) yang dibuat oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006). Skala ini memuat 17 aitem pernyataan yang merepresentasikan tiga dimensi *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. UWES-17 memiliki 17 aitem yang bersifat *favourable* dengan bentuk 7 skala likert. Tujuh poin skala likert pada UWES terdiri atas tidak/belum pernah (0), hampir tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), sangat sering (5) dan selalu (6).

Validitas alat ukur menggunakan validitas konten yang melihat kesesuaian isi alat ukur yang digunakan (Azwar, 2007). Sedangkan reliabilitas alat ukur dapat dilihat dari koefisien *croconbach's alpha* kedua alat ukur. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan yaitu skala *job insecurity* memiliki koefisien *croconbach's alpha* sebesar 0,931 dan 0,925 pada skala UWES-17. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasional. Teknik analisis korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan yang terdapat pada *job insecurity* dan *work engagement*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian yang telah dilakukan peneliti pada 52 guru honorer SMA Negeri di Surabaya yang terdiri atas 12 subyek yang berasal dari Surabaya Pusat dengan persentase 23,1%, 9 subyek berasal dari Surabaya Timur dengan persentase 17,3%, 8 subyek berasal dari Surabaya Selatan dengan persentase 15,4%, 10 subyek berasal dari Surabaya Barat dengan persentase 19,2% dan 13 subyek yang berasal dari Surabaya Utara dengan persentase 25%. Berikut hasil analisis statistik deskriptif dari penelitian;

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif pada *Job Insecurity* dan *Work Engagement*

	Job Insecurity	***Work Engagement***
N	52	52
Min	103	35
Max	204	96

Mean	135	74,7
Median	131,5	79
Range	101	61
SD	22,560	13,984
Skewness	1,379	-0,588
Kurtosis	2,054	-0,268

Peneliti juga melakukan penormaan nilai skala pada data penelitian yang telah diambil. Hal ini bertujuan untuk memudahkan kategorisasi subyek berdasarkan tinggi atau rendahnya skor yang didapatkan (Azwar, 2011). Penormaan skor hasil pada kedua variabel dilakukan dengan mengacu pada lima kategori (*standfive form*) yang dilihat berdasarkan mean dan standar deviasinya. Berikut merupakan persebaran frekuensi nilai pada variabel *job insecurity* dan *work engagement*;

Tabel 2. Persebaran Frekuensi Nilai pada Skala *Job Insecurity*

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	5	9,61%
Tinggi	7	13,46%
Sedang	22	42,3%
Rendah	18	34,63%
Sangat Rendah	0	0%
Total	52	100%

Berdasarkan hasil tabel diatas, ditemukan bahwa terdapat lima subyek yang memiliki nilai *job insecurity* yang sangat tinggi dengan persentase 9,61%, tujuh subyek dengan nilai tinggi dengan persentase 13,46%, 22 subyek dengan nilai sedang dengan persentase 42,30%, dan 18 subyek dengan nilai *job insecurity* yang rendah dengan persentase 34,63%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar memiliki nilai *job insecurity* sedang.

Tabel 3. Persebaran Frekuensi Nilai pada Skala *Work Engagement*

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	1	1,9%
Tinggi	19	36,5%
Sedang	16	30,8%
Rendah	12	23,1%
Sangat rendah	4	7,7%
Total	52	100%

Berdasarkan hasil tabel diatas, ditemukan bahwa terdapat satu subyek yang memiliki nilai *work engagement* yang sangat tinggi dengan persentase 1,9%, 19 subyek dengan nilai tinggi sebesar 36,5%, 16 subyek dengan nilai sedang dengan persentase 30,8%, 12 subyek dengan nilai rendah dengan persentase 23,1%, dan empat subyek dengan nilai *job work engagement* yang sangat rendah dengan persentase 7,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar memiliki nilai *work engagement* yang tinggi.

Uji asumsi dilakukan dengan menguji normalitas dan linearitas kedua variabel. Uji normalitas menggunakan signifikasi Kolmogorov-Smirnov. Hasilnya kedua variabel mempunyai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.368 yang artinya kedua variabel penelitian memiliki distribusi data normal karena memiliki nilai signifikansi ≥ 0.05. Sedangkan pada uji linearitas, diketahui nilai sig. Linearitas adalah 0,000 dan sig. deviasi linearitas sebesar 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear karena sig. linearitas ≤ 0.05 serta terjadi hubungan linearitas yang signifikan sebab nilai sig. deviasi linearitas lebih dari 0.05.

