

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA PERAWAT NON-ASN
DI RSUD Dr. SOEDIRMAN KABUPATEN KEBUMEN**

Ilyas Hilman Fathan¹, Dian Ratna Sawitri¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50725

ilyashilmanf0@gmail.com

ABSTRAK

Perbedaan status, pendapatan, jenjang karir, serta jaminan sosial antara pegawai Non-ASN dengan pegawai ASN dapat menyebabkan tekanan psikologis yang berdampak pada penurunan *psychological well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* pada profesi perawat dengan status Non-ASN di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Populasi pada penelitian ini berjumlah 139 perawat yang tersebar dalam 17 ruangan dengan sampel berjumlah 104 perawat, menggunakan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi Skala *Job Insecurity* (22 aitem, $\alpha = 0,947$) dan Skala *Psychological Well-Being* (39 aitem, $\alpha = 0,935$). Hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan terdapat hubungan negatif secara signifikan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*, dengan koefisien korelasi $r = -0.644$ ($p < 0.001$). Hasil menunjukkan *job insecurity* mampu menjelaskan 41,5% variasi dari *psychological well-being* ($R^2 = 0.415$); ($F = 72.311$; $p = < 0.001$). *Job insecurity* secara signifikan mampu memprediksi *psychological well-being* ($\beta = -1.283$; $p < 0.001$). Semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah *psychological well-being*. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *job insecurity*, maka semakin tinggi *psychological well-being*.

Kata kunci: *job insecurity*; *psychological well-being*; perawat Non-ASN

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG NON-CIVIL SERVANT
NURSES AT Dr. SOEDIRMAN REGIONAL HOSPITAL IN KEBUMEN
REGENCY**

Ilyas Hilman Fathan¹, Dian Ratna Sawitri¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50725
ilyashilmanf0@gmail.com

ABSTRACT

Differences in status, income, career advancement, and social security between non-ASN employees and ASN employees can lead to psychological pressure that affects the decline of psychological well-being. This study aims to examine the relationship between job insecurity and psychological well-being in non-ASN nurses at RSUD Dr. Soedirman Kebumen. The population for this study consisted of 139 nurses spread across 17 rooms, with a sample of 104 nurses using cluster random sampling technique. The measurement tools used for data collection included the Job Insecurity Scale (22 items, $\alpha = 0.947$) and the Psychological Well-Being Scale (39 items, $\alpha = 0.935$). The results of the hypothesis test using simple regression analysis showed a significant negative relationship between job insecurity and psychological well-being, with a correlation coefficient of $r = -0.644$ ($p < 0.001$). The results show that job insecurity can explain 41.5% of the variation in psychological well-being ($R^2 = 0.415$); ($F = 72.311$; $p = < 0.001$). Job insecurity significantly predicts psychological well-being ($\beta = -1.283$; $p < 0.001$). The higher the job insecurity, the lower the psychological well-being. Conversely, the lower the job insecurity, the higher the psychological well-being.

Keywords: job insecurity; psychological well-being; Non-ASN nurses

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia mengalami berbagai permasalahan terkait dengan tenaga kesehatan diantaranya jumlah tenaga kerja yang masih belum mencukupi, penyebaran yang tidak merata, kesejahteraan rendah, serta kompetensi yang masih belum memenuhi standar. Pemenuhan jumlah, pemerataan ketersediaan, penambahan pendapatan, serta peningkatan kualitas tenaga kesehatan dilakukan oleh pemerintah sebagai upaya meningkatkan pembangunan bidang kesehatan. Pemerintah telah mengambil beberapa langkah diantaranya dengan melaksanakan berbagai rekrutmen dan seleksi pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) di tingkat pusat dan daerah, Pegawai Tidak Tetap (PTT) di kedua tingkat tersebut serta mengangkat tenaga kesehatan dengan status honorer (Nugraha dkk., 2020).

Berbagai status kepegawaian yang ada, terdapat status pegawai BLUD yang termasuk ke bagian pegawai Non-ASN. Rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah daerah dapat dibentuk sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) serta diberi otonomi untuk mengelola keuangan dan operasionalnya sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah. Suatu rumah sakit yang dijalankan pemerintah daerah bisa mengangkat pegawai secara mandiri dengan status Non-ASN yang dapat dipekerjakan secara kontrak maupun tetap.

