

**HUBUNGAN ANTARA STATUS KEPEGAWAIAN DENGAN
KETIDAKAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) PADA
PERAWAT DI RSUD. DATU SANGGUL RANTAU DAN
RSUD. H. BADARUDDIN TANJUNG**

Yuhansyah¹, Akhmad Munawar Fuadi², Neni Ampu Juwita Sirait³

¹Akademi Keperawatan Yarsi Samarinda

²RSUD. Datu Sanggul Rantau

³RSUD H. Badaruddin Kasim Tanjung

E-mail: yuhansyah@gmail.com

Abstract

Job insecurity is a subjective perception of the important aspects of the job, threats to aspects of the work, the overall importance of the work, the threat to the overall work and helplessness to the problem of work. The Factors that affecting job insecurity include individual characteristics (age, gender, years of work, education level, marital status, income and employment status). This study aims to determine the correlation between employment status with job insecurity nurses in Datu Sanggul Rantau Hospital and H. Badaruddin Kasim Tanjung Hospital.

The research method was quantitative with cross sectional design the independent variable was employment status and the dependent variable was job insecurity. The number of samples in this study were 256 respondents consisted of 151 civil servants and 105 Non PNS. Research instrument was a questionnaire job insecurity scale, the statistical test used correlation Spearman rho and multiple logistic regression. The results showed there was a significant negative correlation between employment status and the job insecurity with value $p 0.045 < 0.05$

Keywords: employment status, job insecurity,

Abstrak

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan suatu persepsi subyektif terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, ancaman terhadap aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan, ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan terhadap masalah pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara status kepegawaian dengan ketidakamanan pada perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD. H. Badaruddin Kasim Tanjung.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Variabel independen status kepegawaian dan variabel dependen ketidakamanan kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 256 responden terdiri dari 151 PNS dan 105 Non

Commented [U1]: Huruf depan diperbaiki

Commented [U2]: Posisi abstrak harus inggris kemudian indonesia

PNS. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala ketidakamanan kerja, uji statistik menggunakan korelasi *spearman rho*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif dan signifikan antara status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja dengan nilai $\rho 0,045 < 0,05$

Kata Kunci : status kepegawaian, ketidakamanan kerja (*job insecurity*)

Pendahuluan

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu bentuk pelayanan jasa yang diberikan kepada individu, kelompok dan masyarakat dalam upaya pemenuhan kebutuhan biologis, psikologis sosial dan spiritual salah satu tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan adalah di rumah sakit. Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit Pasal 1 angka 1 menyebutkan, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. Salah satu rumah sakit yang ada di Kalimantan Selatan adalah RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Tanjung.

Tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit pada umumnya adalah perawat dan mempunyai status kepegawaian sebagai ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK (Non PNS), menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur

Sipil Negara (ASN) Pasal 7 angka 1 dan 2 menyebutkan, PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk secara nasional. PPPK atau sering disebut Non PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

Perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Tanjung bekerja untuk memberikan pelayanan kesehatan khususnya pelayanan keperawatan dalam rangka meningkatkan status kesehatan pasien perlu mendapatkan perlindungan hukum, pengembangan kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga perawat akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan

Salah satu kondisi keamanan kerja bagi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan adalah mengatasi

ketidakamanan kerja (*job insecurity*). ketidakamanan kerja menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2010: 10) dalam Sulistyawati (2012) adalah sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ashford, Lee dan Bobko (1989) menyebutkan bahwa dimensi ketidakamanan kerja terdiri dari ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan, tingkat pentingnya ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan, ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan, tingkat pentingnya ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan, dan ketidakberdayaan.

Penelitian yang dilakukan oleh De Cuyper dan De White (2007) terhadap 477 pegawai tetap dan tidak tetap dari berbagai sektor pekerjaan di Belgia menunjukkan bahwa hasil hubungan antara ketidakamanan kerja dengan status kepegawaian (tetap dan tidak tetap) terbatas pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimana pegawai tetap memiliki harapan yang lebih tinggi tentang keamanan kerja.