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan analisis Pearson. Berikut ini hasil uji linearitas dari kedua variabel dengan analisis Pearson:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

		Job Insecurity	***Work Engagement***
Job Insecurity	Korelasi *Pearson*	1	-0,579**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	52	52
Work Engagement	Korelasi *Correlation*	-0,579**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	52	52

**) Korelasi signifikan pada tingkatan 0,01 (*two-tailed*)

Berdasarkan hasil uji korelasi, dapat dilihat bahwa nilai sig.(2-tailed) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan terjadi korelasi yang signifikan antara variabel x dan variabel y. Kemudian pada koefisien korelasi terdapat tanda (-), hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan korelasi negatif antara variabel x (*job insecurity*) dan variabel y (*work engagement*) sebesar 0,579. Artinya semakin tinggi *job insecurity* seseorang maka

semakin tinggi *work engagement,* sebaliknya semakin rendah *job insecurity* seseorang maka semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya korelasi antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada guru honorer di SMA Negeri di Surabaya. Berdasarkan uji asumsi dan uji korelasi yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan adanya hubungan negatif pada kedua variabel yang diteliti. Hubungan negatif yang ada pada kedua variabel ini menandakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* pada karyawan maka semakin rendah *work engagement* yang dimiliki karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Spielegelaere, dkk. (2014).

Ada beberapa hal yang menyebabkan tingginya *job insecurity*, salah satunya adalah status kontrak pada karyawan dengan pihak organisasi. Karyawan dengan kontrak yang cenderung tetap dan sulit untuk diperpanjang cenderung memiliki *job insecurity* yang tinggi, sehingga akan mempengaruhi *work engagement* yang menjadi mediator bagi *psychological distress*. Namun hal ini tidak berlaku pada karyawan yang memiliki kontrak kerja yang bersifat *open-term* (Presti & Nonnis, 2012).

Berdasarkan hasil tabel 3, dapat dilihat bahwa mayoritas guru honorer SMA Negeri di Surabaya mempunyai nilai total *work engagement* dalam kategori tinggi dengan persentase 36,5%. Walaupun mereka berstatus sebagai guru honorer yang mempunyai kontrak kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak sekolah, namun mereka tetap memiliki rasa terikat dengan pekerjaannya. Hal ini dijelaskan dalam studi yang Runhaar, Sanders dan Konermann (2013) bahwa seorang guru mempunyai *work engagement* yang cenderung tinggi karena mereka memaknai peran mereka sebagai guru. Mereka memaknai peran guru sebagai pembimbing bagi murid-muridnya. Mereka akan merasa puas ketika melihat murid-murid yang dibimbing dapat meraih kesuksesan. Selain itu guru mempunyai motivasi intrinsik dimana terdapat keinginan untuk berkontribusi dalam perubahan-perubahan sosial di sekitarmya, khususnya dalam bidang pendidikan serta terdapat rasa dedikasi terhadap murid-muridnya yang secara sadar maupun tidak sadar tertanam dalam diri guru (Runhaar, Sanders, & Konermann, 2013). Namun guru-guru akan mengalami *burnout* yang lebih tinggi ketika melihat murid-muridnya

mengalami masalah dalam berproses di sekolah sehingga akan lebih mudah menurunkan tingkat *work engagement* pada guru. Hakanen, Bakker dan Schaufeli (2006) menambahkan bahwa proses *energetical* dan proses motivasional pada guru merupakan hal penting dalam *work engagement* yang dimiliki, namun proses *energetical* mempunyai peran yang lebih banyak dibandingkan dengan peran motivasional yang dimiliki oleh guru.

Selain karena terdapat motivasi intrinsik dan dedikasi pada siswa, hal yang dapat meningkatkan *work engagement* guru adalah interaksi sosial pada sesama rekan guru lain di sekolah. Ghenghesh (2013) menjelaskan karena menghabiskan waktu di sekolah memakan waktu minimal tujuh jam setiap harinya, maka mereka perlu membangun interaksi yang baik dengan rekan guru lainnya agar mereka dapat menikmati waktu mereka di tempat kerja. Hal ini juga disebabkan karena menjadi seorang guru, maka tuntutan beban kerja dan *deadline* akan ikut meningkat seiring dengan beban kerja dan tuntutan yang ada di sekolah (Ghenghesh, 2013). Hal ini juga berlaku pada guru honorer yang mempunyai beban kerja yang sama dengan guru tetap.