Pengangkatan pegawai BLUD disesuaikan berdasarkan kebutuhan, keahlian, kemampuan keuangan, serta pertimbangan berbagai prinsip seperti efisiensi, ekonomi, dan produktivitas dalam peningkatan pelayanan. Dilansir dari situs website PPID Pemerintah Kabupaten Kebumen (2024) melaporkan bahwa sebanyak 133 pegawai BLUD resmi diangkat menjadi pegawai pada Senin 5 Februari 2024 dengan penempatan kantor di RSUD Dr. Soedirman, RSUD Prembun serta sejumlah Puskesmas di Kabupaten Kebumen. Pegawai BLUD tersebut telah melewati beberapa rangkaian proses rekrutmen dan seleksi meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dengan CAT serta seleksi wawancara oleh pejabat struktural Dinkes PPKB atau perwakilan dari organisasi profesi kesehatan.

Secara umum terdapat perbedaan signifikan antara perawat Non-ASN dengan perawat ASN misalnya status kepegawaian, jaminan sosial, serta pengembangan karir. Perbedaan antara sesama perawat Non-ASN sendiri pun memiliki keragaman sesuai kondisi daerah dan instansi tempat kerja yang di dalamnya memiliki banyak faktor pembeda. Dalam konteks ini, perbedaan antara perawat Non-ASN dengan perawat ASN cukup mencolok terjadi dalam berbagai hal. Perbedaan antar sesama perawat Non-ASN pun cukup beragam di berbagai daerah dan tempat kerja. Kedua hal tersebut menciptakan dinamika kerja yang tidak seragam dan kompleks. Kondisi-kondisi ini secara tidak langsung membentuk pengalaman kerja yang unik bagi setiap individu. Pengalaman tiap individu yang beragam kemudian dapat berperan penting dalam membentuk kondisi psikologis mereka, termasuk dalam hal *psychological well-being* yang dirasakan ketika menjalankan tugas profesi sehari-hari. Ryff (1989) menyampaikan bahwa *psychological well-being* mengacu pada

keadaan psikologis seseorang yang optimal dengan aspek positif dalam berbagai dimensi mental dan kehidupan seperti mengambil keputusan, mengelola keadaan lingkungan, menjalin relasi harmonis dengan orang lain, menetapkan dan mencapai tujuan di kehidupan, menerima diri dengan positif, serta terus mengembangkan potensi diri.

Psychological well-being sudah diteliti dalam subjek perawat pada berbagai penelitian sebelumnya antara lain penelitian Sawitri dan Siswati (2019) menggambarkan sebagian besar perawat memiliki tingkat *self compassion* yang tinggi meskipun merasakan beban kerja yang tinggi disebabkan beberapa hal meliputi perbandingan perawat dengan pasien meningkat, pada *shift* pagi terdapat banyak tugas (membuat laporan pasien baru, tindakan terapi pasien, laporan keadaan pasien), serta pada *shift* malam terasa berat karena waktu paling lama dalam bekerja dibanding dengan *shift* lain. Penelitian ini memperoleh gambaran bahwa semakin meningkat *self-compassion* maka terjadi peningkatan *psychological well-being* seseorang. Saat seseorang menghadapi beban kerja yang tinggi, hal tersebut tidak selalu memberikan dampak negatif terhadap kondisi *psychological well-being* karena setiap individu memiliki kemampuan *coping* dan faktor pendukung yang berbeda. Pada penelitian tersebut memiliki kelemahan yaitu jumlah sampel yang hanya mencakup perawat instalasi rawat inap sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke rumah sakit tempat penelitian atau rumah sakit lain, kelemahan selanjutnya yaitu faktor-faktor lain sebesar 46,1% yang mempengaruhi *psychological well-being* kurang dijelaskan.