Hasil studi pendahuluan beberapa aspek pekerjaan masih belum optimal pelaksanaannya pembagian imbalan jasa pelayanan keperawatan dengan sistem sama rata diantara

perawat, tidak adanya penilaian kinerja terhadap perawat kontrak dan belum adanya survie kepuasan kerja tenaga kesehatan dan karyawan di rumah sakit. sarana dan prasarana yang masih belum memadai khususnya fasilitas kebersihan cuci tangan untuk mengurangi resiko terjadinya infeksi akibat dari pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut kepada perawat yang bekerja di rumah sakit dengan status kepegawaian PNS dan Non PNS untuk mengetahui korelasi antara status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja dan faktor yang mempengaruhinya pada perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Kasim Tanjung.

Tujuan penelitian adalah mengetahui hubungan antara status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran status kepegawaian, mengetahui gambaran ketidakamanan kerja, mengetahui hubungan antara status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional*, yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/ observasi data variabel independen dan dependen serta variabel moderator hanya satu kali pada satu saat. (Nursalam, 2013:163).

Sampel penelitian ini yaitu 256 perawat pelaksana di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Kasim Tanjung. Pengambilan data dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan bulan Januari 2018. Sampel di dapat dari perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$= \frac{267 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 \cdot (267 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$= \frac{253,44}{0,0025 \cdot (266) + 0,96}$$

$$= \frac{253,44}{1,62}$$

$$= 156,4 \text{ dibulatkan } 156$$

Besar sampel minimal dalam penelitian ini adalah 156 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala ketidakamanan kerja yang

dikembangkan oleh Ashford *et al* (1989) dan dimodifikasi sesuai dengan tujuan penelitian, kuesioner ini digunakan untuk mengukur variabel status kepegawaian dan ketidakamanan kerja. Uji reliabilitas dan validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 responden dimana hasil uji reliabilitas menggunakan uji *Alpha-Cronbach* didapatkan nilai nilai korelasi *Alpha-Cronbach* sebesar 0,884. Uji validitas menggunakan uji korelasi pearson product moment dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. hasil uji validitas

No	Nilai r hitung	Ket	No	Nilai r hitung	Ket
1	0,587	Valid	25	0,646	Valid
2	0,173	Tidak Valid	26	0,573	Valid
3	0,363	Valid	27	0,516	Valid
4	0,224	Tidak valid	28	0,170	Tidak valid
5	0,503	Valid	29	0,498	Valid
6	0,501	Valid	30	0,124	Tidak valid
7	0,354	Tidak valid	31	0,087	Tidak valid
8	0,400	Valid	32	0,499	Valid
9	0,438	Valid	33	0,622	Valid
10	0,355	Tidak valid	34	0,606	Valid
11	0,344	Tidak valid	35	0,606	Valid
12	0,508	Valid	36	0,636	Valid
13	0,621	Valid	37	0,498	Valid
14	0,530	Valid	38	0,127	Tidak valid
15	0,388	Valid	39	0,529	Valid
16	0,737	Valid	40	0,505	Valid
17	0,092	Tidak valid	41	0,310	Tidak valid
18	0,294	Tidak valid	42	0,003	Tidak valid
19	0,256	Tidak valid	43	0,404	Valid
20	0,396	Valid	44	0,438	Valid
21	0,462	Valid	45	0,010	Tidak valid
22	0,462	Valid	46	0,457	Valid
23	0,505	Valid	47	0,006	Tidak valid
24	0,547	Valid	48	0,354	Tidak valid

Sumber data: data primer

Commented [U3]: Penulisannya agak dibuat kesamping ini kelebihan

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dan analisis bivariat bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dan dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas status kepegawaian dengan variabel terikat ketidakamanan kerja. Uji statistik yang dilakukan menggunakan uji korelasi *spearman rho* untuk mencari hubungan status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja dengan taraf signifikan sebesar 0,05%.