Berdasarkan hasil analisis data demografis, responden penelitian didominasi oleh guru honorer yang berusia 23-29 tahun yaitu sebanyak 27 orang (51,9%) dengan 11 orang mendapat nilai dalam krteria sedang dan delapan orang dalam kriteria tinggi. Spielegelaere, dkk. (2014) menjelaskan bahwa faktor usia juga dapat mempengaruhi *work engagement* yang dimiliki. Individu yang lebih muda cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi jika dibandingkan dengan rekan kerja yang lebih tua. Hal ini disebabkan karena individu yang lebih muda masih mencari pengalaman dalam bekerja, sehingga masih memiliki *vigor* yang tinggi ketika bekerja sehingga mempengaruhi *work engagement* yang dimiliki.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada masa kerja 3-6 tahun, guru honorer mengalami peningkatan *job insecurity*. Ada beberapa hal yang menjadi penyebabnya, salah satunya faktor situasional yang terjadi di lingkungan sekolah, seperti rotasi guru tetap maupun pergantian kepala sekolah. rotasi guru akan membuat guru honorer harus beradaptasi kembali dengan situasi sekolah dan berinteraksi dengan guru-guru yang baru di rotasi. Hal ini akan mempersulit guru dalam pekerjaannya, karena kembali lagi pada pernyataan Ghenghesh (2013) akan kebutuhan guru dalam bersosialisasi. Karena kehilangan

rekan kerja akan membawa dampak-dampak tersendiri pada mereka, sehingga akan memerlukan waktu kembali untuk berinteraksi dengan guru baru nantinya. Faktor situasional lainnya seperti pergantian kepala sekolah akan membawa dampak tersendiri bagi para guru. Karena pergantian kepala sekolah akan diikuti dengan reorganisasi yang menyangkut kebijakan-kebijakan kepala sekolah maupun struktur organisasi di dalam sekolah. Reorganisasi sendiri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, serta menjadi indikator dari dimensi *severity of threat* pada variabel tersebut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Hasil dari penelitian juga dapat sejalan dengan penelitiann-penelitian sebelumnya terkait hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement*, sehingga dapat dikatakan apabila *job insecurity* meningkat, maka *work engagement* akan semakin rendah (Presti & Nonnis, 2012). Konsekuensi yang diterima apabila *work engagement* menurun adalah hilangnya enerjik dan dedikasi individu terhadap sebuah pekerjaan. Artinya apabila guru honorer semakin merasa tidak aman terhadap pekerjaannya akan berimbas hilangnya energi dan dedikasi guru tersebut pada siswanya. Hal ini akan berdampak pada kegiatan belajar-mengajar di sekolah yang semakin tidak efektif.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *work* engagement pada guru honorer yang ada pada SMA Negeri di kota Surabaya. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan signifikan antara *Job insecurity* dengan *work engagement* pada guru honorer SMA Negeri di kota Surabaya.

Saran bagi pihak SMA Negeri di Surabaya, penelitian ini dapat dijadikan gambaran tentang kondisi psikologis terkait dengan *work engagement* dan *job insecurity* yang dimiliki oleh guru honorer di SMA Negeri di Surabaya. Karena terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada guru honorer, maka perlu diambil langkah-langkah tertentu, seperti melakukan pemberdayaan guru honorer dengan memberikan tugas-tugas yang dapat membuat mereka merasa tertantang. Seperti membuat tantangan untuk membuat buku materi yang mereka ajar, atau membuat alat peraga atau alat bantu pembelajaran yang dapat

membuat siswa menjadi tertarik dengan pembelajaran tersebut. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan *work engagament* pada guru honorer.

Saran untuk instansi pemerintah terkait diharapkan untuk mengkaji kembali kebijakan yang ada maupun menambah kebijakan tertentu yang dapat mengatasi hal tersebut. Seperti memperjelas status dan pangkat kerja dari guru honorer dan mengkaji ulang kebijakan terkait pemberian tunjangan pada guru honorer, sehingga mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya tanpa mengalami perasaan ketidakamanan kerja terhadap pekerjaan mereka sebagai guru.

