PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi
Vol. 2, No. 1, Agustus 2026 - Februari 2027
e-ISSN: 3124-5234
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/psikis

TRANSFORMASI PARADOKS PROFESI GURU DI ERA ALGORITMA: KETIMPANGAN STRUKTURAL, BEBAN ADMINISTRATIF, DAN ANCAMAN BURNOUT

Revie Fitria Nasution[1], Yudhi Hertanto[2]
Universitas Indraprasta PGRI[1,2]
e-mail: yudhihertanto@gmail.com

Diterima: *12/10/2026*; Direvisi: *18/10/2026*; Diterbitkan: *23/10/2026*

ABSTRAK

Pergeseran paradigma pendidikan nasional dari sistem konvensional menuju era digitalisasi tata kelola birokrasi telah memunculkan paradoks sosiologis yang kompleks bagi profesi guru di Indonesia. Di satu sisi, digitalisasi diharapkan mempermudah evaluasi mutu; namun di sisi lain, ia melahirkan beban administratif yang memicu *technostress* dan kelelahan emosional ekstrem (*burnout*). Penelitian ini bertujuan untuk membedah secara komprehensif ketimpangan struktural, beban psikososial, dan implikasi yuridis yang melingkupi profesi guru (Aparatur Sipil Negara/ASN, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja/PPPK, dan honorer) di era kontemporer. Menggunakan metode kualitatif melalui *Systematic Literature Review* (SLR) yang dikombinasikan dengan analisis studi kasus kebijakan aktual, penelitian ini menganalisis implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, Undang-Undang Pelindungan Ketenagakerjaan 6 Oktober 2026, serta digitalisasi melalui e-Kinerja dan Platform Merdeka Mengajar (PMM). Hasil kajian menunjukkan bahwa struktur kepegawaian guru membentuk piramida kerentanan, di mana kelompok basis (honorer dan PPPK) mengalami kecemasan eksistensial terkait keamanan kerja, sementara kelompok puncak (PNS bersertifikasi) teralienasi oleh rezim *performativity* dan *administrative burden*. Kondisi ini bermuara pada fenomena *quiet quitting* di kalangan pendidik, yang secara langsung berdampak pada stagnasi kualitas capaian belajar siswa. Kesimpulan dari penelitian ini merekomendasikan perlunya re-humanisasi kebijakan pendidikan, deregulasi beban administratif, serta jaminan standar upah minimum nasional untuk menyelamatkan ekosistem pendidikan dari kelumpuhan pedagogis.

Kata Kunci: *Administrative Burden*, *Burnout*, Guru Honorer, Kebijakan Pendidikan, e-Kinerja

ABSTRACT

The shift in national education from conventional systems toward the digitalization of bureaucratic governance has produced a complex sociological paradox for the teaching profession in Indonesia. On the one hand, digitalization is expected to ease quality evaluation; on the other, it generates administrative burdens that trigger technostress and extreme emotional exhaustion (burnout). This study aims to comprehensively examine the structural inequality, psychosocial burden, and legal implications surrounding the teaching profession (civil servants/ASN, government employees with work agreements/PPPK, and honorary teachers) in the contemporary era. Using a qualitative method through a Systematic Literature Review (SLR) combined with an analysis of actual policy case studies, this study analyzes the implementation of Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus, the Employment Protection Law of 6 October 2026, and digitalization through e-Kinerja and the Merdeka Mengajar Platform (PMM). The findings show that the teacher employment structure forms a pyramid of vulnerability, in which the base group (honorary teachers and PPPK) experiences existential anxiety over job security, while the top group (certified civil servant

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi
Vol. 2, No. 1, Agustus 2026 - Februari 2027
e-ISSN: 3124-5234
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/psikis

teachers) is alienated by the regime of performativity and administrative burden. This condition culminates in quiet quitting among educators, which directly affects the stagnation of student learning outcomes. The study concludes by recommending the re-humanization of education policy, the deregulation of administrative burdens, and a guaranteed national minimum wage standard to rescue the education ecosystem from pedagogical paralysis.
Keywords: Administrative Burden, Burnout, Honorary Teachers, Education Policy, e-Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam trajektori epistemologis dan historis pendidikan di Nusantara, kedudukan profesi guru telah mengalami pergeseran makna, status, dan ontologi yang teramat tajam. Pada era *lontar* sebuah terminologi metaforis untuk mendeskripsikan masa pendidikan klasik yang bertumpu pada transmisi nilai-nilai keluhuran secara langsung guru diposisikan pada hierarki sosial yang sangat dihormati. Mereka dipandang sebagai episentrum moral dan intelektual, di mana pengabdian tersebut diyakini sebagai panggilan transendental. Namun, seiring berjalannya transformasi sistem menuju era *algoritma*, di mana pendidikan mulai direduksi menjadi metrik, komoditas, dan deretan data yang dievaluasi secara mekanis oleh sistem komputasi, entitas guru justru terperangkap dalam sebuah paradoks sosiologis yang memilukan.