Hasil

Analisis univariat

Tabel 2. karakteristik responden di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Kasim Tanjung

Karakteristik	RSDS		RSHB	
	f	%	f	%
Usia				
15-24 tahun	11	8,9	5	3,8
25-44 tahun	107	86,3	124	93,9
45-65 tahun	6	4,8	3	2,3
Total	124	100	132	100
Jenis kelamin				
Laki-laki	61	49,2	44	33,3
Perempuan	63	50,8	88	66,7
Total	124	100	132	132
Masa kerja				
< 2 tahun	19	15,3	19	14,4
2-10 tahun	76	61,3	77	58,3
> 10 tahun	29	23,4	36	27,3
Total	124	100	132	100
Tingkat pendidikan				
SPK	1	0,8	5	3,8
Diploma III (D III)	97	78,2	89	67,4
Strata I (S1)	6	4,8	16	12,1
Profesi Ners	20	16,1	22	16,7
Total	124	100	132	100
Status perkawinan				
Belum kawin	20	16,1	11	8,4
Kawin	104	83,9	121	91,6
Total	124	100	132	100
Pendapatan				
> Rp. 3.500.000	41	31,1	47	35,6
< Rp. 3.500.000	83	66,9	85	64,4
Total	124	100	132	100
Status kepegawaian				
Non PNS	35	28,2	70	53
PNS	89	71,8	62	47
Total	124	100	132	100
Ketidakamanan kerja				
Rendah	63	50,8	66	50
Tinggi	61	49,2	66	50
Total	124	100	132	100

Sumber data: data primer

Tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden dan tingkat ketidakamanan kerja responden di

RSUD. Datu Sanggul Rantau paling banyak adalah usia 25-44 tahun sebanyak 107 orang (86,3%), jenis kelamin perempuan sebanyak 63 orang (49,2%), masa kerja 2-10 tahun sebanyak 76 orang (61,3%), tingkat pendidikan Diploma III (D III) sebanyak 97 orang (78,2%), status kawin sebanyak 104 orang (83,9), pendapatan < Rp.3.500.000 sebanyak 83 orang (83,9%), status kepegawaian PNS sebanyak 89 orang (71,8%) dan tingkat ketidakaman kerja rendah sebanyak 61 orang (49,8%).

Tabel 2. menunjukkan bahwa karakteristik responden dan tingkat ketidakamanan kerja responden di RSUD. H. Badaruddin Tanjung paling banyak adalah usia 25-44 tahun sebanyak 124 orang (93,9%), jenis kelamin perempuan sebanyak 88 orang (66,7%), masa kerja 2-10 tahun sebanyak 76 orang (61,3%), tingkat pendidikan Diploma III (D III) sebanyak 89 orang (67,4%), status kawin sebanyak 121 orang (91,6), pendapatan < Rp.3.500.000 sebanyak 85 orang (64,4%), status kepegawaian Non PNS sebanyak 70 orang (53%)

dan tingkat ketidakaman kerja rendah dan tinggi seimbang yaitu sebanyak 66 orang (50%).

Analisis bivariat

Hubungan status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja pada penelitian ini dilakukan dengan uji korelasi *spearman rho* seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Analisis uji korelasi *spearman rho*

	Ketidakamanan kerja		
	r	P	N
Status kepegawaian	0,126	0,045	256

Sumber data: data primer

Tabel 3 menunjukkan bahwa didapatkan nilai ρ hitung sebesar 0,045. Nilai ρ hitung ini jika dibandingkan dengan nilai α lebih kecil ($0,045 < 0,05$) dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja.

Hasil analisis *spearman rho* didapatkan nilai r 0,126, nilai ini berada pada kategori sangat lemah hal ini dapat diartikan bahwa status kepegawaian tidak terlalu mempunyai hubungan yang kuat terhadap ketidakamanan kerja, angka positif

(+) pada hasil analisis ini dapat diartikan bahwa semakin rendah status kepegawaian maka akan semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah status kepegawaian maka akan semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh responden. Item kuesioner menunjukkan bahwa untuk status kepegawaian PNS yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja tinggi meanggap aspek pekerjaan paling penting adalah hasil atas pekerjaan yang diberikan memberikan dampak yang bearti bagi orang lain.

Hasil pekerjaan yang memberikan dampak positif bagi klien merupakan suatu harapan yang diinginkan oleh pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan menambah kesadaran pegawai akan pentingnya tanggung jawab saat bekerja.

Hal ini sesuai dengan apa yang di amanatkan oleh Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN Pasal 23 Huruf e. ASN yang menjalankan tugas kedinasan harus dengan penuh tanggung jawab sehingga saat bekerja selalu diikuti asas kehati-hatian untuk mengurangi risiko kesalahan saat bekerja.

