

Konsep Diri Dan *Self disclosure* Pegawai Honorer dalam Komunikasi Antar Pribadi dengan Pegawai Negeri Sipil

Self-Concept and Self-Disclosure for Honorary Employees in Interpersonal Communication with Civil Servants

Pramudita Budi Rahayu¹, Andriansyah², Darman Fauzan Dhahir³

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Makassar

³Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Komunikasi dan Informatika Makassar

^{1,2}Jl. Perintis Kemerdekaan KM.9 No.29, Tamalanrea Indah, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245

³Jl. Prof. Dr. Abdurrahman Basalamah II No.25, Makassar, 90123, Telp/Fax: 0411-4460084

pramuditabudirahayu.dty@uim-makassar.ac.id¹, andriansyah.fisip@uim-makassar.ac.id², darm007@kominfo.go.id³

Diterima : 11 Desember 2020 || Revisi : 1 April 2021 || Disetujui: 30 Oktober 2021

Abstrak – Indonesia merupakan Negara yang memiliki jutaan tenaga honorer di berbagai sektor. Selama ini, tenaga honorer tidak memiliki jenjang karir yang jelas. Topik mengenai tenaga honorer selalu hangat diperbincangkan, tenaga honorerpun berharap mendapatkan angin segar terhadap nasib mereka yang tidak memiliki jenjang karir maupun tunjangan selayaknya PNS pada umumnya. Beberapa penelitian telah mengkaji bagaimana hubungan antara *Self disclosure* dan konsep diri terhadap mahasiswa, remaja difable maupun *Self disclosure* melalui media. Namun demikian belum ada penelitian yang terkonsentrasi pada konsep diri dan *Self disclosure* atau keterbukaan diri tenaga honorer ketika mereka berkomunikasi dengan PNS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran konsep diri dan *self disclosure* pegawai honorer dalam berkomunikasi interpersonal dengan pegawai negeri sipil. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. subjek pada penelitian ini adalah pegawai honorer yang telah bekerja kurang lebih selama lima tahun. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam dan studi literatur. Analisis dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil menunjukkan bahwa konsep diri subjek dalam berkomunikasi dengan pegawai negeri sipil cenderung positif. *Self disclosure* subjek dalam berkomunikasi dengan pegawai negeri sipil cenderung rendah sehingga komunikasi interpersonal yang lebih dalam jarang terjadi.

Kata Kunci: konsep diri, *self disclosure*, komunikasi interpersonal.

Abstract – Indonesia is a country that has millions of honorary staff in various sectors. So far, honorary staff do not have a clear career path. The topic of honorary staff is always hotly discussed, honorary staff also hope to get a breath of fresh air towards the fate of those who do not have the career path or benefits as civil servants in general. Several studies have examined the relationship between self-disclosure and self-concept towards students, adolescents with disabilities and self-disclosure through the media. However, there is no research that concentrates on self-concept and self-disclosure when they communicate with civil servants. This study aims to describe the self-concept and self-disclosure of honorary employees in interpersonal communication with civil servants. This study uses a qualitative method. The subjects in this study were honorary employees who had worked for about five years. Data collection techniques with observation, in-depth interviews and literature study. The data analysis technique used was data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results show that the subject's self-concept in communicating with civil servants tends to be positive. The subject's self-disclosure in communicating with civil servants tends to be low so that deeper interpersonal communication rarely occurs.

Keywords: self-concept, self-disclosure, interpersonal communication.

PENDAHULUAN

Menurut data Badan Kepegawaian Negara (BKN), jumlah pelamar CPNS 2018 yang telah mendaftar tuntas disitus scn.bkn.go.id sebesar 3.627.981 orang (Rachman Aprialdo, 2018). Dari data tersebut menggambarkan bahwa mayoritas masyarakat di Indonesia antusias mengikuti seleksi CPNS karena menjadi PNS menjadi daya tarik yang kuat ketika

sebagian besar masyarakat di Indonesia memilih pekerjaan bahkan mereka rela menjadi tenaga honorer di kantor pemerintahan selama bertahun tahun dengan harapan dapat diangkat menjadi PNS (Aprillia, 2021).