Gelar romantik pahlawan tanpa tanda jasa perlahan mengalami pergeseran makna dan devaluasi esensi. Metafora tersebut pada masa kiwari kerap bertransformasi menjadi justifikasi kultural dan struktural atas eksploitasi tenaga kerja, normalisasi pengupahan di bawah standar kelayakan, serta pembebanan administratif yang melampaui batas kewajaran profesional (Arsy & Sugiarto, 2025; Hutasuhut et al., 2025). Disrupsi teknologi melalui hadirnya platform-platform tata kelola kinerja aparatur negara yang semestinya membebaskan guru dari rutinitas klerikal demi berfokus pada inovasi pedagogis, ironisnya justru menciptakan bentuk sangkar besi baru yang diistilahkan sebagai birokratisasi digital (Haeri & Afriansyah, 2024; Moraiti et al., 2024). Guru dihadapkan pada disonansi tuntutan: di satu kutub mereka diwajibkan menjadi fasilitator pembelajaran abad kedua puluh satu yang humanis, sementara di kutub lainnya mereka diikat oleh rezim kepatuhan administratif yang mencekik dan mencerabut otonomi mengajar mereka.

Riset-riset terdahulu mengenai kesejahteraan dan kinerja guru di Indonesia umumnya hanya menyoroti satu aspek secara parsial, misalnya terfokus semata-mata pada disparitas upah guru honorer atau sekadar mengukur efektivitas penggunaan platform pembelajaran secara teknis (Haeri & Afriansyah, 2024; Hutasuhut et al., 2025; Istiqomah & Tjalla, 2023; Leonardi & Astuti, 2023). Kajian sintesis mutakhir memang menegaskan intensifikasi kerja dan kemiskinan waktu pada guru (Creagh et al., 2023), tetapi belum mengaitkannya dengan stratifikasi status kepegawaian dan perubahan regulasi di Indonesia. Masih terdapat celah penelitian (*research gap*) yang signifikan dalam membedah interseksi antara ketimpangan status kepegawaian, perubahan lanskap perundang-undangan makro di Indonesia, dan patologi *technostress* yang saling berjalin kelindan membentuk epidemi *burnout* massal. Kebaruan penelitian ini terletak pada pembacaan terpadu atas ketiga dimensi tersebut dalam satu kerangka analisis.

Berangkat dari urgensi tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis secara komprehensif problematika struktural, psikologis, dan yuridis yang melingkupi profesi guru di Indonesia. Analisis ditekankan pada anatomi stratifikasi status kepegawaian (ASN, PPPK, honorer), dampak disrupsi regulasi ketenagakerjaan aktual (khususnya UU Pelindungan Ketenagakerjaan 6 Oktober 2026 dan UU No. 20 Tahun 2023), serta kajian kritis tentang bagaimana pelembagaan sistem aplikasi e-Kinerja memicu fenomena

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi
Vol. 2, No. 1, Agustus 2026 - Februari 2027
e-ISSN: 3124-5234
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/psikis

administrative burden yang mengalienasi pendidik dan mengancam kualitas pendidikan nasional.

Analisis dalam artikel ini dibangun di atas empat kerangka teori. Konsep *precariat* digunakan untuk membaca kerentanan status kepegawaian, yakni kondisi kerja tanpa jaminan keamanan kerja dan pendapatan yang kini banyak dikaji pada guru kontrak (Apat & Swain, 2023); konsep *performativity* dan *deskilling* digunakan untuk membaca rezim pengawasan berbasis metrik yang menggerus otonomi profesional guru (Levatino et al., 2024; Moraiti et al., 2024; Stacey et al., 2024); model *Job Demands-Resources* (JD-R) digunakan untuk menjelaskan kelelahan psikologis kerja (Bakker et al., 2023; Bakker & Demerouti, 2024); serta teori *administrative burden* digunakan untuk membedah biaya tersembunyi dari interaksi birokratis (Madsen et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dipadukan dengan telaah studi kasus (*case study analysis*). Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelusuran dokumen perundang-undangan (Undang-Undang ASN No. 20/2023, Undang-Undang Pelindungan Ketenagakerjaan 2026, RUU Sisdiknas, dan Kepmendikdasmen No. 271/O/2025), data statistik resmi Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2026, serta artikel jurnal bereputasi terkait variabel *burnout* dan beban administrasi guru dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2021-2026). Artikel jurnal yang disintesis dibatasi pada publikasi terbit 2021–2026 yang dapat ditelusuri melalui DOI atau tautan daring, sehingga seluruh rujukan dapat diverifikasi pembaca.

Analisis studi kasus difokuskan pada dua fenomena empiris utama: pertama, kebijakan rasionalisasi data atau *cleansing* massal guru honorer di DKI Jakarta pada Juli 2024 yang merepresentasikan disfungsi perlindungan pekerja; dan kedua, prevalensi penyebaran *technostress* yang berkorelasi dengan fenomena penarikan diri (*quiet quitting*) di kalangan pendidik ASN yang diukur melalui instrumen *Maslach Burnout Inventory* (MBI) pada berbagai riset terapan. Data disintesis menggunakan teknik analisis tematik yang dielaborasikan melalui kerangka sosiologi kritis dan evaluasi kebijakan, sehingga menghasilkan peta komprehensif mengenai kondisi makro dan mikro profesi guru di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Ketimpangan Struktural dan Stratifikasi Status Kepegawaian

Formulasi kebijakan birokrasi di Indonesia secara historis telah melahirkan segregasi kelas pekerja pendidikan yang masif. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN, 2026) pada semester pertama tahun 2026 mencatatkan jumlah ASN berstatus guru mencapai 2,33 juta jiwa. Jika dibedah secara demografis, mayoritas profil guru Indonesia adalah perempuan (68% atau 1,58 juta jiwa) dan didominasi generasi Milenial (55%) serta Generasi X (39%). Populasi ini terfragmentasi ke dalam tiga kasta status ASN: 1,10 juta jiwa (47%) sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jaminan kepastian paripurna; 988 ribu jiwa (42%) sebagai PPPK penuh waktu; dan 241,6 ribu jiwa (11%) terjebak dalam skema transisional PPPK paruh waktu.