Penelitian Yulistiani dkk. (2018) menggambarkan sistem kerja yang belum sesuai prosedur seperti tunjangan pendapatan yang belum diberikan mempengaruhi persepsi keadilan organisasi karena merasa hak-hak sebagai pekerja belum terpenuhi sehingga berdampak pada kondisi *psychological well-being*. Penelitian ini memperoleh gambaran bahwa persepsi individu mengenai keadilan organisasi mempunyai hubungan secara signifikan terhadap *psychological well-being*. Ketidakseimbangan dalam dinamika kerja, seperti ketidakjelasan peran atau kurangnya penghargaan yang setimpal kerap menjadi faktor yang menurunkan *psychological well-being*. Penelitian tersebut memiliki kelemahan yaitu penelitian dilakukan pada subjek perawat di rumah sakit khusus mata, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke konteks rumah sakit lain secara umum.

Temuan beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai *psychological well-being* pada subjek perawat, bisa diambil kesimpulan bahwa kondisi *psychological well-being* pada perawat sangat penting untuk diperhatikan karena profesi tersebut memiliki tuntutan tinggi baik secara fisik, emosional, maupun mental. Kondisi *psychological well-being* seorang perawat yang terganggu, tidak hanya berdampak negatif terhadap diri sendiri, melainkan bisa memicu konsekuensi lain yang lebih luas. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap kualitas perawatan yang diterima pasien dan kegiatan operasional lain di bidang kesehatan. Perawat dengan *psychological well-being* tinggi memiliki perasaan senang ketika memiliki kesempatan bekerja sama dengan unit lain karena bisa meningkatkan kemampuan kompetensinya (Simanullang & Ratnaningsih, 2018).

Peneliti melaksanakan penggalan data awal melalui wawancara kepada tiga orang perawat Non-ASN pada 16 November 2024. Proses wawancara dilakukan untuk memperoleh gambaran secara umum yang dirasakan oleh subjek, sehingga mengetahui kondisi subjek serta dapat mengarahkan fokus penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan secara daring, dengan pertimbangan fleksibilitas waktu serta kenyamanan responden dalam menyampaikan informasi. Sebelum pelaksanaan wawancara, peneliti telah menyusun daftar pertanyaan yang terarah sesuai dengan fenomena yang akan diteliti. Proses penghubungan antara peneliti dengan perawat Non-ASN yang akan diwawancara, difasilitasi oleh bantuan kepala ruang. Tahapan penggalan data awal dilakukan melalui wawancara secara daring, meskipun secara daring peneliti tetap menjaga etika komunikasi dan profesionalisme, serta memastikan data yang diperoleh telah dicatat secara akurat.

Setelah melakukan wawancara kepada tiga perawat yang berstatus pegawai BLUD di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Terdapat gambaran mengenai kondisi yang dialami oleh perawat berstatus BLUD atau Non-ASN. Subjek yang berstatus perawat BLUD merasa cemas terhadap karir mereka di masa depan serta memiliki keinginan untuk menjadi ASN. Keinginan menjadi ASN timbul karena dengan menjadi ASN akan mendapatkan berbagai jaminan lebih pasti mengenai pendapatan, pengembangan karir, dan jaminan sosial dibanding sebagai pegawai berstatus kontrak atau BLUD. Perawat yang berstatus BLUD memiliki kecemasan mengenai kondisi pekerjaan mereka secara jangka panjang, karena perpanjangan kontrak dilakukan setiap setahun sekali dan rawan tidak diperpanjang jika melakukan suatu kesalahan, pengembangan karir yang belum cemerlang dibanding

status ASN, jaminan sosial belum lengkap, pendapatan bisa naik turun dipengaruhi oleh berbagai faktor (kinerja pekerjaan, pendapatan instansi tempat bekerja, serta peraturan pemerintah mengenai kondisi pekerjaan yang bisa berubah sewaktu-waktu).

Perbedaan status ini tidak hanya berpengaruh terhadap hak dan kewajiban saja, namun bisa memiliki kemungkinan mempengaruhi aspek psikologis dan keprofesionalan seorang perawat. Keinginan mereka agar terhindar pada kondisi cemas mengenai pekerjaan salah satunya melalui usaha mengikuti seleksi ASN, namun berbagai tantangan akan dihadapi dalam proses menjadi ASN seperti persaingan dalam proses seleksi yang sangatlah ketat, penerimaan yang tidak selalu diadakan setiap tahun, serta kebijakan yang bisa berubah pada setiap tahunnya. Rasa keinginan menjadi ASN timbul sebagai respon terhadap tuntutan mengenai kestabilan kerja, serta pengakuan secara profesional dan sejahtera di lingkungan tempat kerja.