Pegawai yang berprofesi sebagai tenaga kesehatan khususnya perawat memiliki tanggungjawab yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di perusahaan karena pekerjaan yang dilakukan sangat erat kaitannya dengan keselamatan pasien. Ketika tanggungjawab kerja yang dirasakan seseorang pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuannya saat bekerja dapat memberikan rasa ketidakamanan yang tinggi bagi seorang pegawai.

Item kuesioner menunjukkan bahwa untuk status kepegawaian PNS dan Non PNS yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja tinggi meanggap aspek pekerjaan paling penting berikutnya adalah imbalan jasa atas pekerjaan yang dilakukakan.

Imbalan jasa merupakan bentuk penghargaan yang didapatkan

individu saat bekerja baik itu secara materi atau non materi. Secara materi imbalan jasa dapat berupa uang sedangkan imbalan secara non materi bisa dalam bentuk penghargaan seperti ucapan terima kasih atau piagam penghargaan.

Perawat dengan status kepegawaian PNS dan Non PNS berhak mendapatkan imbalan jasa baik itu berupa honor yang sudah ditetapkan setiap bulannya dan imbalan jasa dari pelayanan keperawatan yang telah diberikan atau sering disebut dengan insentif jasa pelayanan keperawatan, dimana pembayaran imbalan jasa dilakukan oleh instansi dimana dia bekerja. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan Pasal 36 huruf c menyebutkan bahwa perawat berhak mendapatkan imbalan jasa atas pelayanan keperawatan yang diberikan.

Pembagian imbalan jasa pelayanan keperawatan di RSUD. Datu Sanggul Rantau dan RSUD. H. Badaruddin Tanjung masih dilakukan dengan sistem sama rata, pembagian dengan sistem sama rata ini dapat

menyebabkan rasa ketidakpuasan perawat, hal ini sesuai dengan penelitian Sudiby (2006) Sistem pembagian insentif jasa perawat dilakukan secara sama rata, dengan sistem seperti ini ditemukan masalah tingginya tingkat ketidakpuasan perawat terhadap sistem pembagian insentif jasa perawat.

Ketidakpuasan merupakan salah satu dampak dari ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pegawai, penelitian De Witte dan De Cuyper (2007) menunjukkan bahwa ketika penurunan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi pada akhirnya dapat memberikan efek negatif terhadap kepuasan hidup dan kinerja kerja.

Item kuesioner menunjukkan bahwa untuk status kepegawaian PNS dan Non PNS yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja tinggi meanggap aspek pekerjaan paling penting adalah perlindungan kerja. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN Pasal 21 huruf d dan 22 huruf c. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan Pasal 36 huruf a. Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan kerja merupakan suatu hak yang wajib diberikan kepada setiap perawat yang berpraktik diantaranya kesehatan karyawan atau perlindungan petugas kesehatan dan fasilitas keselamatan diri yang sesuai dengan standar seperti alat pelindung diri (APD).

Perlindungan petugas kesehatan khususnya perawat sangat perlu diperhatikan karena petugas berisiko mengalami kecelakaan kerja seperti penularan penyakit. Oleh karena itu fasilitas pelayanan kesehatan seperti rumah sakit perlu memaksimalkan program pencegahan dan pengendalian infeksi yang berpedoman kepada pedoman yang telah dibuat oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia dimana dalam pedoman tersebut dijelaskan bagaimana fasilitas kesehatan memberikan perlindungan kesehatan bagi petugas kesehatan seperti imunisasi. (Depkes, 2008).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan

tersebut menunjukkan bahwa perawat dengan status kepegawaian PNS dan PPPK (Non PNS) serta berpraktik di rumah sakit milik pemerintah mendapatkan perlindungan dari pemerintah.

Adanya peraturan Undang-Undang tersebut perawat yang bekerja dapat berpraktik secara aman dan nyaman untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan serta sesuai dengan pedoman peraturan yang berlaku di rumah sakit atau yang lebih dikenal dengan sebutan *Hospital by Law* dimana aturan yang ada di rumah sakit salah satunya untuk mengatur peran, tugas dan kewenangan staf medis.

Item kuesioner menunjukkan bahwa untuk status kepegawaian Non PNS yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja tinggi meanggap aspek pekerjaan paling penting adalah rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja yang baik.