Namun, potret ini menyembunyikan sisi gelap di luar pendataan BKN. Kajian hukum mutakhir menegaskan bahwa jutaan guru honorer masih bekerja dalam ketidakpastian status hukum dan menerima honorarium jauh di bawah standar kelayakan (Arsy & Sugiarto, 2025; Hutasuhut et al., 2025). Survei yang dikutip Arsy dan Sugiarto (2025) bahkan melaporkan

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi
Vol. 2, No. 1, Agustus 2026 - Februari 2027
e-ISSN: 3124-5234
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/psikis

bahwa lebih dari 70% guru honorer digaji di bawah upah minimum kabupaten/kota (UMK), kerap dengan kompensasi dalam rentang ratusan ribu rupiah saja.

Untuk melihat kedalaman disparitas ini, Tabel 1 mendemonstrasikan perbandingan perlakuan negara terhadap kesejahteraan pendidiknya di wilayah Asia Tenggara.

Tabel 1. Komparasi Kesejahteraan dan Status Pendidik di Asia Tenggara

Negara	Rentang Kompensasi Dasar (Estimasi Rupiah/Bulan)	Orientasi Kebijakan Kesejahteraan Pendidik
Singapura	Rp46 Juta – Rp66,8 Juta	Pendapatan tergolong tinggi. Kementerian menetapkan regulasi protektif untuk melarang komunikasi pekerjaan di luar jam sekolah demi kesehatan mental guru.
Vietnam	Rp4,1 Juta – Rp24,8 Juta	Pemberian koefisien pengali hingga 1,8 kali bagi pendidik berpengalaman. Terdapat usulan tunjangan hingga 80% untuk mendorong pemerataan pendidikan.
Malaysia	Rp10,5 Juta – Rp25 Juta	Terdapat insentif khusus kewilayahan (antara Rp1,9 juta hingga Rp5,8 juta) bagi guru yang bersedia mengabdi di zona marginal atau terpencil.
Indonesia	Rp540 Ribu – Rp7,3 Juta	Kesenjangan ekstrem antara honorer dan ASN. Insentif reguler non-ASN sangat lambat bertumbuh, mengandalkan sisa Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

(Sumber: Diolah dari data komparasi regional dan laporan kesejahteraan guru Asia Tenggara, 2026)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa kompensasi dasar pendidik di Indonesia berada pada rentang terendah di antara keempat negara yang dibandingkan, dengan kebijakan kesejahteraan non-ASN yang paling bergantung pada sisa dana pendidikan daerah dan sekolah.

Dinamika Regulasi Ketenagakerjaan dan Kepegawaian Guru

Nasib piramida kasta guru di Indonesia tidak beroperasi dalam ruang vakum, melainkan diaduk oleh disrupsi regulasi ketenagakerjaan dan sistem aparatur negara.

Pertama, pemberlakuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN menggantikan UU No. 5/2014, membawa amanat radikal yang tertuang dalam Pasal 65, yakni melarang seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di pusat maupun daerah untuk mengangkat tenaga honorer baru. UU ini juga memaksa penyelesaian penataan tenaga non-ASN eksisting selambatnya pada Desember 2024. Kebijakan ini, yang secara teoretis bertujuan mengakhiri perbudakan modern terselubung di instansi pemerintah, secara sosiologis di lapangan menciptakan gelombang histeria masif. Guru honorer dihadapkan pada persaingan tes seleksi kompetensi *Computer Assisted Test* (CAT) yang sering kali gagal mengafirmasi puluhan tahun dedikasi mereka secara kualitatif (Arsy & Sugiarto, 2025; Rahmatushiva et al., 2024; Salsabila et al., 2025).

Bagi yang lolos beralih status menjadi PPPK, kecemasan tidak serta merta musnah. Meskipun UU ASN 2023 menjanjikan kesetaraan komponen hak dengan PNS, termasuk skema pensiun *defined contribution*, sistem perjanjian kontrak berjangka 1-5 tahun tetap mempertahankan bayang-bayang kerentanan (Arsy & Sugiarto, 2025; Hamada & Erlina, 2025). Para guru PPPK terus terperangkap dalam mode *survival*, melahirkan tendensi perilaku konformis hierarkis (*people-pleasing*) terhadap kepala daerah atau kepala sekolah guna mengamankan perpanjangan kontrak evaluasi kinerja mereka.

