



## Nasib ASN Honorer: Tinjauan Ketidakamanan Pekerjaan (Sebuah Studi Kualitatif)

**Fitria Rija Umami<sup>1\*</sup>, Chandra Fitra Arifianto<sup>2</sup>**  
Prodi Manajemen, Universitas Pamulang  
fitriariza17@yahoo.com<sup>1\*</sup>, dosen01177@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Dikirim 10 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstract

Nowadays, job insecurity is something that is bothering the workforce, including honorary employees. Moreover, there is talk of eliminating honorary employees in government institutions. This research was conducted at the Religious Affairs Office (KUA) Pamarayan District, Serang Regency, Banten Province. Job insecurity as a condition of powerlessness to maintain desired continuity in threatened working conditions. Job insecurity refers to Hallgren & Rosenbaltt's theory, namely the insecurity felt by a worker regarding the continuation of work and important aspects related to the job itself. The approach used in this research is qualitative phenomenology. Interview observations and documentation were used as data collection media. There were 3 informants from honorary employees at the KUA Pamarayan District to be interviewed. The method of data triangulation and reduction of interview results was used to analyze the data. Based on the results of the research and analysis carried out, it can be concluded that the picture of insecurity among honorary KUA employees in Pamarayan District, Serang Regency, Banten Province, is: they feel that the work they are carrying out is very meaningful. Next, anxiety and restlessness began to emerge regarding his work. The focus on work has begun to decrease, even though there is a feeling of attachment between work and personal and community interests, and we have begun to anticipate other job alternatives if honorary employees are completely eliminated. There needs to be anticipation from the honorary employees as well as government policies to minimize the disappointment of the honorary employees.

**Keywords:** Job insecurity; Honorary employees; KUA employees; Banten Province

### Abstrak

Dewasa ini ketidakamanan dalam pekerjaan (*job insecurity*) menjadi hal yang mengusik para tenaga kerja, termasuk pegawai honorer. Terlebih lagi ada wacana untuk menghilangkan pegawai honorer di lingkungan institusi pemerintahan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pamarayan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan pekerjaan mengacu teori Hallgren & Rosenbaltt adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang pekerja akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif fenomenologi. Observasi wawancara dan dokumentasi digunakan untuk media pengumpulan data. Terdapat 3 orang informan dari pegawai honorer di KUA Kecamatan Pamarayan untuk diwawancarai. Metode tringulasi data dan reduksi hasil wawancara digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran ketidakamanan pada pegawai honorer KUA Kecamatan Pamarayan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, yaitu: dirasakan begitu



berartinya pekerjaan yang sedang diemban. Selanjutnya, mulai munculnya kecemasan dan kegelisahan terhadap pekerjaannya itu. Sudah mulai berkurangnya fokus pada pekerjaan, walaupun adanya perasaan keterikatan antara pekerjaan tersebut dengan kepentingan pribadi dan masyarakat, serta mulai mengantisipasi alternatif pekerjaan lain apabila benar-benar pegawai honorer dihapuskan. Perlu adanya antisipasi dari pegawai honorer tersebut maupun kebijakan pemerintah untuk meminimalisasi kekecewaan pegawai honorer.

**Kata Kunci:** Ketidakamanan pekerjaan; Pegawai honorer; Pegawai KUA; Provinsi Banten

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian, dilingkungan perusahaan atau organisasi diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai penggerak utamanya guna mencapai tujuan diinginkan oleh perusahaan maupun organisasi. Purwoko (2018) menjelaskan bahwa ini juga terjadi dengan organisasi-organisasi pemerintahan di Indonesia, dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan SDM utamanya dan menjadi pemeran kunci dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dikatakan sebagai SDM utama, karena pada praktiknya PNS bukan merupakan satu-satunya SDM dalam organisasi pemerintahan. Selain itu terdapat juga pegawai non-PNS yang bisa disebut dengan pegawai honorer. Tenaga honorer yang keberadaannya kurang lebih ditujukan untuk membantu para PNS dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka sehari-hari. Penanganan pegawai honorer, mulai dari rekrutmen, pembayaran gaji, sampai dengan pemberhentiannya, menjadi wewenang dan tanggung jawab pemerintah (pusat maupun daerah) tempat mereka bekerja.