Beberapa fenomena permasalahan pada perawat dengan status Non-ASN yang telah dijelaskan, diperoleh gambaran bahwa masih ada sejumlah masalah yang terus muncul diantaranya mengenai perlindungan hukum, kesetaraan jaminan, hak dan kesempatan, status kepegawaian, pengembangan karir, serta kondisi nyata pekerjaan di masa depan. Permasalahan yang dirasakan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang mempengaruhi kondisi *psychological well-being* seseorang. Kondisi optimal *psychological well-being* menjadi sulit dicapai sehingga berdampak pada kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab rutinitas pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Hal ini menunjukkan

bahwa kondisi *psychological well-being* sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan agar mencapai kualitas hidup yang baik tanpa mengalami gangguan psikologis pada profesi perawat.

Salsabila dan Aulia (2023) menjelaskan bahwa *psychological well-being* di tempat kerja berhubungan dengan kondisi nyata dan pengalaman, sehingga sifatnya bisa menyenangkan ataupun menyedihkan. Perawat dengan kemampuan pengendalian emosi yang baik sesuai tuntutan profesi cenderung memiliki *psychological well-being* yang tinggi, sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi pula (Puspita & Siswati, 2018). Namun pada situasi dan peristiwa lain, perawat dalam melakukan pekerjaan dipenuhi dengan beban kerja dan tekanan tinggi yang menuntut melakukan pelayanan secara profesional dengan tindakan cepat dan tepat. Perawat menghadapi tekanan emosional yang tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari, terutama dalam mengatur dan menyesuaikan ekspresi serta emosi ketika berinteraksi dengan pasien atau menghadapi situasi darurat. Tuntutan ini berdampak pada *psychological well-being* mereka yang ditandai dengan kelelahan emosional, kualitas hubungan sosial menurun, serta ketidaksesuaian antara perasaan pribadi dengan perilaku profesional (Fatmawaty dkk., 2021).

Psychological well-being seorang pegawai tidak terbentuk secara tertutup, melainkan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar diri individu seperti dinamika organisasi. Perasaan cemas, stres, dan kurangnya kontrol atas hidup terhadap kondisi pekerjaan bisa memicu pada *job insecurity* sehingga menurunkan *psychological well-being* seorang perawat. Fenomena ini menunjukkan bahwa

tekanan psikologis yang muncul dari ketidakpastian dalam pekerjaan tidak hanya memengaruhi persepsi individu terhadap rasa aman, tetapi juga berdampak langsung pada kondisi psikologis secara menyeluruh. Maulidina & Nurtjahjanti (2016) mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan hasil pengaruh dari faktor internal, salah satunya adalah *job insecurity*. Dengan kata lain, ketika seseorang merasa tidak yakin terhadap stabilitas pekerjaannya, hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang mengganggu *psychological well-being*. Kondisi *psychological well-being* bisa terganggu dalam proses ketercapaiannya karena adanya *psychological distress* misalnya dalam bentuk *job insecurity* (Dewi & Kusuma, 2024). Keterkaitan antara tekanan psikologis di tempat kerja dan *psychological well-being* sangat erat, terutama dalam konteks profesi perawat karena memiliki beban emosional yang tinggi.

Menurut teori *Conservation of Resources* (COR) seseorang akan berusaha mendapatkan, melindungi, serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki untuk mengurangi stres dan mencegah *burnout* sehingga mencapai kondisi *psychological well-being* yang baik meliputi perasaan aman, efikasi diri, serta emosi yang stabil (Demerouti, 2025). Teori COR menyatakan jika seseorang memiliki banyak sumber daya biasanya akan lebih mudah untuk menambah sumber daya yang dimiliki, sebaliknya jika seseorang memiliki sedikit sumber daya maka kemungkinan kehilangan sumber daya yang dimiliki semakin besar (Aprilia & Kurniasih, 2025).