Kedua, disahkannya Undang-Undang Pelindungan Ketenagakerjaan pada 6 Oktober 2026 oleh DPR RI, yang mencakup 23 bab dan 313 pasal ("Tok! DPR sahkan UU," 2026), membawa angin segar, terutama bagi entitas guru swasta dan honorer yayasan. Regulasi yang menata ulang batas-batas operasional *outsourcing*, mengatur perhitungan pasti pesangon, dan memberikan kepastian hukum hubungan industrial ini memberikan perlindungan *de jure* bagi

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi
Vol. 2, No. 1, Agustus 2026 - Februari 2027
e-ISSN: 3124-5234
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/psikis

tenaga pengajar nirlaba yang selama ini teralienasi dari jaring pengaman UU Ketenagakerjaan tradisional.

Ketiga, paralel dengan perbaikan relasi industrial, parlemen melalui Panitia Kerja (Panja) RUU Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) telah menyepakati penyisipan klausul krusial tentang standar upah minimum bagi pendidik non-ASN. Berdasarkan dorongan kelompok masyarakat sipil dan organisasi profesi, aturan ini dirumuskan untuk mengunci kebijakan *floor wage* (batas bawah pendapatan) yang berpedoman pada instrumen Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Kabupaten/Kota (UMK). Bila berhasil direalisasikan, kebijakan lintas-Kementerian yang diwadahi melalui wacana pembentukan Badan Pengelola Guru Nasional (BPGN) ini dapat menjadi tonggak sejarah yang mengakhiri kompensasi tak bermartabat di sektor pendidikan.

Cleansing *Massal Guru Honorer di DKI Jakarta*

Kerentanan posisi hukum kelas pekerja honorer terlihat jelas pada kasus yang berlangsung di DKI Jakarta pada awal tahun ajaran baru Juli 2024. Otoritas Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memberhentikan secara mendadak ratusan guru honorer di sekolah negeri dalam operasi yang disebut *cleansing* atau pembersihan anomali data (Arsy & Sugiarto, 2025).

Peristiwa ini memperlihatkan bagaimana status non-ASN menempatkan guru pada posisi yang mudah digantikan: pengabdian bertahun-tahun menutup kekurangan guru di ruang kelas tidak menjadi jaminan keberlanjutan kerja, sementara keputusan administratif tentang data dan anggaran dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (Arsy & Sugiarto, 2025; Salsabila et al., 2025).

Implementasi e-Kinerja dan Beban Administratif

Untuk menyeragamkan metrik, pemerintah menerbitkan Kepmendikdasmen Nomor 271/O/2025 yang mewajibkan seluruh ASN (termasuk perluasan guru ASN di sekolah swasta dan guru pendidikan khusus pada 2026) untuk terintegrasi dalam skema e-Kinerja melalui platform Ruang GTK, sebuah suksesor dari Platform Merdeka Mengajar (PMM) (Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, 2025). Otoritas pusat menarasikan sistem baru ini sebagai penyederhanaan birokrasi karena mengurangi kewajiban unggah dokumen fisik secara parsial dan mengubah frekuensi pengisian Rencana Hasil Kerja (RHK) menjadi evaluasi tahunan secara terpusat.

Akan tetapi, realitas di ekosistem bawah memperlihatkan beban administratif yang justru semakin menggurita. Survei terhadap 211 guru di 27 provinsi menunjukkan bahwa 79,1% responden menilai Platform Merdeka Mengajar menambah beban administrasi, 51% mengerjakan tugas platform di luar jam sekolah, dan mayoritas menanggung sendiri biaya internet (71,1%) serta listrik (67,3%) (Haeri & Afriansyah, 2024). Guru juga menghadapi kesulitan menyesuaikan perubahan antarmuka sistem secara berkala serta malfungsi sinkronisasi antara Ruang GTK dengan e-Kinerja BKN. Ironisnya, budaya patriarki birokrasi kepatuhan (*compliance bureaucracy*) yang kolonial masih bercokol; banyak pengawas dan kepala daerah tetap mewajibkan guru mencetak lembar pembuktian fisik (PDF) sebagai arsip daerah, sehingga melipatgandakan waktu pengerjaan.

***Prevalensi* Burnout *dan Fenomena* Quiet Quitting**

Intensifikasi beban kerja digital yang diorkestrasi oleh negara (Creagh et al., 2023; Haeri & Afriansyah, 2024) pada akhirnya memanen badai *burnout* (kelelahan ekstrem) yang masif di ruang-ruang staf sekolah. Kajian sistematis memperlihatkan bahwa *burnout* guru, yang ditandai kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (sikap sinis terhadap murid/pekerjaan), dan hilangnya kepuasan pencapaian diri, berkaitan erat dengan tuntutan kerja dan labor emosional (Kariou et al., 2021). Di Indonesia, stres kerja berkorelasi negatif dengan

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi
Vol. 2, No. 1, Agustus 2026 - Februari 2027
e-ISSN: 3124-5234
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/psikis

kesejahteraan psikologis guru (Leonardi & Astuti, 2023), dan tekanan ini tampak lebih berat pada guru honorer akibat perpaduan tekanan finansial dan ketidakamanan kerja yang memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka (Istiqomah & Tjalla, 2023), sejalan dengan temuan pada guru kontrak di India (Apat & Swain, 2023).