Akan tetapi, Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN-RB) akan menghapus status pegawai honorer di pemerintahan mulai tahun 2023. Penghapusan pegawai honorer sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pasal 96 (1) PP. No. 49 Tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Kumolo, 2021). Nantinya, status pegawai pemerintah hanya akan terdiri atas PNS dan PPPK. Terkait pegawai honorer melalui peraturan pemerintah diberikan kesempatan untuk bekerja sampai tahun 2023. Pegawai dengan status PNS dan PPPK nantinya disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Deni (2021) menyatakan bahwa Undang-Undang ASN lahir pada tahun 2014. Itu sudah mengatur bahwa ASN hanya terdiri dari PNS dan PPPK. Selanjutnya, ada turunannya, yaitu PP No. 49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK, yang mengamanatkan bahwa pemerintah harus menyelesaikan penghapusan pegawai honorer paling lama 5 tahun. Ini akan difinalisasi dan disahkan pada tahun 2023.

Salah satu hal yang menjadi alasan pemerintah dalam penghapusan pegawai honorer ialah rekrutmen tenaga honorer yang tak berkesudahan oleh instansi pemerintahan daerah, adanya rekrutmen pegawai honorer yang terus dilakukan. Ini mengganggu penghitungan formasi ASN di instansi pemerintah. Padahal dalam pasal 8 PP. No. 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan pegawai honorer menjadi pegawai negeri sipil secara jelas dan dilarang untuk merekrut pegawai honorer (Kumolo 2021). Alaydrus (2022) mencatat hingga saat ini pada tahun 2022 total jumlah tenaga non-PNS/non-ASN atau pegawai honorer September 2022 mencapai 2.113.158 aparat. Kebijakan penghapusan pegawai honorer ini sendiri, sebenarnya pemerintah berkaca dari kebijakan di negara maju, dimana hanya ada sedikit *civil server* atau pembuat kebijakan dan jumlah *government worker, public services* atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja PPPK lebih banyak sebagai langkah memoderenisasi birokrasi secara cepat. Oleh karena kebijakan tersebut, banyak tenaga honorer merasa kecewa dan kecewa dengan ditiadakannya formasi untuk tenaga honorer yang akan diangkat menjadi PNS.

Kebijakan pemerintah tersebut berlaku juga pada pegawai honorer di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pamarayan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten yang beralamat di Jl. Tambak – Pamarayan Km 01 Kelurahan Kampung Baru, Kecamatan Pamarayan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Peneliti menduga adanya kemungkinan pegawai honorer merasa terancam dengan kebijakan pemerintah tentang penghapusan pegawai honorer (PP. No. 49 Tahun 2018). Ini berarti berujung pada kehilangan pekerjaan.

Greenhallgh & Rosenbaltt (dalam Ridho & Syamsuri, 2018:75) mendefinisikan bahwa ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) adalah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Indikator yang digunakan antara lain: arti penting pekerjaan bagi pegawai, tingkat ancaman yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang mungkin terjadi yang mempengaruhi keseluruhan kinerja pegawai, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai setiap peristiwa yang terjadi, dan tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai pekerjaan pada tahun berikutnya.

Triono dkk, (2020 dalam Hasbiyallah dan Hilal (2022) menambahkan bahwa *job insecurity* perasaan tidak aman yang dirasakan oleh pegawai perihal kelanjutan pekerjaan yang berdampak pada psikologis seperti stress, bingung, gelisah, serta rasa ketidakpastian terkait pekerjaan yang disebabkan oleh ancaman situasi pekerjaan yang sedang dijalankan.

Dampak *job insecurity* sendiri, menurut Mahaputra, (dalam Devi & Sudibia, 2015: 1051) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaan, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity*, maka akan terdapat peningkatan kepuasan pegawai pada pekerjaan. Ini juga terindikasi adanya tingkat *job insecurity* yang tinggi pada pegawai honorer KUA Pamarayan karena adanya peraturan pemerintah mengenai penghapusan pegawai honorer.