Topik mengenai tenaga honorer selalu hangat diperbincangkan bahkan menjadi perdebatan yang hangat di pemilu 2019. Para pengampu kebijakan berbondong bondong untuk memperjuangkan hak dari

tenaga honorer (Habiburrahman et al., 2020; Yasin & Nurhasanah, 2021). Tenaga honorer pun berharap ada angin segar dari pemerintah terhadap nasib mereka yang saat ini tidak memiliki jenjang karir dan tunjangan sebagaimana yang diterima PNS pada umumnya (Musfah, 2016). Perbedaan yang mendasar ini pula merupakan salah satu faktor yang menyebabkan perbedaan konsep diri antara tenaga honorer dan PNS serta bagaimana penyingkapan diri tenaga honorer dalam komunikasi interpersonal dengan PNS karena tak dapat dipungkiri kesejahteraan sosial merupakan salah satu bentuk *Personally Private* yang tidak semua orang dapat mengungkapkannya (Nugroho et al., 2021; Susilowati, 2013).

Hasil dari beberapa penelitian mengenai konsep diri dan *self disclosure* menghasilkan anggapan bahwa konsep diri dan *self-disclosure* dapat meningkatkan efektifitas dalam berkomunikasi terutama interpersonal komunikasi (Mustari, 2020; Setiawati, 2012). Konsep diri sangat penting dipelajari dan dimengerti, karena dalam komunikasi interpersonal selain kita diharuskan mengerti dan memahami orang lain kita juga harus memahami diri kita agar komunikasi interpersonal dapat berjalan lancar. Hal tersebut tak lepas dari upaya penyesuaian untuk dapat diterima secara sosial (Padatu, 2015). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pegawai honorer dalam mengkonsepkan diri mereka dalam berkomunikasi antarpribadi dengan pegawai negeri sipil dan Bagaimana *self disclosure* pegawai honorer dalam berkomunikasi antarpribadi dengan pegawai negeri sipil.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi fenomenologi dengan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretative subjektif yaitu studi yang berasumsi bahwa setiap individu mengalami suatu fenomena dengan segenap kesadarannya dimana individu dalam penelitian ini adalah pegawai honorer sebagai subjek penelitian yang memberikan keterangan keterangan mengenai apa yang dialaminya. Teknik penentuan subyek yang peneliti ambil berdasarkan *judgemental sampling*. Menurut Sugiyono teknik *judgemental sampling* merupakan teknik pengambilan infroman berdasarkan pertimbangan kriteria kriteria tertentu (Irani & Laksana, 2018; Sugiyono, 2010). Kriteria subjek yang peneliti tentukan adalah sebagai berikut (1) pegawai honorer yang telah bekerja selama 5 tahun

(2) pegawai honorer tersebut memiliki jenjang pendidikan minimal strata 1 (3) memiliki frekuensi pertemuan dengan pegawai aparatur sipil Negara.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi dan wawancara mendalam dengan serta studi literature. Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data utama yang bersumber dari subjek utama yaitu pegawai honorer. Selain itu data penunjang dalam penelitian ini juga diperoleh dari pegawai aparatur sipil Negara yang menjadi rekan kerja subjek. Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data utama yang bersumber dari subjek utama yaitu tenaga honorer yang bekerja di instansi pemerintahan, selain itu diperoleh juga data penunjang yang diperoleh dari rekan kerja subjek utama yang merupakan teman sekantor yang berbeda status kepegawaiannya dengan tenaga honorer sehingga dapat dianggap mengetahui bagaimana konsep diri dan *self-disclosure* pegawai honorer, dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil. Pada penelitian ini juga peneliti berperan sebagai instrument penelitian yang mengumpulkan data dengan berbagai teknik diantaranya wawancara mendalam dan studi dokumen, dan observasi

Keseluruhan data yang diperoleh selama penelitian selanjutnya direduksi. Menurut Miles dan Huberman, reduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari pola dan temanya. Salah satu tahapan dalam reduksi data adalah mengkode (Pujileksono, 2015). Peneliti menggunakan pengkodean dengan maksud memberikan penjelasan secara singkat dari hasil kutipan wawancara yang digunakan sebagai dasar menganalisis data. Kriteria pengkodean data mengikuti kode Irani & Laksana (2018), yakni: DU (Data Utama), DP (Data Penunjang), WW (Wawancara), OB (Observasi), DR (Dokumen Resmi), dan DP (Dokumen Pribadi). Selanjutnya seluruh data yang telah peneliti peroleh akan dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif yang dideskripsikan dengan narasi yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Diri Pegawai Honorer dalam Berkomunikasi dengan pegawai negeri sipil