Taktik pertahanan mental atau respons *coping mechanism* yang secara diam-diam diadopsi oleh mayoritas pendidik untuk bertahan di dalam sistem ini melahirkan budaya baru: *quiet quitting*. Guru tetap hadir secara reguler di sekolah, merampungkan 100% matriks indikator e-Kinerja tepat batas waktu, namun secara kognitif dan emosional menarik diri dari keterlibatan pedagogis substansial di luar kewajiban minimal tertulis (*extra-role behavior*). Studi pada guru di berbagai negara menunjukkan bahwa stres kerja, *burnout*, dan kelelahan akibat perubahan secara bersama-sama memprediksi *quiet quitting* (Dilekçi et al., 2025); beban kerja berlebih dan perlakuan yang dirasakan tidak adil mendorong guru hanya memenuhi persyaratan minimum dengan mengorbankan kualitas mengajar (Varias & Conway, 2024); dan pada pengajar perguruan tinggi, beban kerja berlebih memengaruhi *burnout* yang pada gilirannya memengaruhi niat *quiet quitting* (Lu et al., 2023).

Ringkasan problematika psikososial menurut status kepegawaian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Pemetaan Deskriptif Stratifikasi Hierarki Kecemasan Guru

Status Kepegawaian	Tingkat Keamanan Hukum	Problematika Psikososial dan Karakteristik Dominan
PNS (Termasuk Tersertifikasi)	Permanen (*Tenure*)	Terjebak sistem *administrative burden* ekstrem (PMM, e-Kinerja). Kehilangan otonomi kurikulum, sindrom *Terrors of Performativity*, *technostress* kronis.
PPPK (Kontrak)	Berjangka	Kecemasan akan evaluasi dan penghentian kontrak politik anggaran daerah. Tekanan loyalitas kepada pimpinan.
Honorer / Non-ASN	Nihil (Rentan/*Precariat*)	Kemiskinan struktural, rawan PHK mendadak tanpa pesangon (*cleansing*), kompensasi di bawah UMR.

(Sumber: Sintesis analisis kerangka teori dan data demografi, 2026)

Pembahasan

Precariat *dan Produksi Kerentanan Struktural*

Konsep *precariat* merujuk pada kelas pekerja baru yang identik dengan ketiadaan jaminan keamanan fundamental dalam dunia kerja. Berbeda dengan kaum proletar tradisional yang masih memiliki ikatan industrial yang jelas, kelas *precariat* hidup dalam ketidakpastian absolut. Studi kualitatif pada guru kontrak di India memperlihatkan kerentanan serupa, yakni kesulitan finansial, perasaan inferior, dan diskriminasi yang melemahkan semangat guru (Apat & Swain, 2023). Dalam konteks pendidikan Indonesia, guru honorer dan guru non-ASN merepresentasikan wujud empiris dari kelas ini, dengan status hukum yang ambigu dan honorarium di bawah standar kelayakan (Arsy & Sugiarto, 2025; Hutasuhut et al., 2025). Mereka mengalami alienasi dari tiga pilar esensial, yakni keamanan pasar kerja (*labor market security*), keamanan kerja (*employment security*), dan keamanan pendapatan (*income security*), yang menempatkan mereka pada titik nadir kerentanan sosial-ekonomi.

Temuan pada Tabel 1 menegaskan bahwa penderitaan dan alienasi struktural yang dialami guru honorer di Indonesia bukanlah keniscayaan regional akibat kondisi ekonomi, melainkan murni produk kebijakan domestik yang beberapa dekade telah menginstitusionalkan guru non-ASN sebagai pekerja penambal untuk mengkompensasi kelemahan fiskal dan tata kelola daerah. Kasus *cleansing* di DKI Jakarta mengonfirmasi secara tragis pilar alienasi dari teori *precariat*, di mana pengabdian kultural pendidik dihabisi seketika oleh parameter

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi
Vol. 2, No. 1, Agustus 2026 - Februari 2027
e-ISSN: 3124-5234
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/psikis

kepatuhan audit. Pilar keamanan kerja yang rapuh juga tampak pada kelompok PPPK, yang kontrak berjangkanya mendorong perilaku *people-pleasing* demi perpanjangan kontrak.

Performativity, Deskilling, *dan* Administrative Burden

Konsep *terrors of performativity* mendeskripsikan rezim pengawasan di institusi pendidikan, di mana substansi nilai seorang pendidik tidak lagi diukur dari kedalaman interaksi humanisnya, melainkan direduksi menjadi metrik ketercapaian, produktivitas pelaporan, dan kepatuhan sistem. Kajian komparatif menunjukkan bahwa tata kelola sekolah berbasis akuntabilitas kinerja menghasilkan efek samping lintas rezim regulasi (Levatino et al., 2024), evaluasi yang berfokus pada akuntabilitas membentuk ulang identitas profesional guru (Guenther, 2021), dan guru terdorong memoles data agar tampak baik (Sturrock, 2024). Di Indonesia, tekanan sistemik berupa kepastian prosedural dan struktur tugas terbukti menjadi prediktor terkuat orientasi bentuk atas substansi pada calon guru (Deka et al., 2026), sementara kerja berbasis platform digital memperkuat performativitas dan intensifikasi kerja guru (Moraiti et al., 2024). Ketika rencana pembelajaran, modul, dan indikator kesuksesan didikte secara algoritmik dari otoritas pusat, guru mengalami *deskilling* (pencabutan keterampilan); kebijakan yang diklaim mengurangi beban kerja bahkan dapat melucuti pekerjaan inti guru (Stacey et al., 2024). Mereka kehilangan fungsi intelektualnya sebagai desainer kurikulum lokal, dan beralih peran hanya menjadi sekadar teknisi atau operator pelaksana instruksi.