Rasa kebersamaan merupakan suatu hal yang penting saat bekerja karena dalam suatu organisasi

pegawai terdiri dari dari berbagai macam agama, suku dan budaya dengan adanya rasa kebersamaan saat bekerja organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ketika rasa kebersamaan saat bekerja tidak berjalan dengan baik maka akan menyebabkan konflik diantara pegawai sehingga dapat memberikan dampak negatif seperti penurunan kinerja kerja saat memberikan pelayanan keperawatan, konflik yang terjadi diantara pegawai sering disebut dengan konflik interpersonal, menurut Nursalam (2015) konflik interpersonal terjadi antara dua orang atau lebih di mana nilai, tujuan dan keyakinan berbeda.

Penanganan konflik diantara pegawai perlu adanya campur tangan manajer dalam menjaga rasa kebersamaan sehingga kinerja kerja dapat terjaga dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riang (2016) dimana ketika manajer (kepala ruangan) dapat menjalankan manajemen konflik yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat saat bekerja.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk menangani masalah konflik interpersonal antar pegawai untuk menjaga rasa kebersamaan adalah dengan menggunakan strategi penenangan yaitu pegawai yang terlibat konflik berupaya mencapai kebersamaan daripada perbedaaan dengan penuh kesadaran dan introspeksi diri. (Nursalam, 2015).

Item kuesioner menunjukkan bahwa untuk status kepegawaian PNS dan Non PNS yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja tinggi meanggap ancaman terhadap aspek pekerjaan adalah kemampuan untuk mempertahankan gaji dan mendapatkan kenaikan gaji.

Mempertahankan gaji merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap pegawai yang bekerja, pegawai berharap gaji yang sudah didapatkan setiap bulan seperti biasanya tidak mengalami perubahan baik karena adanya pengeluaran yang tidak perlu berkaitan dengan pekerjaan seperti memakai gaji yang baru saja didapat untuk membayar biaya pergantian shift kerja kepada orang yang menggantikan tugas kerja.

Menurut Ashford et al (1989) dalam Artha (2013) gaji merupakan salah satu aspek pekerjaan yang sering dianggap terancam oleh seorang pegawai ketika seorang pegawai meanggap suatu aspek pekerjaan terancam maka rasa ketidakamanan kerja akan semakin besar dirasakan.

Selain mempertahankan gaji seorang pegawai juga berharap mendapatkan kenaikan gaji berkala hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari. Gaji juga dapat merupakan suatu ukuran tingkat kesejahteraan seorang pegawai, semakin besar gaji yang didapatkan maka akan semakin sejahtera kehidupannya sehingga sangat mungkin seorang pegawai mengharapkan tidak ada perubahan negatif terhadap gaji yang telah didapatkan. Penelitian yang dilakukan oleh Rigotti (2009) ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pegawai tetap lebih kuat terkait dengan tingkat kesejahteraan.

Permasalahan gaji ini lebih sering dialami oleh pegawai dengan status kepegawaian Non PNS seperti

yang diberitakan oleh Tribun News pada tanggal 7 Desember 2017 perawat di Provinsi Jawa Tengah masih ada yang mendapatkan gaji dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) dengan gaji dibawah UMK ini perawat dapat mengalami tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi dibandingkan dengan perawat yang mempunyai status kepegawaian PNS.

Di RSUD Datu Sanggul dan RSUD H. Badaruddin Tanjung Gaji Non PNS ditetapkan oleh masing-masing Pemerintah Kabupaten sehingga gaji antara perawat dikedua rumah sakit bisa berbeda oleh karena itu untuk permasalahan gaji perawat khususnya dengan status kepegawaian Non PNS perlu adanya pedoman gaji sesuai dengan kebutuhan hidup layak daerah masing-masing seperti yang telah dilakukan oleh DPD PPNI Provinsi Jawa Tengah yang telah membuat Surat Keputusan Nomor: 028/DPW.PPNI/SK/K.S/IV/2016 Tentang Pedoman Gaji Perawat di Institusi Pelayanan Kesehatan dan Pendidikan Jawa Tengah Tahun 2016.

Item kuesioner menunjukkan bahwa untuk status kepegawaian PNS dan Non PNS yang memiliki tingkat ketidakamanan kerja tinggi meanggap ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan adalah adanya rotasi ruangan atau pindah keruang kerja lain.

Perawat dengan status kepegawaian PNS dan Non PNS menganggap rotasi ruangan kerja merupakan suatu yang penting dan merupakan suatu ancaman terhadap keseluruhha dalam pekerjaannya serta mengharapkan rotasi ruangan kerja tidak dilakukan kepada dirinya.

Rotasi kerja digunakan jika kegiatan tertentu tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain pada tingkat yang sama yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa, jadi rotasi kerja dapat diartikan sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya (Robbins, 2006 dalam Raihan 2011).

Ketika rotasi ruangan atau pindah tempat kerja tidak diinginkan oleh seorang pegawai dapat

memberikan dampak negatif terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan pada ruang kerja baru dan pada dirinya sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan Raihan (2011) dimana ketika pegawai belum siap untuk dipindah ke ruangan lain maka akan mengakibatkan proses adaptasi yang lama dan perasaan cemas, stress, bingung, sedih, dan tidak nyaman dalam bekerja.

Rotasi ruangan memang perlu dilakukan terhadap seorang pegawai untuk memberikan suasana baru dan mengurangi kejenuhan saat bekerja namun harus sesuai Standar Prosedur Operasional (SPO) dan persetujuan dari pegawai yang bersangkutan karena apabila tidak sesuai dengan SPO dan persetujuan pegawai maka tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan akan semakin tinggi.

Item kuesioner menunjukkan bahwa untuk status kepegawaian PNS dan Non PNS tentang ketidakberdayaan meanggap bahwa ketika ada sesuatu yang mempengaruhi pekerjaannya pegawai tidak memiliki kekuatan yang cukup

untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang tidak diinginkan.

Menurut Ashford et al (1989) dalam Artha (2013) Ketidakberdayaan diartikan sebagai ketidakmampuan individu untuk melawan ancaman dari aspek pekerjaan dan ancaman dari keseluruhan pekerjaan. Semakin seseorang merasa tidak berdaya dan tidak memiliki kekuatan untuk melawan ancaman-ancaman yang muncul, maka semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Ketika ketidakberdayaan akaibat ancaman terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaan dirasakan oleh seorang pegawai maka beresiko kehilangan kontrol dan merasa segala sesuatu yang dikerjakannya tidak mempunyai makna bagi dirinya sehingga dampak-dampak negatif dapat dirasakan oleh pegawai tersebut seperti gangguan kesehatan saat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lee et al (2013) seseorang yang mengalami ketidakamanan kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti sakit punggung, sakit kepala

dan depresi ketika mengalami tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi.

Perawat yang bekerja tentunya sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan saat melakukan aktifitas kerja sehari-harinya, keamanan kerja yang dimaksud bukan hanya aman dari kecelakaan kerja tetapi juga aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Perasaan aman yang dirasakan pegawai saat bekerja dapat memberikan suatu dampak positif bagi organisasi dan lingkungan sekitarnya dalam hal ini rekan sejawat, profesi kesehatan lainnya dan pasien yang mendapatkan pelayanan kesehatan khususnya pelayanan keperawatan.

Penutup

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Tanjung dengan nilai p hitung sebesar $0,045 < 0,05$.

Daftar Pustaka

Artha., P.I. 2013. *Hubungan Locus Of Control Dan Job Insecurity Pada Pekerja Kontrak Bank*

Commented [U5]: Diperbaiki kembali letak sesuai dengan templet

- X Di Solo. Universitas Indonesia. Tersedia dalam: <lib.ui.ac.id> (diakses 18 Agustus 2017).
- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P. 1989. *Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test*. Available from: <<http://www.jstor.org>>. (diakses 7 September 2017).
- Dahlan, M.S. 2016. *Analisis Multivariat Regresi Logistik Seri 9 Cetakan Ke 2*. Jakarta: Epidemiologi Indonesia
- Dahlan, M.S. 2014. *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan*. Jakarta: Epidemiologi Indonesia
- De Cuyper, N., & De Witte., H. 2005. *Job insecurity: mediator or moderator Of the relationship between type of Contract and various outcomes?!*. Available from: <<http://www.sajip.co.za>>. (diakses 9 September 2017).
- De Cuyper, N., & De Witte., H. 2007. *Job Insecurity In Temporary Versus Permanent Workers: Associations With Attitudes, Well-Being, And Behavior*. Available from: <<https://www.researchgate.net/publication/247511172>>. (diakses 21 Agustus 2017).
- Dinas Kesehatan Kabupaten Tabalong. 2015. *Profil Kesehatan Kabupaten Tabalong*. Tabalong: Dinas Kesehatan Kabupaten Tabalong.
- DPD PPNI Provinsi Jawa Tengah yang telah membuat Surat Keputusan Nomor : 028/DPW.PPNI/SK/K.S /IV/2016 Tentang Pedoman Gaji Perawat di Institusi Pelayanan Kesehatan dan Pendidikan Jawa Tengah Tahun 2016. Tersedia dalam <<https://ppnijateng.org/>> (diakses 15 Januari 2018).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. (2017). Tersedia dalam: <<https://.kbbi.web.id>> (diakses 22 September 2017).
- Kementerian Kesehatan RI. (2016). *Profil Kementerian Kesehatan 2015*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. Tersedia di <www.kemkes.go.id> (diakses 23 September 2017).
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. 2016. *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. <www.badanbahasa.kemdikbud.go.id> (diakses 19 November 2017).
- Lee, et al. 2013. *Association between work-related health problems and job insecurity in permanent and temporary employees*. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. Available from: <www.ncbi.nlm.nih.gov>. (diakses 20 November 2017).

- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Raihan. 2011. Persepsi dan Pengalaman Perawat Pelaksana Terhadap Pelaksanaan Rotas Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso Pontianak. Tersedia dalam: <lib.ui.ac.id> (diakses 15 Januari 2018).
- Riang, Adventy Bevy Gulo. 2016. *Efektivitas Pelatihan Manajemen Konflik pada Manajer Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Kota Medan*. Universitas Sumatera Utara. Tersedia dalam: <repository.usu.ac.id> (diakses 19 Januari 2018)
- Rigotti, T., De Cuyper, N., De Witte., H., Korek, S., & Gisella, M. (2009). *Employment Prospects Of Temporary And Permanent Workers: Associations With Well-Being And Work Related Attitudes*. *Journal Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity, Vol. 2 / No. 1, ISSN 1998-9970*. Available from: <www.allegemeine-psychologie.info> (diakses 21 Agustus 2017).
- Riyadi, M. 2015. *Hukum Kesehatan Kontemporer aegroti salus lex suprema*. Malang: Akademia.
- RSUD H. Badaruddin Tanjung. 2016. *Profil RSUD H. Badaruddin Tanjung*. Tabalong: RSUD H. Badruddin Tanjung.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, R., Nurtjahjanti, H., & Prihatsanti, U. 2012. *The Relationship Between Work Efficacy Withjob Insecurity On Procution Employeespt "X" Semarang*. *Jurnal Psikologi Volume 1*. Semarang: Universitas Diponegoro. Tersedia dalam <<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/empati>> (diakses 21 Agustus 2017).
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswal, K. 2006. *Job Insecurity A Literatur Review*. Available from: <citeseerx.ist.psu.edu>. (diakses 1 September 2017).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan. Tersedia di <www.repo.unand.ac.id/2798/1/1974> (diakses 18 Januari 2018).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Tersedia di <www.depkes.go.id>

BORNEO NURSING JOURNAL (BNJ)

<https://akperyarsismd.e-journal.id/BNJ>

Vol. 1 No. 1 Tahun 2019

- (diakses 18 November 2017).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Tersedia di <www.kemenperin.go.id> (diakses 18 November 2017).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Tersedia di <<https://luk.staff.ugm.ac.id>> (diakses 18 November 2017).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. Tersedia di <<https://hukor.kemendes.go.id>> (diakses 18 November 2017).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Tersedia di <<https://kemenkopmk.go.id>> (diakses 18 November 2017).
- Peraturan Bupati Tapin Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas Unsur-Unsur Organisasi Rumah Sakit Daerah Datu Sanggul Rantau Kabupaten Tapin. Tersedia dalam <<https://tapinkab.go.id/>> (diakses 18 Januari 2018).