Sedangkan untuk guru honorer SMA Negeri khususnya di Surabaya, peneliti menyarankan memperkuat motivasi kerja yang ada dalam diri masing-masing guru honorer, serta mengingat kembali bagaimana pemaknaan peran dari seorang guru, yaitu sebagai pembimbing siswa-siswi di sekolah. Serta meningkatkan interaksi sosial dengan rekan-rekan guru yang lain, seperti mengikuti kegiatan yang diadakan oleh sekolah maupun membuat kegiatan lain bersama rekan-rekan guru. Sehingga nantinya guru honorer dapat bekerja dengan lebih nyaman di lingkungan sekolah.

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan kajian lanjutan tentang *work engagement* dan *job insecurity.* Sebab keterbatasan literatur tentang penelitian yang berfokus pada hal ini dan secara tidak konsisten menggunakan alat ukur yang sama. Kemudian diharapkan untuk meninjau kembali *job insecurity* dan *work engagement* yang dilihat dari pemaknaan peran seorang guru pada pada guru, khususnya guru honorer.

PUSTAKA ACUAN

Amaluddin. (2017, April 28). *Disdik Jatim: Gaji Guru Honor Tanggung Jawab Sekolah*. Retrieved Oktober 16, 2017, from MetroTV News Jatim : http://m.metrotvnews.com/jatim/peristiwa/MkMjlejK-disdik-jatim-gaji-guru-honor-tanggung-jawab-sekolah

Andani , R. T., & Sulasminten . (2016). Perbedaan motivasi dan disiplin kerja pada guru pns dan bukan pns di smp negeri se-surabaya barat. *Jurnal Mahasiswa UNESA* , 1-8.

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *The Academy of Management Journal, 32*(4), 803-829.

Azwar, S. (2007). *Dasar-Dasar Psikometri* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik Jawa Timur. (2017, Oktober 15). *Jumlah Penduduk Menurut Provinsi di Indonesia, 2012 - 2016*. Dipetik Oktober 15, 2017, dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur: http://jatim.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/57

Damanik, C. (2017, Januari 13). *Cerita Guru Honorer, dari Kisah Periuk Nasi hingga Batal Nikah*. Dipetik Oktober 16, 2017, dari Kompas: http://regional.kompas.com/read/2017/01/13/06530021/cerita.guru.honorer.dari.kisah.periuk.nasi.hingga.batal.nikah

Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Timur . (2015, Februari 23). *Pemrov Segera Kelola SMA/SMK*. Dipetik Oktober 15, 2017, dari KOMINFO JATIM : http://kominfo.jatimprov.go.id/read/gubernuran/1278

Faiq, N. (2016, Oktober 24). *3.000-an Guru Tidak Tetap di Surabaya Tak Gajian hingga Akhir Tahun, Ini Masalahnya*. Dipetik Oktober 16, 2017, dari TRIBUNnews.com: http://surabaya.tribunnews.com/2016/10/24/3000-an-guru-tidak-tetap-di-surabaya-tak-gajian-hingga-akhir-tahunini-masalahnya

Ghenghesh, P. (2013). Job satisfaction and motivation-what makes teachers tick. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science, 3*(4), 456-466.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review, Vol.9, No.3*, 438-448.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.

Mukodi. (2016). Refleksi dinamika kebijakan pendidikan di indonesia. *Jurnal Profesi Pendidik, 3*(2), 141-152.

Neumann, W. L. (2007). *Basic of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches* (2nd ed.). Boston : Pearson Education .

Presti, A. L., & Nonnis, M. (2012). Moderated effect of job insecurity on work engagement and distress. *TPS, 19*(2), 97-113.

Runhaar, P., Sanders, K., & Konermann, J. (2013). Teacher's work engagement: considering interaction with pupils and human resources pranctices as job resources. *Journal of Applied Social Psychology, 43*, 2017-2030.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relathionship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716.

Spielegelaere, S. D., Gyes, G. V., Witte, H. D., Niesen , W., & Hootegem , G. V. (2014). On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity and Innovation Management, 23*(3), 318-330.

Triska, F., & Sukhirman, I. (2013). Hubungan antara Job Insecurity dan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Depok. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, 1-20.

Wahyuningsih , S., & Wibowo, E. (2011). Perbedaan motivasi kerja guru pns dan non pns dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, 5*(2), 89-99.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Damerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235-244.

Yunita, N. W. (2017, Agustus 17). *Jurus Mendikbud Percepat Pendidikan yang Merata dan Berkualitas*. Dipetik Oktober 15, 2017, dari detikNews: https://news.detik.com/berita/3603275/jurus-mendikbud-percepat-pendidikan-yang-merata-dan-berkualitas