Dalam analisis kebijakan publik, beban administratif dipahami sebagai gesekan (*frictions*) yang dialami individu dalam interaksinya dengan negara, bersama konsep terkait seperti *red tape*, *ordeal*, dan *sludge* (Madsen et al., 2022). Dalam literatur *administrative burden*, gesekan ini lazim dikategorikan ke dalam tiga bentuk biaya tersembunyi (*hidden costs*): *learning costs* (biaya kognitif dan waktu untuk mempelajari aturan/sistem baru), *compliance costs* (waktu dan sumber daya material yang dikorbankan demi kepatuhan pengisian dokumen), serta *psychological costs* (stres, frustrasi, hilangnya otonomi, dan perasaan direndahkan akibat interaksi dengan birokrasi). Penelitian pada birokrat tingkat lapangan menunjukkan bahwa aparat pelaksana pun mengalami *red tape* dari aturan dan prosedur yang harus mereka jalankan (Madsen, 2024). Teori ini sangat relevan untuk membedah penderitaan guru dalam merespons kewajiban integrasi platform digital negara. Kesulitan menyesuaikan perubahan antarmuka sistem merupakan *learning costs*, pelaporan yang menggerus kuota internet dan tenaga di luar jam mengajar merupakan *compliance costs* (Haeri & Afriansyah, 2024), sedangkan frustrasi atas malfungsi sinkronisasi antara Ruang GTK dan e-Kinerja merupakan *psychological costs*. Dengan demikian, narasi penyederhanaan birokrasi dari otoritas pusat tidak sejalan dengan pengalaman guru di lapangan.

Guru mengalami reduksi eksistensi; dari sosok intelektual organik perancang kurikulum lokal pencabutan keahlian atau *deskilling* menjadi tak lebih dari pekerja administratif penginput matriks (Moraiti et al., 2024; Stacey et al., 2024).

***Model* Job Demands-Resources, Burnout, *dan* Quiet Quitting**

Model JD-R (Bakker et al., 2023) menyatakan bahwa *burnout*, yakni keadaan kelelahan terkait kerja yang disertai sinisme, merupakan hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). *Job demands* merujuk pada tuntutan fisik, psikososial, dan organisasional yang menguras energi, sementara *job resources* adalah faktor-faktor fungsional yang mendukung pencapaian tujuan dan mengurangi beban fisiologis. Teori ini terus disempurnakan, termasuk pembahasan tentang peran tuntutan penghambat dan penantang serta cakupan penerapannya (Bakker & Demerouti, 2024). Penerapan kerangka ini untuk menjelaskan *burnout* guru tampak pada kajian sistematis yang

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi
Vol. 2, No. 1, Agustus 2026 - Februari 2027
e-ISSN: 3124-5234
Online Journal System: https://jurnalp4i.com/index.php/psikis

menghubungkan beban kerja dan labor emosional dengan *burnout* (Kariou et al., 2021) serta pada sintesis tentang intensifikasi kerja guru (Creagh et al., 2023).

Dalam era digitalisasi birokrasi, kurva *job demands* guru menanjak tajam secara asimetris tanpa diimbangi oleh *job resources* (seperti otonomi, dukungan atasan, atau waktu luang yang memadai), yang bermuara pada kelelahan psikologis kronis (Creagh et al., 2023; Gavin & McGrath-Champ, 2024; Haeri & Afriansyah, 2024). Ketimpangan inilah yang menjelaskan temuan pada skala MBI berupa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian diri, serta mendorong *quiet quitting* sebagai respons *coping* guru untuk menjaga sisa energi di tengah tuntutan yang tidak diimbangi sumber daya.

Implikasi bagi Mutu Pendidikan

Dampak dari keabsenan roh guru di ruang kelas ini berpotensi destruktif bagi arsitektur kognitif generasi penerus. Kajian sistematis memberikan bukti awal bahwa *burnout* guru berkaitan dengan capaian akademik yang lebih rendah dan kualitas motivasi siswa yang lebih buruk (Madigan & Kim, 2021), serta dengan keluhan fisik dan gangguan kesehatan pada guru itu sendiri (Madigan et al., 2023). Analisis multilevel pada konteks Indonesia pun mengkaji kesejahteraan pendidik dan capaian siswa secara bersamaan (Nawas et al., 2025). Bukti empiris makro dari fenomena ini tercermin dari stagnasi skor PISA (*Programme for International Student Assessment*) siswa Indonesia selama lebih dari satu dekade terakhir. Sebuah sistem pendidikan tidak akan pernah memproduksi masyarakat pasca-komputasi yang kritis, empatik, dan berdaya cipta unggul, apabila arsitek pembelajarannya di ruang kelas dibiarkan layu dalam depresi, kecemasan struktural, dan kelelahan sistemik.