Hasil penelitian Ramalisa dkk. (2020) menggambarkan bahwa *job insecurity* yang lebih tinggi dirasakan pada karyawan kontrak berhubungan dengan penurunan kondisi *psychological well-being* mereka. Terdapat perbedaan hasil yang ditemukan

pada penelitian Maulidina dan Nurtjahjanti. (2016), dengan tempat penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang serta pada subjek karyawan kontrak. Hasil menunjukkan bahwa subjek karyawan kontrak tidak ada yang memiliki *psychological well-being* rendah, 80% termasuk ke dalam kategori tinggi dan 20% termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Pada penelitian tersebut, karyawan dengan status kontrak memiliki tingkat *job insecurity* rendah sehingga diartikan bahwa karyawan memiliki optimisme pada diri sendiri tujuan hidup kedepannya.

Hellgren dkk. (1999) menyampaikan bahwa *job insecurity* merupakan persepsi terhadap hilangnya keberlanjutan dalam situasi pekerjaan yang memiliki kaitan terhadap aspek kuantitatif dan kualitatif. *Job insecurity* muncul disebabkan persepsi seseorang terhadap ancaman nyata dalam lingkungan kerja seperti kehilangan pekerjaan, selain itu langkah antisipasi menghadapi kemungkinan buruk seperti kehilangan status pekerjaan dan mengalami masalah finansial. Pegawai yang berstatus kontrak yang diperbaharui setiap tahun ditambah dengan penilaian kinerja selama bekerja bisa menimbulkan *job insecurity* karena penilaian kinerja dan kontrak bisa dipengaruhi subjektivitas sehingga berdampak pada kondisi *psychological well-being* (Salsabila & Aulia, 2023). Seorang perawat jika merasa terancam pada pekerjaannya, muncul alasan logis untuk mencari peluang di pekerjaan lain yang dianggap lebih aman (Basid, 2019).

Alasan peneliti melaksanakan penelitian ini karena, *job insecurity* perlu dikaji secara lebih mendalam dengan kondisi *psychological well-being* perawat Non-ASN. Hal tersebut dikarenakan kondisi pekerjaan seorang perawat Non-ASN penuh dengan ketidakpastian meliputi status, pendapatan, jenjang karir, jaminan sosial,

serta beresiko tinggi terhadap berbagai kemungkinan kondisi pekerjaan di masa depan. Kondisi tersebut bisa memicu terjadinya stres, kecemasan, dan ketidakpuasan yang berpengaruh pada *psychological well-being* serta kualitas pelayanan kepada pasien. Pemilihan variabel *job insecurity* dan *psychological well-being* karena masih terbatasnya penelitian yang membahas variabel tersebut di bidang kesehatan di Indonesia khususnya pada profesi perawat Non-ASN. Hingga saat ini, peneliti belum menemukan penelitian secara spesifik membahas variabel serupa pada tempat penelitian RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Peneliti melibatkan perawat Non-ASN sebagai subjek penelitian karena jumlahnya terus bertambah seiring dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi atau industri kesehatan namun kondisi status, pendapatan, jenjang karir, jaminan sosial serta beberapa hal lain yang belum memiliki kepastian. Status subjek penelitian merupakan pegawai kontrak yang berhubungan langsung dengan peraturan pemerintah dan instansi tempat bekerja dengan kemungkinan berubah sewaktu-waktu. Mengingat fenomena dan isu yang telah dibahas sebelumnya, peneliti tertarik untuk menyelidiki hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* pada perawat Non-ASN di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Penelitian ini melibatkan subjek perawat dengan status Non-ASN yang bertugas di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini mengajukan rumusan permasalahan apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* pada profesi perawat dengan status Non-ASN di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* pada profesi perawat dengan status Non-ASN di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan turut menambah wawasan dalam literatur psikologi, terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta berkontribusi pada kemajuan ilmu di bidang tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan meningkatkan wawasan partisipan secara lebih mendalam mengenai hubungan antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*.

b. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber pengetahuan dan acuan bagi RSUD Dr. Soedirman yang berada di Kabupaten Kebumen terkait

hubungan *job insecurity* dengan *psychological well-being*. Selain itu, temuan ini dapat dijadikan salah satu dasar dalam mengidentifikasi *psychological well-being* perawat Non-ASN serta merancang kebijakan maupun intervensi untuk mengoptimalkan *psychological well-being* perawat Non-ASN.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memberikan landasan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang membahas mengenai *job insecurity* dan *psychological well-being*.