*Job insecurity* tidak hanya terjadi di KUA Kecamatan Pamarayan saja, Siregar (2021) mencontohkan bahwa sektor perkebunan kelapa sawit merupakan sektor padat yang memperkerjakan banyak orang. Merujuk pada data kementerian pertanian (2019), jumlah petani yang terlibat sebanyak 2.673.810 orang, dan jumlah pekerja yang bekerja di perkebunan kelapa sawit sebanyak 4.425.647 pekerja. Faktanya, banyak pekerja di sektor perkebunan yang tidak memahami tentang hubungan industrial sehingga hak-hak para pekerja terabaikan. Lokasi perkebunan yang sangat jauh dari kota dan rendahnya pengawasan dan penegakkan hukum menyebabkan para pekerja harian lepas (PHL) menjadi pekerja dalam kategori berada di lingkungan pekerjaan yang rentan atau bisa disebut dengan *precarious work*, dalam pengertian yang paling umum (*precarious work*) adalah sebuah kondisi kerja tanpa standar dimana pekerja memiliki upah rendah, tidak aman, tidak ada kesetabilan kelangsungan pekerjaan, tanpa perlindungan, yang berujung pada ketidakmampuan dalam menghidupi rumah tangga. Ini membuat pekerja atau buruh merasakan tidak aman dalam pekerjaan. Oleh karenanya, *job insecurity* akan terjadi pada siapapun karyawan dan dimanapun dia berada. Itu berarti tentu akan berdampak pada kinerja karyawan.

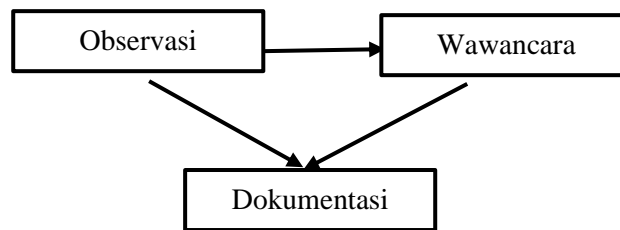
## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Deakin (2022), menyatakan bahwa metode yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana manusia mengalami fenomena tertentu, Sudaryono (2017:91) menyatakan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu (informan) dalam latar alamiah. Penelitian kualitatif berupaya memahami bagaimana seseorang individu melihat, memaknai atau menggambarkan dunia sosialnya dengan cara berinteraksi secara langsung.

**Tabel 1. Data Informan**

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Bekerja
AR	50 tahun	Laki-laki	Admin Wakaf	18 tahun
UL	39 tahun	Perempuan	Admin penulisan akta	10 tahun
SR	30 tahun	Perempuan	Admin penulisan NB	7 tahun

Di KUA Kecamatan Pamarayan terdapat 3 orang pegawai honorer (lihat tabel 1) sebagai objek penelitian (informan) prosedur pengumpulan data yaitu dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan cara reduksi data dan triangulasi (lihat gambar 1).



**Gambar 1: Triangulasi Data**  
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa ada perbedaan dan persamaan pendapat yang diperoleh berdasarkan analisis wawancara antara peneliti dan informan. Kategori kumpulan nilai berikut diidentifikasi sebagai dimensi sumber Ketidakamanan dalam pekerjaan (*job insecurity*) pada pegawai honorer KUA Kecamatan Pamarayan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten.

Pertama, **arti penting pekerjaan bagi pegawai** merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya (Greenhalgh & Rosenbaltt, 1984). Ini juga dirasakan oleh para informan. Beberapa merasa pekerjaan tersebut dibutuhkan oleh masyarakat sehingga dirasa penting. Inilah yang memicu informan untuk dapat bertahan. Namun, pekerjaan ini memiliki makna bagi diri masing-masing informan.

Pamungkas & Handoyo (2018) menyebutkan bahwa apabila seseorang mampu memaknai pekerjaan yang dilakukan maka seseorang tersebut akan mendapatkan kebahagiaan dari pekerjaan yang dilakukan. Karena yang paling penting dalam pekerjaan adalah ketika pegawai dapat diterima dan diperlakukan dengan baik dan adil oleh organisasi. Ini oleh Holtom et al. (2001) dimaknai sebagai kelekatan kerja. Sebaliknya apabila seseorang belum mampu memaknai atau memenuhi makna kerja dalam dirinya, pegawai tersebut akan merasa sedih dan kecewa kemudian mereka akan melakukan pekerjaannya dengan penuh beban.

Kedua, **tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan**. Ini merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan pegawai terkait aspek-aspek pekerjaan mereka (Greenhalgh & Rosenbalt, 1984). Pada sisi informan sendiri, dominan ancaman muncul pada informan 2 dan 3. Ini terkait dengan adanya peraturan pemerintah No. B/185/M. SM. 02. 03/2022 tentang penghapusan pegawai honorer. Oleh informan, ini dianggap mengancam pekerjaan mereka yang berdampak munculnya kecemasan dan kegelisahan diri untuk menjalankan pekerjaan yang saat ini dilakukannya.

Secara fisiologis kecemasan atau kekhawatiran yang berlebihan dapat menyebabkan berkurangnya kepekaan dan daya fokus, oleh karena itu untuk dapat mengelola kecemasan seseorang harus memiliki pandangan baru atau keterbukaan mengenai sesuatu hal (*mindfulness*) mengenali perspektif baru (Diana & Lukman, 2018).

Ketiga, **tingkat ancaman yang mungkin terjadi yang mempengaruhi aspek keseluruhan pegawai**. Ini merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja pegawai. Dua dari ketiga informan merasakan adanya ancaman terhadap pekerjaannya. Ini terbukti dengan pernyataan para informan yang menunjukkan kurangnya fokus dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan. Berikut pernyataan informan 2:

*“Kalo untuk kinerja tidak terpengaruh karena pekerjaan selalu terselesaikan. Akan tetapi yaa lebih tepatnya hanya perasaan yang ada didalam diri saya yang merasa cemas, khawatir atau down. Dikarenakan akan kehilangan pekerjaan”.*

Sedangkan informan 3 menyatakan:

*“Kalo untuk masalah pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik, Cuma saya merasakan ada tekanan dan perasaan gelisah yang berujung berkurangnya fokus pada pekerjaan, dikarenakan takut kehilangan pekerjaan setelah pemerintah menetapkan peraturan tersebut”.*

Apa yang dirasakan oleh para informan tersebut telah diteliti oleh Liem-liem (1978, dalam Eliana, 2020) yang menyatakan bahwa ancaman memengaruhi kinerja karyawan dapat berdampak pada stress, gangguan kesehatan, bahkan bunuh diri. Ini juga berdampak pada penurunan prestasi dalam diri pegawai atau bisa dikatakan *burnout*.

Selanjutnya, **tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi setiap peristiwa yang terjadi**. Ini merupakan potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam instansi yang terkait dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya. Para informan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan itu penting untuk diri informan dan masyarakat. Dari hasil wawancara, informan 1 menyatakan:

*“saya sebagai pegawai honorer mengharapkan ada tindak lanjut dan kejelasan mengenai nasib tenaga kerja honorer untuk sekarang dan untuk ke depannya”*

Informan 2 menyatakan bahwa:

*“Ada kepentingannya untuk saya, kaerena kalau tenaga honorer dihapus otomatis saya akan kehilangan pekerjaan”.*

Informan 3 pun menyatakan bahwa:

*“Kepentingannya untuk saya yaitu saya khawatir cemas akan kehilangan pekerjaan, entah bagaimana nanti nasib saya sebagai pegawai honorer untuk kedepannya belum jelas”.*

Apa yang dirasakan oleh para informan tersebut telah diprediksi oleh Maslow (dalam Nopiando, 2012). Kesejahteraan psikologis pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan rasa aman terkait pekerjaan pada tahun berikutnya.

Terakhir, **tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai pekerjaan pada tahun berikutnya**. Ini digambarkan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Pada sisi informan, ditemukan bahwa ketiga informan menyatakan bahwa mereka akan kehilangan pekerjaan setelah pemerintah mengesahkan ketetapan tentang penghapusan tenaga kerja honorer. Ketiga informan menyatakan bahwa harus mengantisipasi kemungkinan akan hilangnya pekerjaan, dengan cara menggali kreativitas yang ada pada masing-masing informan tersebut. Informan 1 menyatakan

*“Ya paling saya mencari jalan keluar untuk berkarya, kreativitas diri, wiraswasta, contohnya bisnis proyek dan berdagang”.*

Sedangkan informan 2 menyatakan:

*“Saya belum tahu untuk kedepannya seperti apa, Tapi ada rencana membuka usaha lain yaitu berjualan, tapi belum pasti juga jenis dagang apa yang akan dibuat usaha ke depannya”.*

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Informan 3 yang menyatakan

*“Bentuk antisipasi saya adalah bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan taat mengikuti peraturan yang berlaku di Kantor Urusan Agama Kec. Pamarayan. Opsi lainnya mungkin saya akan membuka usaha berjualan warung madura”.*

## **SIMPULAN**

Melalui pemaparan hasil analisis, tergambar bahwa ketidakamanan dalam pekerjaan pada pegawai honorer telah muncul pada diri informan. Mereka telah merasakan bagaimana sangat berartinya pekerjaan mereka walaupun berstatus honorer. Telah munculnya juga kecemasan dan kegelisahan, berkurangnya fokus pada pekerjaan. Walaupun mereka merasa adanya perasaan keterikatan antara pekerjaan dengan kepentingan pribadi dan masyarakat, bukan berarti mereka aman terhadap posisi yang diisi saat ini. Sehingga sudah mulainya mengantisipasi alternatif pekerjaan lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alaydrus, H (2022). Kemenpan-rb Total Tenaga Kerja Honorer 2022 [News] Selasa, 04/10/2022 [cnbcindonesia.com](https://cnbcindonesia.com)
- Deakin University, (2022). Qualitative Study Design [App Library] <https://deakin.libguides.com/qualitative-study-designs>
- Devi dan Sudibia, (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 4 (4),1047-1066.
- Diana dan Lukman (2018). Job Insecurity Secara Fisiologis. *Jurnal Manajemen dan Fisiologi*, 3(4),23-25.
- Eliana (2020) Dampak Ketidakamanan Kerja Secara Fisiologis (Burnout). *Jurnal Manajemen dan Psikologi*, 3(5),21-22.
- Greenhallgh & Rosenbaltt, (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Journal International Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hasbiyallah, F. dan Hilal, F. (2022), Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Honorer Kantor Otoritas Bandar Udara Soekarno-Hatta. *Jurnal Ground Dirgantara*, 4(1), 30-33.
- Kumolo, T. dan Denni (2021, November). News or Hoax: Rencana Penghapusan Tenaga Honorer Pada Tahun 2023. [Video]. <https://youtube.com@kompastv>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2),1-6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/articel/view/2637>
- Pamungkas dan Handoyo, (2018), Gambaran Makna Kerja Pada Pelatih Baseball dan Softball Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 3(7).60-72 <http://url.ac.id/cf758369>
- Purwoko, A. P. (2018). Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur Sebagai Perbandingan Dengan Praktek Pada Organisasi Publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. 7(2),12-23.
- Ridho dan Syamsuri (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Informatika: Ilmiah AMIK Labuhan Batu* 1(6),1
- Siregar T. (2021). Nasib Pegawai Harian Lepas (PHL). [Beritabarur.co](https://beritabarur.co) [Berita]. <https://beritabarur.co/nasib-pekerja-harian-lepas-di-perkebunan-kelapa-sawit/>
- Sudaryono (2018) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method*. Edisi ke 2. Jakarta:Bumi Aksara.