Secara keseluruhan, sintesis literatur memperlihatkan bahwa ketiga dimensi yang dibahas tidak berdiri sendiri. Kerentanan status kepegawaian (Apat & Swain, 2023; Arsy & Sugiarto, 2025) mempertipis *job resources* berupa keamanan kerja dan penghasilan, sementara rezim *performativity* dan beban administratif digital (Haeri & Afriansyah, 2024; Moraiti et al., 2024) menaikkan *job demands* pada kelompok yang sama maupun pada guru ASN. Kombinasi keduanya sejalan dengan temuan internasional bahwa stres kerja, *burnout*, dan kelelahan akibat perubahan menjadi prediktor penarikan diri guru (Dilekçi et al., 2025; Varias & Conway, 2024). Dengan demikian, *quiet quitting* lebih tepat dibaca sebagai respons adaptif terhadap desain sistem kerja ketimbang kegagalan karakter individu, sejalan dengan simpulan bahwa orientasi bentuk atas substansi pada calon guru Indonesia merupakan respons adaptif terhadap tekanan sistemik, bukan defisit karakter individu (Deka et al., 2026).

KESIMPULAN

Transformasi profesi guru di Indonesia dari era tradisional menuju ekosistem pengelolaan berbasis algoritma tidak serta merta berjalan ke arah emansipatoris, melainkan melahirkan paradoks berlapis. Di aras fondasi struktural, eliminasi guru honorer berdasarkan amanat UU ASN 2023 tanpa penyerapan formasi PPPK yang rasional, serta kasus *cleansing* administratif di Jakarta, membuktikan bahwa negara masih mempraktikkan relasi yang mengerdilkan kelayakan pekerja rentan (*precariat*). Di aras manajerial, dominasi kewajiban digitalisasi via PMM dan penyempurnaan e-Kinerja Ruang GTK pada tahun 2026 justru memicu lonjakan *administrative burden* dan *technostress* yang masif. Disproporsi tajam antara *job demands* dan minimnya *job resources* memfasilitasi terjadinya *deskilling* massal dan menyuburkan epidemi *burnout*, yang memaksa guru memilih jalur pasif *quiet quitting*. Kemerosotan energi sang nahkoda pembelajaran ini pada titik ujungnya menjadi faktor kausalitas yang menjelaskan stagnasi mutu capaian literasi dan numerasi siswa (PISA) di Indonesia.

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan tiga langkah. Pertama, deregulasi dan demitologisasi algoritma: Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah serta BKN perlu mengubah paradigma sistem evaluasi dengan merestrukturisasi aplikasi PMM/Ruang GTK menjadi instrumen *opt-in* (opsional berbasis portofolio murni) atau membatasi pengunggahan *template* kaku, untuk memulihkan otonomi profesionalisme guru (*reskilling*). Kedua, implementasi sistemik upah minimum sektoral: Panja RUU Sisdiknas bersama elemen kementerian didesak mengamankan rumusan klausul *floor wage* berbasis indeks UMP/UMK sebagai landasan untuk menormalkan kesejahteraan seluruh guru honorer dan guru non-ASN tanpa terkecuali, beriringan dengan aktivasi turunan UU Pelindungan Ketenagakerjaan 6 Oktober 2026. Ketiga, restorasi keamanan psikologis: manajemen sekolah perlu memprioritaskan dukungan kesehatan mental berbasis komunal (*job resources*) dengan menghapus praktik permintaan administrasi cetak berganda di luar ketentuan resmi pusat, membangun kultur komunikasi terbuka, serta melindungi waktu istirahat dan batasan kerja (*work-life boundaries*) pendidik demi mencegah *quiet quitting* ekstrem.

Untuk penelitian selanjutnya, temuan berbasis kajian pustaka ini dapat diuji secara empiris melalui survei dengan instrumen MBI pada guru lintas status kepegawaian, serta evaluasi dampak penyederhanaan e-Kinerja terhadap beban kerja guru.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sebagai kajian pustaka, temuan bersifat sintesis konseptual dan belum diuji secara empiris pada populasi guru Indonesia. Kedua, sebagian bukti pendukung berasal dari konteks negara lain (misalnya India dan Filipina) sehingga generalisasinya perlu dilakukan dengan hati-hati. Ketiga, Undang-Undang Pelindungan Ketenagakerjaan baru disahkan pada 6 Oktober 2026 sehingga implementasi dan dampaknya terhadap guru belum dapat dievaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

Apat, B., & Swain, P. (2023). Precarity in the lives of contract teachers: A qualitative study from Odisha, India. *Frontiers in Education, 8*, Article 1043557. https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1043557

Arsy, F. N., & Sugiarto, L. (2025). Reformulasi yuridis pengangkatan guru honorer berbasis Special Service Personnel System dalam dimensi system of incentive guna menjamin kesejahteraan guru. *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal, 5*(3), 231–256. https://doi.org/10.15294/ipmhi.v5i3.44653

Badan Kepegawaian Negara. (2026). *Buku statistik ASN tahun 2026 semester 1*. https://www.bkn.go.id

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands–resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology, 29*(3), 188–200. https://doi.org/10.1037/ocp0000376

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2023). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: A systematic research synthesis. *Educational Review*. https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2196607

Deka, A., Budimansyah, D., Hidayat, M., & Somad, M. A. (2026). Conceptualizing perceived form over substance (PFOS): A theoretical empirical framework for understanding educational performativity among Indonesian pre-service teachers. *Jurnal Eduscience, 13*(4), 1044–1057. https://doi.org/10.36987/jes.v13i4.9319

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

Dilekçi, Ü., Kaya, A., & Çiçek, İ. (2025). Occupational stress, burnout, and change fatigue as predictors of quiet quitting among teachers. *Acta Psychologica, 254*, Article 104812. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104812