Hasil pengumpulan data pada penelitian ini mengenai bagaimana pegawai honorer dalam mengkonsepkan diri mereka dalam berkomunikasi dengan pegawai negeri sipil berdasarkan pada dua

komponen yaitu komponen afektif atau *self-image* (citra diri) dan komponen kognitif atau *self-esteem* (harga diri) dan bagaimana kedua komponen ini berpengaruh pada komunikasi antarpribadi antara pegawai honorer dan pegawai negeri sipil.

Untuk komponen *self-image* atau citra diri, objek penelitian menilai dirinya dengan status honorer adalah sebuah hal yang positif dan mereka percaya diri dengan status mereka sebagai tenaga honorer namun mereka tetap menyadari mereka hanyalah pegawai honorer yang berbeda statusnya jika dibandingkan dengan pegawai honorer sehingga dalam berkomunikasi antarpribadi kepada pegawai negeri sipil ada rasa hormat.

“saya merasa menjadi pegawai honorer adalah hal yang baik saja”
(DU/WW/Isti,12/8/2020)

“orang tua mendukung saya, dan saya pun merasa menjadi pegawai honorer hal yang positif” (DU/WW/Eriza)”

Berstatus sebagai pegawai honorer dimata subjek bukan sesuatu yang membuat mereka merasa rendah diri karena pegawai honorerpun merupakan suatu pekerjaan yang positif bukan pekerjaan yang negatif sehingga subjek merasa statusnya sebagai honorer positif sehingga konsep diri subjekpun positif namun konsep diri yang positif tersebut belum cukup mempengaruhi subjek dalam berkomunikasi lebih pribadi dengan rekan kerja yang berstatus pegawai aparatur sipil Negara. Hal tersebut dikarenakan dalam lingkungan kerja Subjek menyadari status mereka yang berbeda tingkatan membuat komunikasi antarpribadi cenderung lebih bersifat umum yang membahas hal hal seputar kantor. Komunikasi yang dalam dan intim secara pribadi jarang terjadi dikarenakan rasa segan dan sungkan dengan rekan kerja pegawai aparatur sipil Negara.

Lebih lanjut pada komponen *self-esteem* (harga diri) pegawai honorer dalam berkomunikasi antarpribadi dengan pegawai negeri sipil, pegawai honorer merasa senang dan nyaman menjadi pegawai honorer. Menjadi pegawai honorer menjadi pekerjaan yang cukup bergengsi bagi subyek jika dibandingkan dengan pekerjaan lain seperti pegawai swasta. Adanya rasa nyaman telah membuat subyek lebih senang bertahan menjadi pegawai honorer. Rasa nyaman ini juga yang membuat subyek dapat berkomunikasi dengan baik dengan pegawai negeri sipil.

“saya telah menjadi pegawai honorer kurang lebih 5 tahun lamanya. Saya telah nyaman bekerja di kantor selain itu saya telah familiar dengan rekan rekan dikantor ini baik sesama pegawai honorer maupun dengan pegawai negeri sipil.”
(DU/WW/Isti/12/8/2020)

“saya hanya akan keluar sebagai pegawai honorer apabila saya lulus menjadi pegawai negeri sipil atau telah diterima kerja di BUMN, saya tidak ingin keluar dari status saya sebagai pegawai honorer untuk mendapatkan pekerjaan dikantor swasta atau menjadi pegawai suatu Bank juga bukan hal yang saya inginkan” (DU/WW/Eriza/24/8/2020)

“perlakuan pegawai negeri sipil kepada saya sangat baik, tidak ada diskriminasi atau membedakan dalam pergaulan dikantor. Kami dapat saling berkomunikasi dengan baik mengenai pekerjaan kantor. Baik tenaga honorer maupun pegawai negeri sipil punya tupoksi masing masing” (DU/WW/Isti/12/8/2020)

Rasa percaya diri yang positif dan penerimaan yang baik dari lingkungan kerja membuat subyek merasa berharga dengan status subyek sehingga subyek bertahan bekerja sebagai tenaga honorer.

“kami terbantu dengan adanya tenaga honorer, kami dapat saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan kami, namun memang dari sisi tanggung jawab pekerjaan kami lah sebagai pegawai negeri sipil yang lebih besar tanggung jawabnya. Walau demikian bagi kami pegawai honorer tetap menjadi keluarga besar di kantor kami”
(DU/WW/Wiwi/16/9/2020)

Dari dua komponen konsep diri tersebut dapat terlihat bahwa subjek memiliki citra diri dan harga diri yang positif dalam memandang diri subjek yang sebagai pegawai honorer. Namun demikian konsep diri positif tersebut tidak lantas menjadikan komunikasi antara subjek dengan pegawai aparatur sipil Negara menjadi komunikasi yang lebih akrab dan intim. Tidak dapat dipungkiri bahwa status honorer yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai aparatur sipil Negara status kepegawaian membuat jarak antara pegawai honorer dengan

pegawai aparatur sipil Negara dalam berkomunikasi.

Self Disclosure Pegawai Honorer dalam Berkomunikasi dengan Pegawai Negeri Sipil

Pada permasalahan penelitian yang kedua bertujuan untuk menggambarkan bagaimana *self-disclosure* atau penyingkapan diri subyek dalam berkomunikasi antarpribadi dengan pegawai negeri sipil. Sama halnya dengan proses pengumpulan data pada rumusan masalah yang pertama, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Adapun komponen yang digunakan dalam pengambilan data mengenai *self disclosure* atau keterbukaan diri pegawai honorer dalam berkomunikasi antarpribadi ialah menggunakan dimensi *self disclosure* De Vito yaitu seberapa sering pegawai honorer menyampaikan pesan pesan yang bersifat *self disclosure* atau pengungkapan diri, topic yang memungkinkan pegawai honorer, valensi dan jenis kelamin.

Keempat dimensi tersebut akan diuraikan berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan pegawai honorer. Pada dimensi pertama mengenai frekuensi pegawai honorer mengkomunikasikan pesan pesan yang bersifat *self-disclosure* kepada pegawai negeri sipil. Pesan pesan yang bersifat *self-disclosure* ini dimaksudkan ialah keterbukaan pegawai honorer dalam menceritakan dirinya atau membagikan kondisi dirinya baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif kepada pegawai negeri sipil.

“untuk berbagi cerita mengenai kehidupan pribadi saya tidak pernah membagikannya dengan teman pegawai negeri sipil. Saya lebih senang menceritakan kehidupan pribadi saya maupun masalah yang saya hadapi kepada sahabat masa kecil saya” (DU/WW/Eriza/24/8/2020)

“saya punya sahabat diluar kantor, saya merasa lebih nyaman sharing ataupun curhat mengenai kehidupan saya” (DU/WW/Ira/26/8/2020)

sering frekuensi pertemuan antara pegawai honorer dan pegawai aparatur sipil Negara yang terjadi selama bertahun tahun tidak lantas menjadikan pegawai honorer mampu menyampaikan atau mengkomunikasikan pesan pesan yang bersifat pribadi, rasa segan dengan pegawai aparatur sipil Negara yang tentunya berbeda status penyebab terjadinya penyingkapan diri yang tidak terjadi. Berbeda halnya

dengan penyingkapan diri subjek dengan keluarga atau sahabatnya yang dimata subjek tanpa melihat status kepegawaian

Selain itu dalam hasil wawancara mendalam kepada pegawai honorer dalam berkomunikasi interpersonal dengan pegawai negeri sipil menunjukkan bahwa hanya topic yang bersifat umum yang pegawai honorer lakukan dengan pegawai negeri sipil, sementara topik pembicaraan yang lebih pribadi jarang atau tidak pernah pegawai honorer ungkapkan dalam berkomunikasi hal tersebut disebabkan perbedaan status membuat pegawai honorer segan mengungkapkan diri.

“saya senang berada dilingkungan yang sama dengan pegawai negeri sipil. Mereka sangat baik memperlakukan saya sebagai pegawai honorer, namun untuk mengungkapkan kehidupan pribadi, saya merasa segan kepada pegawai negeri sipil. Komunikasi antara saya dan pegawai negeri sipil biasanya hanya bersifat umum, atau hal hal yang menyangkut urusan kantor saja” (DU/WW/Isti/12/8/2020)

Selanjutnya, dimensi valensi atau kualitas positif atau negative dari *self-disclosure* atau pengungkapan diri pegawai honorer, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai honorer hanya menyingkapan diri mereka yang positif saja.

“saya berkomunikasi dengan baik terhadap pegawai negeri sipil terkait urusan kantor, namun saya pribadi merupakan individu yang tertutup sehingga untuk menceritakan kehidupan saya yang lalu, rahasia dan lainnya saya merasa itu tidak perlu. Cukup saya dan orang yang paling dekat dengan saya yang tau apa yang terjadi dengan saya diluar kantor” (DU/WW/Ira/26/9/2020)

Berisi tentang analisis penelitian dan temuan-temuan terbaru yang ditemukan dalam penelitian atau hasil percobaan/eksperimen dan analisis apakah hasil penelitian sesuai dengan hipotesis (jika perlu). Hasil dibahas dengan mengacup pada rujukan yang digunakan.

Analisis Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dan observasi, analisis menunjukkan (1) lingkungan kantor sudah menjadi zona nyaman para tenaga honorer dalam bekerja

sehingga tidak ada keinginan untuk lepas dari status tenaga honorer selama 5 tahun terakhir (2) para pegawai honorer memiliki percaya diri yang tinggi walau berstatus pegawai honorer (3) gaji para tenaga honorer yang berdasar pada UMP (Upah Minimum Provinsi) membuat mereka tidak berkeinginan melepas status mereka sebagai pegawai honorer demi pekerjaan yang gajinya sama dengan UMP, mereka hanya akan melepas status mereka sebagai honorer apabila mereka mendapatkan pekerjaan yang jauh lebih baik dari tenaga honorer misalnya mereka diterima sebagai pegawai BUMN (4) walaupun tenaga honorer percaya diri pada status mereka namun tetap ada rasa segan dalam berkomunikasi dengan pegawai negeri sipil yang menjadi rekan kerja mereka (5) rasa segan tersebut membuat mereka merasa nyaman untuk terbuka dengan teman atau keluarga dekat. (6) komunikasi yang terjalin antara pegawai honorer dan pegawai negeri sipil isi pesannya hanya bersifat umum atau pesan pesan yang terkait urusan kantor (7) baik tenaga honorer yang berjenis kelamin laki laki maupun perempuan memilih tidak berkomunikasi secara dekat dengan pegawai negeri sipil. (8) pegawai honorer mengaku mereka diperlakukan dengan baik oleh rekan mereka yang berstatus pegawai negeri sipil, tidak ada diskriminasi karena perbedaan status (9) pegawai negeri sipil juga mengaku baik tenaga honorer maupun pegawai negeri sipil sama sama memiliki tupoksi yang jelas, sehingga pekerjaan kantor dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pegawai negeri sipil menghargai keberadaan pegawai honorer di kantor mereka.

Konsep Diri Pegawai Honorer dalam Berkomunikasi Interpersonal dengan Pegawai Negeri Sipil

Semua subjek yang telah diteliti memiliki citra diri yang sama terkait status mereka sebagai pegawai honorer. Subjek penelitian merasa bangga dengan status mereka sebagai pegawai honorer. Citra diri sendiri merupakan konsep yang dimiliki individu atas pilihannya sebagai individu sendiri, yang merupakan produk dari pengalaman masa lalu dan reaksi orang lain terhadap individu (Maltz, 1994). Citra diri juga merupakan salah satu gambaran diri yang berpengaruh pada harga diri (Centi, 1993). Citra diri subjek yang merasa bangga terhadap status mereka sebagai honorer membuat mereka enggan melepas status mereka, kecuali mereka diterima kerja pada organisasi atau perusahaan yang tingkatannya diatas kantor yang

mereka tempati saat ini. Subjek tidak ingin melepas status pegawai honorer mereka untuk bekerja diperusahaan swasta yang penghasilannya sama dengan apa yang subjek hasilkan di tempat subjek bekerja saat ini. Berdasar dari citra diri dan harga diri yang dimiliki oleh subjek penelitian maka konsep diri mereka positif terkait status subjek sebagai pegawai honorer.

Walaupun subjek punya citra diri dan harga diri yang sama terkait status subjek sebagai pegawai honorer yang membuat konsep diri subjek positif namun tetap ada rasa segan ketika berkomunikasi antarpribadi dengan pegawai negeri sipil ada rasa segan dan tau diri akan status pegawai honorer subjek. Subjek memiliki konsep diri yang positif namun tetap sadar akan status subjek yang tidak sama dengan pegawai negeri sipil sehingga rasa segan lebih tinggi kepada pegawai negeri sipil serta rasa hormat yang tercermin jelas di keseharian subjek dalam lingkungan kerja. Rasa segan dan rasa hormat inilah yang membuat subjek cenderung memilih komunikasi antarpribadi yang tidak begitu dalam. Bentuk komunikasi antara pegawai honorer dan pegawai negeri sipil lebih bersifat umum dan terkait dengan pekerjaan kantor.

***Self disclosure* Pegawai Honorer dalam Komunikasi Antarpribadi dengan Pegawai Negeri Sipil**

Komunikasi merupakan hal yang fundamental bagi setiap individu. Menurut Davis dalam (Rakhmat, 2011) komunikasi sangat esensial buat pertumbuhan kepribadian manusia. Salah satu bentuk komunikasi yang dilakukan individu yang dapat mempengaruhi kepribadian adalah komunikasi antarpribadi, dimana didalam komunikasi antarpribadi individu dapat melakukan *self disclosure* atau penyingkapan diri. Joseph A. Devito mendefinisikan *self-disclosure* sebagai suatu bentuk komunikasi dimana informasi tentang diri yang biasanya disimpan dan disembunyikan dikomunikasikan kepada orang lain (DeVito, 2008). Ahli psikologi James Pennebecker membuat penelitian yang menunjukkan bahwa individu yang sering melakukan *self-disclosure* jarang terserang penyakit. *Self-disclosure* tampaknya melindungi tubuh dari stress yang merusak dan umumnya mengiringi perilaku *self-disclosure* (Budyatna, 2015).

Pada penelitian ini, semua subjek yang telah diteliti dalam berkomunikasi dengan pegawai negeri sipil jarang melakukan komunikasi antarpribadi yang sifatnya lebih dalam sehingga penyingkapan diri atau

self-disclosure jarang terjadi. Perbedaan status kepegawaian membuat subjek merasa segan untuk mengungkapkan diri subjek. Subyek hanya menempatkan diri subyek sebagai rekan kantor bagi pegawai negeri sipil. Sahabat subyek diluar kantorlah yang menjadi tempat untuk subyek melakukan penyingkapan diri. Masa kerja subyek yang cukup lama tidak membuat subyek mau melakukan penyingkapan diri dengan pegawai negeri sipil. Subjek merasa nyaman dengan lingkungan tempat subjek bekerja namun hal tersebut tidak membuat subjek bisa mengungkapkan diri dengan lingkungan subjek bekerja. Komunikasi antarpribadi subjek dengan pegawai negeri sipil hanya bersifat umum mengenai urusan kantor. Temuan data diatas menggambarkan bahwa subjek lebih memilih menyingkapan diri subjek kepada orang-orang tertentu seperti sahabat atau orangtua. Rasa segan dengan perbedaan status kepegawaian membuat subjek tidak mau melakukan penyingkapan diri.

Banyak orang enggan untuk melakukan *self-disclosure* atau penyingkapan diri karena khawatir akan mendapatkan hukuman, umumnya berbentuk penolakan. Kita khawatir orang lain akan menertawakan atau berbisik-bisik tentang kita jika kita menyingkapan diri. Bahkan kekhawatiran ini bisa juga berbentuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan atau teman (Budyatna, 2015). Karakteristik subyek yang rendah akan kemampuan penyingkapan dirinya menunjukkan bahwa subjek nyaman dengan lingkungan tempat subjek bekerja sehingga subjek merasa tidak perlu mengungkapkan diri agar lingkungan tempat subjek bekerja tetap nyaman.

KESIMPULAN

Konsep diri pegawai honorer dalam berkomunikasi dengan pegawai negeri sipil cenderung positif namun komunikasi yang terjadi antara pegawai honorer dengan pegawai negeri sipil bersifat lebih umum. konsep diri yang positif ini tidak lantas menjadikan pegawai honorer mau berkomunikasi secara interpersonal dengan pegawai negeri sipil. Perbedaan status dalam jabatan membuat pegawai honorer memiliki sekat untuk enggan melakukan *self-disclosure* atau penyingkapan diri. lebih lanjut masing-masing subjek menyatakan pendapat bahwa masing-masing subjek cenderung memilih orang diluar lingkungan kantor tempat subjek bekerja dalam menentukan penyingkapan dirinya.

Saran peneliti ditujukan kepada (1) subjek itu sendiri untuk mencoba lebih terbuka dengan lingkungan sekitar kantor dalam hal ini pegawai negeri sipil agar tercipta perspektif baru tentang diri subyek sebagai rekan kerja, dan pengertian mendalam tentang perilaku subyek itu sendiri di lingkungan kantor tempat subjek bekerja. (2) saran juga ditujukan kepada peneliti lainnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggali lebih banyak dan lebih dalam dari penelitian ini. Sebab tidak menutup kemungkinan peneliti lain menemukan hal-hal baru yang perlu digali lebih dalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Kementerian Riset dan Teknologi Pendidikan Tinggi yang telah mendanai penelitian dosen pemula ini. Terima kasih kepada Dhahir³⁾ atas bimbingan dalam penulisan artikel hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillia, R. (2021). *Motivasi guru dalam memilih profesi guru honorer (Studi kasus di SMP Negeri Kota Jambi)*. UNIVERSITAS JAMBI.
- Budyatna, M. (2015). *Teori-Teori Mengenai Komunikasi Antar-Pribadi*. Prenada Media.
- Centi, P. J. (1993). *Mengapa Rendah Diri?*
- DeVito, J. a. (2008). *The Interpersonal Communication Book. PsycCRITIQUES*, 32.
- Habiburrahman, H., Abd Gani, H. A., & Setiawan, I. (2020). Strategi Tindak Tutur Komisif dalam Kampanye Politik Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Telaah*, 5(1), 1–7.
- Irani, L. C., & Laksana, E. P. (2018). Konsep diri dan keterbukaan diri remaja broken home yang diasuh nenek. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 3(5), 685–692.
- Maltz, A. (1994). Outsourcing the Warehousing Function: Economic and Strategic Considerations. *Logistics and Transportation Review*, 30(3).
- Musfah, J. (2016). *Analisis kebijakan pendidikan*. Prenada Media.
- Mustari, T. N. A. (2020). *konsep diri dan self disclosure mahasiswa perokok di Universitas Hasanuddin*. Universitas Hasanuddin.
- Nugroho, M. F. A., Yunindyawati, Y., & Soraida, S. (2021). *Pola Interaksi Sosial Antara Guru Honorer dan Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMA Negeri 1 Tanjung Raja*. Sriwijaya University.
- Padatu, H. (2015). Konsep Diri dan Self Disclosure Remaja Broken Home di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Universitas Hasanuddin*.

- Pujileksono, S. (2015). *Metode penelitian komunikasi kualitatif*. Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta.
- Rachman Aprialdo, D. (2018). *Data Sementara BKN: 1.751.661 Pelamar CPNS 2018 Lolos Seleksi Administrasi*.
- Rakhmat, J. (2011). *Psikologi komunikasi*.
- Setiawati, D. (2012). Efektivitas Model Knap Untuk Meningkatkan Keterbukaan Diri Siswa SMA. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan*, 13(1).
- Sugiyono, D. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Susilowati, E. (2013). Pengaruh Komunikasi Organisasi (Organizational Communication) Dan Keadilan Distributif (Distributive Justice) Terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2).
- Yasin, I., & Nurhasanah, E. (2021). Isu-Isu Pendidikan dalam Kampanye Pilkada Kabupaten Dompu 2015. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(1), 38–48.

Halaman ini sengaja dikosongkan