Gavin, M., & McGrath-Champ, S. (2024). Teacher workload and the organisation of work: A research agenda for a post-pandemic future. *Labour & Industry, 34*(1), 1–10. https://doi.org/10.1080/10301763.2024.2357891

Guenther, A. R. (2021). "It should be helping me improve, not telling me I'm a bad teacher": The influence of accountability-focused evaluations on teachers' professional identities. *Teaching and Teacher Education, 108*, Article 103511. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103511

Haeri, I. Z., & Afriansyah, A. (2024). Eksplorasi beban digital guru: Survei pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar (PMM) oleh guru. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial, 15*(2). https://doi.org/10.46807/aspirasi.v15i2.4615

Hamada, N., & Erlina. (2025). Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu dalam sistem kepegawaian. *Jurnal Kolaboratif Sains, 8*(5), 2571–2576. https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7626

Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced, 3*(1), 227–235. https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277

Istiqomah, N., & Tjalla, A. (2023). The influence of self efficacy and job satisfaction on the psychological wellbeing of honorary teachers state high school in Depok City. *Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation, 9*(2). https://doi.org/10.21009/jisae.v9i2.38383

Kariou, A., Koutsimani, P., Montgomery, A., & Lainidi, O. (2021). Emotional labor and burnout among teachers: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(23), Article 12760. https://doi.org/10.3390/ijerph182312760

Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. (2025). *Kepmendikdasmen Nomor 271/O/2025 tentang pedoman pengelolaan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan*. Kemendikdasmen RI.

Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis guru. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan, 16*(2), 26–37. https://doi.org/10.24912/provitae.v16i2.26700

Levatino, A., Verger, A., Camphuijsen, M., Termes, A., & Parcerisa, L. (2024). School governance through performance-based accountability: A comparative analysis of its side effects across different regulatory regimes. *Review of Research in Education, 48*(1), 248–286. https://doi.org/10.3102/0091732X241270672

Lu, M., Al Mamun, A., Chen, X., Yang, Q., & Masukujjaman, M. (2023). Quiet quitting during COVID-19: The role of psychological empowerment. *Humanities and Social Sciences Communications, 10*(1), 1–16. https://doi.org/10.1057/s41599-023-02012-2

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research, 105*, Article 101714. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

Madigan, D. J., Kim, L. E., Glandorf, H. L., & Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research, 119*, Article 102173. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173

Madsen, J. K. (2024). Frictions on both sides of the counter? A study of red tape among street-level bureaucrats and administrative burden among their clients. *Administration & Society, 56*(6), 738–762. https://doi.org/10.1177/00953997241244694

Madsen, J. K., Mikkelsen, K. S., & Moynihan, D. P. (2022). Burdens, sludge, ordeals, red tape, oh my!: A user's guide to the study of frictions. *Public Administration, 100*(2), 375–393. https://doi.org/10.1111/padm.12717

Moraiti, K., Bergviken Rensfeldt, A., & Lundin, M. (2024). Digital platform work reinforcing performativity: Teacher responses to work intensification explored through trace ethnography. *Critical Studies in Education, 66*(5), 737–754. https://doi.org/10.1080/17508487.2024.2409661

Nawas, A., Darmawan, I. G. N., & Maadad, N. (2025). Certified to succeed? Multilevel analysis of the effects of teacher certification on educator well-being and student outcomes in Indonesia. *Teaching and Teacher Education, 162*, Article 105069. https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105069

Rahmatushiva, A., Divania, C. N., Barus, C., & Puspitasari, R. T. (2024). Analisis penataan kepegawaian ASN di Indonesia: Penghapusan tenaga honorer pada UU Nomor 20 Tahun 2023. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora, 2*(6), 111–118. https://jurnal.kolibi.org/index.php/kultura/article/view/1533

Salsabila, A., Hartati, H., & Sarwani, R. (2025). Kebijakan pemerintah daerah terhadap status tenaga honorer setelah berlaku Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. *Journal of Accounting Law Communication and Technology, 2*(2), 945–958. https://doi.org/10.57235/jalakotek.v2i2.6280

Stacey, M., Gavin, M., Fitzgerald, S., McGrath-Champ, S., & Wilson, R. (2024). Reducing teachers' workload or deskilling 'core' work? Analysis of a policy response to teacher workload demands. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education, 45*(2), 187–199. https://doi.org/10.1080/01596306.2023.2271856

Sturrock, S. (2024). 'Gaming' in the English primary school: 'Do whatever you need to do to make your data look good.' *Journal of Education Policy, 39*(6), 963–985. https://doi.org/10.1080/02680939.2024.2360993

Tok! DPR sahkan UU Perlindungan Ketenagakerjaan di sidang paripurna. (2026, 6 Oktober). *iNews*. https://www.rctiplus.com/news/detail/inews/5487649/tok--dpr-sahkan-uu-perlindungan-ketenagakerjaan-di-sidang-paripurna

Varias, A. C. S., & Conway, G. (2024). Teaching at a minimum: Exploring the wellbeing of Filipino tertiary educators who quiet quit. *Journal of Indonesian Psychological Science, 4*(2), 211–233. https://doi.org/10.18860/jips.v4i2.26927

Copyright (c) 2026 PSIKIS: Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi