

KETIDAKPASTIAN PEKERJAAN DAN KESEJATERAAN PEGAWAI TIDAK TETAP DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN NIAS

By MARNIAMAN LAWOLO

**KETIDAKPASTIAN PEKERJAAN DAN KESEJATERAAN
PEGAWAI TIDAK TETAP DI SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



**Oleh:
MARNIAMAN LAWOLO
NIM. 2320177**

12
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

**KETIDAKPASTIAN PEKERJAAN DAN KESEJAHTERAAN
PEGAWAI TIDAK TETAP DI SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN NIAS**

56
SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi

Oleh:
MARNIAMAN LAWOLO
NIM. 2320177

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa yang dengan penuh kasih dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian yang berjudul “Ketidakpastian Pekerjaan dan Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias”. Pada kesempatan Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE., MM. selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Tim Verifikator *Outline* penelitian mahasiswa di Simat Universitas Nias.
6. Pihak keluarga dan seluruh pihak yang telah banyak mendukung dalam proses penyelesaian proposal penelitian ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan proposal penelitian ini sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa proposal penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini. Akhir kata peneliti berharap semoga proposal penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Gunugsitoli, Juni 2024
Peneliti,

MARNIAMAN LAWOLO
NPM. 2320177

DAFTAR ISI

SKRIPSI	ii
³⁴ KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Fokus Penelitian	6
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Hubungan Industrial	10
²⁹ 2.1.1 Pengertian Hubungan Industrial	10
2.2. Ketidakpastian Pekerjaan	14
2.2.1 Definisi Ketidakpastian Pekerjaan (<i>Job Insecurity</i>)	14
2.2.2 Bentuk-bentuk <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.4 Indikator <i>Job Insecurity</i>	19
2.2.5 Dampak Ketidak Pastian Pekerjaan	19
2.3. Kesejahteraan Pegawai	21
2.3.1 Defenisi Kesejahteraan Pegawai	21
2.3.2 Komponen Kesejahteraan Pegawai	22
2.4. Pengaruh Ketidakpastian Pekerjaan terhadap Kesejahteraan Pegawai ..	26
2.4.1 Dampak pada Motivasi dan Kinerja	28
2.5. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.5.1 Teori dan Konsep Manajemen SDM	29
2.5.2 Strategi untuk Mengurangi Ketidakpastia Pekerjaan	31
2.6. Peran Dukungan Manajerial dan Lingkungan Kerja	34
2.6.1 Definisi Dukungan Manajerial	34

2.6.2	Dampak Dukungan Manajerial Terhadap Kesejahteraan Pegawai	35
2.7.	Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN	37
2.7.1	Pengertian dan Karakteristik	37
2.8.	Penelitian Terdahulu	41
2.9.	Kerangka berpikir	43
2.9.1	Alur berpikir	43
2.1.	Kerangka Pemikiran	44
3	BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	46
3.2.	Informan Penelitian	46
3.3.	Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian	48
3.4.	Sumber Data	49
3.5.	Instrumen Penelitian	50
3.6.	Teknik pengumpulan data	50
3.1.	Teknik analisis data	51
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1.	Latar Belakang Hasil Penelitian	54
4.2.	Deksripsi Lokasi Penelitian	55
4.2.1	Profil Lokasi Penelitian	55
4.2.2	Lingkungan Penelitian	56
4.3.	Pengumpulan Data	56
4.4.	Reduksi Data dan Pengkodean Data	56
4.4.1	<i>Open Coding</i> (Pengkodean Terbuka)	56
4.4.2	<i>Axial Coding</i> (Pengkodean Aksial)	57
4.4.3	<i>Selective Coding</i> (Pengkodean Selektif)	57
4.5.	Hasil Penelitian	75
4.5.1	Ketidakpastian Pekerjaan dan Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Tidak Tetap	75
4.5.2	Strategi Manajemen untuk Mengurangi Dampak Negatif Ketidakpastian Pekerjaan	78
4.5.3	Peran Dukungan Manajerial dan Lingkungan Kerja dalam Memitigasi Efek Negatif Ketidakpastian Pekerjaan	81
4.6.	Pembahasan	83

4.6.1	Kondisi Pekerjaan	83
4.6.2	Dampak Ketidakpastian Pekerjaan	89
4.6.3	Faktor Penyebab Ketidakpastian Pekerjaan.....	91
4.6.4	Kebijakan Organisasi dan Upaya Mengatasi Ketidakpastian	94
4.6.5	Rekomendasi untuk Mengurangi Ketidakpastian Pekerjaan	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		101
5.1.	Kesimpulan.....	101
5.2.	Saran	102
DAFTAR PUSTAKA		103
DRAFT PERTANYAAN WAWANCARA PENELITIAN		109
HASIL WAWANCARA		114
DOKUMENTASI WAWANCARA		138

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Table 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan terjemahan dari “*Human Resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan istilah “*Manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyatakan pengertian sumber daya manusia dengan personal ataupun kepegawaian. Menurut (Onsardi, 2020; Zillah et al., 2022) Sumber daya manusia ialah salah satu faktor produksi dalam perusahaan, pemerintahan maupun badan swasta yang sangat berperan penting dalam menentukan perkembangan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang terdiri dari pekerja tetap maupun tidak tetap merupakan faktor strategis dalam kegiatan sebuah institusi atau organisasi hal ini dapat terlihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menguraikan tentang jenis tenaga kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dalam pasal 1 angka 16 mengartikan “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia”. Pemerintah juga merupakan pihak terlibat dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk tercapainya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas tercapai, yang pada akhirnya akan dapat mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat (Muhaimin et al., 2023).

Namun seiring waktu berjalan ketersediaan lapangan kerja tahun ketahun semakin padat dan pertumbuhan tenaga kerja semakin meningkat sehingga menimbulkan ketidakpastian dan ketidakseimbangan antara status kerja bagi sumber daya manusia yang mengisinya. Ketidakpastian pekerjaan adalah isu yang semakin mendominasi diskusi mengenai dinamika hubungan

industrial di berbagai organisasi, baik sektor publik, pemerintah maupun swasta.

141 Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Nias memiliki peran sentral dalam mendukung fungsi legislatif di tingkat daerah. Dalam menjalankan tugasnya, Sekretariat DPRD mempekerjakan sejumlah Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang bekerja dengan status kontrak atau waktu tertentu. Fenomena yang menarik perhatian dalam konteks ini adalah ketidakpastian pekerjaan yang dihadapi oleh PTT di Setwan DPRD.

57 Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Nias menghadapi tantangan yang kompleks dan signifikan. Salah satu masalah utama yang melanda kelompok ini adalah ketidakpastian pekerjaan yang mengakar dalam status kontrak atau waktu tertentu. Fenomena ini membawa dampak yang cukup berarti terhadap kesejahteraan psikologis, motivasi kerja, 13 dan kepuasan kerja PTT, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kontribusi mereka dalam menjalankan fungsi vital di Sekretariat DPRD.

16 Manajemen yang efektif dalam mengelola ketidakpastian ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung produktivitas. Pemerintah daerah dalam hal ini Sekretariat DPRD Kabupaten 163 Nias dengan mengeksplorasi dinamika tingkat kesejahteraan yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan, terutama pada Pegawai Tidak Tetap (PTT) 94 di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Nias memperlihatkan bahwa upaya untuk memahami dan mengatasi ketidakpastian pekerjaan menjadi kunci penting dalam membangun hubungan kerja dengan pegawai yang seimbang dan berkelanjutan untuk menemukan solusi dan perbaikan yang sesuai dengan memahami akar masalah dan dampaknya, dapat dirancang strategi kebijakan yang memperbaiki kondisi hubungan kerja dengan pegawai tidak tetap, menciptakan keberlanjutan karir, dan meningkatkan kontribusi pekerja. Hasil serupa juga dinyatakan dalam penelitian (Sari & Yafiz, 2022) yang menyampaikan untuk menemukan solusi terkait ketenagakerjaan maka diperlukan rancangan strategi pemerintah dan *stakeholder* terkait.

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias seringkali menghadapi masalah utama terkait ketidakpastian pekerjaan. PTT di Sekretariat DPRD kabupaten Nias tidak memiliki jaminan pekerjaan jangka panjang, sehingga mereka mengalami kecemasan yang berdampak signifikan pada kehidupan mereka di saat akan berakhirnya masa kontrak. PTT di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias bekerja dengan status kontrak, maka seluruh PTT di sekretariat DPRD akan terganggu psikologi mereka tiap akhir tahun karena masa kontrak mereka akan berakhir dan harus siap-siap untuk mencari pekerjaan yang baru berhubung masa kontrak mereka tidak pasti akan di perpanjang atau hanya sampai disitu saja. PTT merasa bahwa usaha mereka selama bekerja bertahun-tahun tidak dihargai atau hasil kerja mereka tidak menjamin keberlanjutan pekerjaan.

Fenomena ketidakpastian pekerjaan ini tercermin dari beberapa gejala konkret, seperti tingkat stres yang tinggi, produktivitas kerja yang fluktuatif, dan meningkatnya ketidakpuasan kerja di kalangan PTT. Misalnya, ada kasus di mana PTT merasa khawatir akan masa depan mereka di lembaga tersebut, mengingat kontrak kerja yang sering kali diperbaharui dalam jangka pendek tanpa kepastian perpanjangan. Hal ini tidak hanya menciptakan ketidaknyamanan psikologis, tetapi juga mempengaruhi kualitas hubungan antara PTT dan pegawai tetap, serta manajemen lembaga. Situasi ini memunculkan pertanyaan tentang bagaimana ketidakpastian pekerjaan dapat mempengaruhi hubungan industrial secara keseluruhan di lingkungan DPRD Kabupaten Nias. Hal serupa disampaikan oleh (Teuku Fahmi, 2020) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa tingkat produktivitas kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh status dan kepastian kedudukan kerja yang ia peroleh dari tempat ia bekerja.

Secara umum, dampak dari ketidakpastian pekerjaan ini memiliki implikasi luas. Ketidakstabilan emosional dan psikologis yang dialami oleh PTT dapat mengurangi kinerja dan produktivitas, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh DPRD. Selain itu, ketidakpastian pekerjaan juga dapat memperburuk iklim kerja dan

hubungan antar karyawan, yang dapat menyebabkan meningkatnya konflik internal dan menurunnya kerjasama tim. Hal ini juga disampaikan oleh (Siti Maimunah & Renny Puspitarini, 2020) dimana dalam penelitiannya menyampaikan dalam konteks sosial-budaya, ketidakpastian kerja dapat mengurangi rasa percaya diri dan loyalitas pegawai terhadap institusi, yang berpotensi merusak citra lembaga di mata publik.

Ketidakpastian pekerjaan menjadi fokus utama dalam Penelitian ini untuk menemukan keseimbangan antara fleksibilitas organisasi dan kepastian pekerjaan bagi pekerja dan pemberi kerja. Pengelolaan yang bijaksana terhadap aspek ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung bagi semua pihak. karena menjadi gejala yang semakin umum di tengah perubahan dinamika pasar kerja global, politik dan perubahan kebijakan sehingga dapat memberikan kontribusi pada tingkat ketidakpastian pekerjaan Hubungan industrial yang baik dapat menjadi pilar penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun, ketidakpastian pekerjaan dapat merusak fondasi hubungan ini, mengakibatkan dampak negatif pada motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memahami dan mengatasi dampak negatif dari ketidakpastian pekerjaan terhadap hubungan industrial di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Penelitian ini penting untuk memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi aspek psikologis dan profesional PTT, serta bagaimana dampak ini dapat diminimalisir melalui kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif.

Penelitian ini nantinya memiliki urgensi tinggi untuk diteliti dalam waktu dekat. Pertama, status kepegawaian sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT) menyebabkan ketidakpastian pekerjaan yang dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan pegawai. Ketidakpastian ini dapat memicu stres, kekhawatiran, dan kurangnya rasa aman dalam bekerja, yang dapat menurunkan produktivitas dan komitmen pegawai. Oleh karena itu, penting untuk meneliti dampak spesifik dari ketidakpastian pekerjaan ini pada kesejahteraan PTT agar dapat dirumuskan solusi dan kebijakan yang tepat.

Kedua, penelitian ini memiliki relevansi lokal yang tinggi karena menyoroti isu di lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Sebagai lembaga pemerintahan daerah, kesejahteraan pegawai di instansi ini berpengaruh langsung pada kinerja pelayanan publik. Dengan memahami dampak ketidakpastian pekerjaan pada PTT di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan publik di daerah tersebut.

Ketiga, isu ketidakpastian pekerjaan dan kesejahteraan pegawai tidak tetap merupakan permasalahan yang dihadapi oleh banyak instansi dan organisasi di Indonesia. Penelitian ini dapat menjadi studi kasus yang bermanfaat untuk memahami dinamika dan dampak ketidakpastian pekerjaan pada pegawai tidak tetap secara lebih luas. Temuan dari penelitian ini nantinya dapat menjadi acuan bagi instansi lain dalam mengelola dan menjaga kesejahteraan pegawai tidak tetap mereka

Jika ketidakpastian dibiarkan maka akan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kesejahteraan pegawai. Hal sering kali menimbulkan stres dan kecemasan yang berkepanjangan, karena pegawai merasa tidak aman tentang kelangsungan pekerjaan mereka. Perasaan tidak stabil ini dapat mengurangi motivasi dan produktivitas kerja, serta meningkatkan risiko masalah kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Selain itu, ketidakpastian pekerjaan juga dapat mengganggu perencanaan keuangan pegawai, mengurangi kemampuan mereka untuk menabung atau berinvestasi untuk masa depan, yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan kesejahteraan ekonomi. Sehingga hal ini tentunya akan berpengaruh dan berimplikasi pada hasil kinerja pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias itu sendiri

Dengan demikian, urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami dampak ketidakpastian pekerjaan pada kesejahteraan PTT di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, serta potensi kontribusinya dalam merumuskan solusi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan publik di daerah tersebut dan di Indonesia secara umum.

Dampak-dampak ini tidak hanya mempengaruhi individu secara pribadi, tetapi juga dapat berdampak pada hubungan sosial dan keluarga, menciptakan lingkungan yang kurang harmonis dan menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengatasi ketidakpastian pekerjaan melalui kebijakan ketenagakerjaan yang lebih stabil dan dukungan bagi pegawai adalah penting untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Maka berdasarkan uraian penjelasan di atas maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian guna mendalami dan menganalisis resistensi karyawan dengan mengangkat judul penelitian "Ketidakpastian Pekerjaan dan Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias".

1.2. Fokus Penelitian

Untuk menghindari terjadinya pengembangan pola pikir yang tidak memiliki hubungan dengan judul serta tidak meluasnya penulisan dan pembahasan penelitian ini, mengingat keterbatasan waktu, tenaga, referensi penulis, fokus penelitian ini adalah pada dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap tingkat kesejahteraan di antara Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Nias. Beberapa aspek yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini meliputi:

1. Ketidakpastian Pekerjaan sebagai Fenomena Utama

Penelitian ini secara khusus menyoroti ketidakpastian pekerjaan sebagai fenomena utama yang dihadapi oleh PTT di Sekretariat DPRD. Fokus pada karakteristik kontrak atau status waktu tertentu sebagai sumber ketidakpastian dan dampaknya terhadap kehidupan kerja para pekerja.

2. Dampak Psikologis dan Motivasi Kerja

Penelitian mencoba untuk memahami dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan psikologis PTT. Dalam konteks ini, penelitian memeriksa bagaimana ketidakpastian pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas PTT.

3. Manajemen dan Kebijakan Organisasi

Penelitian bertujuan untuk memberikan wawasan tentang manajemen yang efektif dalam mengelola ketidakpastian pekerjaan. Selain itu, penelitian ini

berupaya merancang strategi kebijakan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, mendukung, dan berkelanjutan bagi PTT di Sekretariat DPRD.

1.3. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, yang menjadi rumusan masalah antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias?
2. Apa strategi yang efektif untuk mengurangi dampak negatif ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias?
3. Bagaimana peran dukungan manajerial dan lingkungan kerja dalam memitigasi efek negatif ketidakpastian pekerjaan terhadap pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diturunkan dari rumusan masalah sebelumnya yakni sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh ketidakpastian pekerjaan terhadap motivasi dan kinerja pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias.
2. Mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif dalam mengurangi dampak negatif ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan pegawai tidak tetap.
3. Menilai peran dukungan manajerial dan lingkungan kerja dalam memitigasi efek negatif ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan pegawai tidak tetap.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini nantinya dilakukan yakni sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori hubungan industrial dengan mendalaminya melalui lensa

ketidakpastian pekerjaan. Konsep-konsep baru atau kerangka kerja teoritis yang muncul dari penelitian ini dapat memperkaya literatur akademis terkait.

- b. Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang ketidakpastian pekerjaan, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi dan dampaknya terhadap hubungan industrial. Ini dapat membantu peneliti dan akademisi untuk menggali lebih dalam fenomena ini.
- c. Dengan meneliti evolusi hubungan industrial dari perspektif tradisional hingga holistik dan kooperatif, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman evolusi konsep-konsep dalam teori hubungan industrial.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini nantinya dilakukan yakni sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian dapat memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan organisasi yang lebih baik dalam mengelola ketidakpastian pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Kebijakan ini dapat mencakup aspek kontrak kerja, dukungan psikologis, dan manajemen hubungan industrial.
- b. Pemahaman dampak ketidakpastian pekerjaan pada kesejahteraan psikologis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja PTT dapat membantu merancang program-program dukungan yang dapat meningkatkan kondisi pekerja dan mengurangi tekanan psikologis.
- c. Manajemen organisasi, khususnya di Sekretariat DPRD, dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif dalam mengelola ketidakpastian pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil.
- d. Pemerintah daerah, dengan merespons hasil penelitian ini, dapat mempertimbangkan perubahan kebijakan yang mendukung

kesejahteraan pekerja tidak tetap dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

- e. Dengan memahami dinamika hubungan industrial yang dipengaruhi oleh ketidakpastian pekerjaan, organisasi dapat merancang langkah-langkah untuk meningkatkan hubungan antara PTT dan manajemen, menciptakan kondisi kerja yang lebih positif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

12 2.1. Hubungan Industrial

2.1.1 Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah konsep yang mencakup semua interaksi antara pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah dalam konteks dunia kerja. Tujuan utama hubungan industrial adalah untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. (Nelson et al., 2023) menyampaikan ada beberapa komponen kunci yang berperan dalam hubungan industrial:

32 1. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PKB adalah dokumen yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. PKB biasanya mencakup berbagai hal, termasuk upah, jam kerja, kondisi kerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa. PKB dibuat melalui negosiasi antara serikat pekerja dan manajemen perusahaan, dan merupakan alat penting untuk memastikan keadilan dan kejelasan dalam hubungan kerja.

71 2. Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak mereka. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam negosiasi PKB, advokasi kebijakan publik, dan perlindungan terhadap tindakan diskriminatif atau tidak adil dari pemberi kerja. Di Indonesia, serikat pekerja diatur oleh undang-undang dan memiliki hak untuk berunding secara kolektif.

3. Mediasi dan Arbitrase

Ketika terjadi konflik antara pekerja dan pemberi kerja, mediasi dan arbitrase menjadi mekanisme penyelesaian yang penting. Mediasi melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan. Jika mediasi gagal, arbitrase dapat digunakan, di mana pihak ketiga yang netral memberikan keputusan yang mengikat. Mediasi dan arbitrase membantu menyelesaikan sengketa tanpa perlu melalui proses hukum yang panjang dan mahal.

¹⁸ Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

¹⁸ Hubungan industrial di Indonesia, menurut (Komalasari et al., 2022) mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. ¹⁰ Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.
- b. ²³ Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila yang merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia.
- c. ⁴ Hubungan industrial Pancasila memiliki ciri-ciri khusus yang membedakannya dengan hubungan industrial lainnya.

Ciri-ciri khusus tersebut adalah: (1) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara; (2) Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya; (3) Melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan; (4) Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang

4 dilakukan secara kekeluargaan; (5) Terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah dan dalam hubungan industrial Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu di antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai luhur budaya bangsa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam melaksanakan hubungan industrial Pancasila setiap pekerja diarahkan untuk memiliki sikap merasa ikut memiliki serta mengembangkan sikap mempertahankan dan memelihara kelangsungan usaha. Dalam melaksanakan hubungan industrial Pancasila, setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai manusia atas kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat dan harga diri serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

7 Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan,

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut (Atmoko, 2022) dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya halhal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku.

- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Adapun menurut (Mulya Karsona et al., 2020a), perselisihan kepentingan adalah *“Involve disagreement over the formulation of standards terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations”* yakni:

- a. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.

- b. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

4 Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan industrial di Indonesia adalah (Nurrohman & Kustiawan, 2022)

- a. Perbedaan perkembangan sejarah industrial (antara negara maju dan berkembang);
- b. Perbedaan pendekatan dalam pemenuhan tuntutan dan kebutuhan kaum pekerja;
- c. Kepedulian terhadap perbaikan industrial dan kesejahteraan; serta
- d. Tekad membangun masyarakat industri yang bermasa depan

Meskipun begitu, di dalam pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis terkadang mengalami hambatan, baik dari sisi pekerja, pengusaha termasuk pula dari pemerintah. Faktor penghambat dari penegak hukum atau pejabat pemerintah, tidak melakukan tugas secara objektif, memihak, atau kurang menguasai terhadap berbagai peraturan perundang- undangan.

2.2. Ketidakpastian Pekerjaan

2.2.1 Definisi Ketidakpastian Pekerjaan (*Job Insecurity*)

Menurut (Hastuti & Hadi, 2022) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut (Pramuditya & Nuvriasari, 2023) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung

atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Menurut (Saputri, et al., 2020) *Job Insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut (Oley et al., 2023) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh beberapa peneliti, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah kondisi psikologis yang dirasakan oleh individu pekerja yang ditandai oleh rasa takut, ketidakpastian, dan ketidakamanan terhadap pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang menyebabkan *Job Insecurity* antara lain ketidakpastian penempatan, masalah gaji, peluang promosi, dan pelatihan. Ketidakamanan kerja juga dapat muncul akibat perubahan lingkungan kerja yang tidak stabil, seperti jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau kontrak.

Job Insecurity dapat menyebabkan stres pada individu, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental, seperti gangguan tidur dan hilangnya nafsu makan. Secara keseluruhan, *Job Insecurity* adalah persepsi subyektif individu terhadap ketidakpastian, ketidakamanan, dan ketidakberdayaan dalam menghadapi aspek-aspek pekerjaan mereka.

Teori Ketidakpastian Pekerjaan (*Job Insecurity Theory*) yang dikemukakan oleh Stephen Greenhalgh dan Gilles Rosenblatt pada tahun

1984. Dalam teori ini, Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menjelaskan bahwa ketidakpastian pekerjaan merupakan kondisi di mana individu merasa terancam untuk kehilangan pekerjaan mereka atau mengalami perubahan negatif dalam hal kondisi kerja dan lingkungan pekerjaan. Ketidakpastian pekerjaan ini dapat timbul dari berbagai faktor, seperti ancaman pengurangan tenaga kerja, restrukturisasi organisasi, atau perubahan kebijakan yang dapat mempengaruhi keamanan pekerjaan seseorang.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa ketidakpastian pekerjaan dapat memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik pekerja, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Pekerja yang mengalami ketidakpastian pekerjaan cenderung mengalami stres, kecemasan, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan komitmen terhadap organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi hubungan industrial antara pekerja dan manajemen, serta menciptakan konflik dan ketegangan dalam lingkungan kerja.

Teori Ketidakpastian Pekerjaan ini sangat relevan dengan topik penelitian "Dampak Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias" karena menyediakan kerangka teoritis yang dapat digunakan untuk menganalisis dampak ketidakpastian pekerjaan yang dialami oleh PTT terhadap hubungan industrial di lingkungan kerja tersebut. Teori ini dapat membantu peneliti dalam memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap ketidakpastian pekerjaan, serta mengeksplorasi dampak negatif yang mungkin timbul pada kesejahteraan pekerja, kinerja organisasi, dan hubungan industrial secara keseluruhan.

Dengan menggunakan Teori Ketidakpastian Pekerjaan sebagai landasan teoritis, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena ketidakpastian pekerjaan yang dialami oleh PTT di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias dan implikasinya terhadap hubungan industrial di lingkungan kerja tersebut.

2.2.2 Bentuk-bentuk *Job Insecurity*

Menurut (Ramdhan & Fajrianti, 2021) menyampaikan ada beberapa bentuk-bentuk ketidakpastian kerja, yaitu:

- a. Ketidakamanan kerja kuantitatif; Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.
- b. Ketidakamanan kerja kualitatif; Mengacu ada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut (Yuhansyah et al., 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah:

1) Lokus Kontrol

Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan

2) Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

3) Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.

4) Komunikasi Organisasi

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

5) Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa

kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.

6) Usia

Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

7) Jenis Kelamin

Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

8) Pendidikan

Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

9) Jenis Pekerjaan

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

10) Status Kepegawaian

Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

2.2.4 Indikator *Job Insecurity*

5 Menurut (Maytri Nuradha et al., 2022) menyampaikan ada beberapa indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* antara lain:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu; Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan; Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu; Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.
- d. Pentingnya keseluruhan pekerjaan; Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

2.2.5 Dampak Ketidak Pastian Pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan adalah kondisi di mana pegawai merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan mereka. Ketidakpastian ini dapat timbul dari berbagai faktor seperti restrukturisasi organisasi, perubahan teknologi, krisis ekonomi, dan lain-lain. Dampak ketidakpastian pekerjaan pada pegawai sangat signifikan dan dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan mereka, baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Sverke dan Hellgren (2015), ketidakpastian pekerjaan memiliki korelasi yang kuat dengan peningkatan stres dan masalah kesehatan mental. 61 Pegawai yang merasa tidak aman tentang masa

depan pekerjaan mereka cenderung mengalami kecemasan dan depresi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa aman. Ketidakpastian pekerjaan dapat menimbulkan perasaan tidak berdaya dan kurangnya kontrol atas situasi kerja, yang pada akhirnya dapat memicu stres psikologis. Ketika pegawai merasa tidak yakin tentang masa depan pekerjaan mereka, perasaan cemas akan kehilangan pekerjaan dan ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan finansial dapat menjadi sangat dominan. Hal ini tidak hanya mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja tetapi juga kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Stres kronis ini dapat mengakibatkan berbagai masalah kesehatan mental seperti gangguan tidur, depresi, dan burnout. Ketidakpastian pekerjaan menciptakan lingkungan yang penuh tekanan di mana pegawai merasa terancam dan tidak berdaya. Mereka mungkin merasa bahwa tidak ada yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan situasi mereka, yang dapat memperparah perasaan tidak aman dan kecemasan mereka. Pegawai yang mengalami tingkat ketidakpastian yang tinggi cenderung lebih sering mengalami perasaan putus asa, mudah tersinggung, dan kurang termotivasi.

Cheng dan Chan (2018) dalam studi meta-analitik mereka menemukan bahwa ketidakpastian pekerjaan dapat mengurangi kinerja dan produktivitas pegawai. Ketika pegawai merasa tidak yakin tentang keamanan pekerjaan mereka, motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan menurun. Perasaan tidak aman dapat mengganggu fokus dan efisiensi pegawai, yang berdampak negatif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Ketidakpastian pekerjaan juga dapat mengurangi tingkat keterlibatan pegawai. Pegawai yang merasa tidak aman mungkin lebih cenderung menarik diri dari tugas-tugas mereka dan menunjukkan ketidakpedulian terhadap hasil kerja mereka. Keterlibatan yang rendah ini dapat menyebabkan penurunan kolaborasi dan komunikasi di antara tim, yang sangat penting untuk efektivitas organisasi. Efisiensi kerja pegawai juga dapat menurun akibat ketidakpastian pekerjaan. Ketika pegawai merasa tidak aman, mereka mungkin tidak lagi bekerja dengan kecepatan

dan ketepatan yang sama seperti sebelumnya. Ketidakpastian dapat menyebabkan mereka mengambil lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas, karena mereka merasa kurang yakin dan lebih cemas tentang hasil pekerjaan mereka.

2.3. Kesejahteraan Pegawai

2.3.1 Defenisi Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai adalah kondisi di mana pegawai merasakan keadaan yang baik secara fisik, mental, dan sosial dalam konteks pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kualitas hidup pegawai, termasuk kesehatan fisik, kesehatan mental, keseimbangan kerja-hidup, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Mangkunegara (2017) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" menekankan bahwa kesejahteraan pegawai adalah kondisi di mana pegawai merasa sehat, bahagia, dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka. Menurutnya, kesejahteraan pegawai mencakup kesehatan fisik, mental, dan sosial, serta kepuasan kerja dan kehidupan pribadi yang seimbang.

- a. Kesehatan Fisik: Kondisi tubuh yang sehat dan bebas dari penyakit, didukung oleh lingkungan kerja yang aman.
- b. Kesehatan Mental: Keadaan mental yang stabil tanpa gangguan seperti stres berlebihan atau depresi.
- c. Kesehatan Sosial: Hubungan yang harmonis dan dukungan sosial yang baik dari rekan kerja dan atasan.

Menurut Sedarmayanti (2017), Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil" menekankan bahwa kesejahteraan pegawai mencakup kesehatan fisik, mental, dan sosial. Ia juga menyoroti pentingnya program kesejahteraan yang dirancang oleh organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

- a. Program Kesejahteraan: Inisiatif dan program yang dirancang oleh organisasi untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan pegawai.
- b. Kesehatan Fisik dan Mental: Kondisi fisik dan mental yang baik, yang didukung oleh program kesehatan dan kebijakan yang ada.

- c. Dukungan Sosial: Lingkungan kerja yang mendukung dengan hubungan interpersonal yang baik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan pegawai adalah kondisi multidimensi yang mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial. Di Indonesia, para ahli menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup, dukungan organisasi, program kesejahteraan, dan hubungan interpersonal yang baik dalam menciptakan kesejahteraan pegawai. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pegawai mereka dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja.

2.3.2 Komponen Kesejahteraan Pegawai

Mangkunegara (2017) menekankan pentingnya kesejahteraan pegawai sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Menurut Mangkunegara, kesejahteraan pegawai mencakup beberapa komponen utama yang saling terkait, yaitu:

1 Kesejahteraan Fisik

Kesejahteraan fisik adalah kondisi di mana pegawai berada dalam keadaan sehat secara fisik, yang mencakup bebas dari penyakit atau cedera, serta memiliki energi dan stamina yang cukup untuk menjalani aktivitas kerja sehari-hari. Kesejahteraan fisik sangat penting karena berdampak langsung pada kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif dan produktif. Komponen Kesejahteraan Fisik Menurut Mangkunegara (2017) adalah:

- a. Kesehatan Fisik; Kesehatan fisik adalah kondisi tubuh yang sehat dan bebas dari penyakit atau cedera. Kesehatan yang baik memungkinkan pegawai untuk berfungsi secara optimal dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang sehat secara fisik cenderung memiliki energi dan stamina yang cukup untuk menjalani tugas-tugas mereka, mengurangi absensi, dan meningkatkan produktivitas.
- b. Lingkungan Kerja; Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mencakup fasilitas yang mendukung kesehatan fisik, seperti ergonomi yang baik dan kebijakan keselamatan kerja. Lingkungan

kerja yang dirancang dengan baik dapat mencegah cedera dan penyakit, serta meningkatkan kenyamanan dan keselamatan pegawai. Contohnya adalah penggunaan peralatan ergonomis, penerangan yang cukup, dan ventilasi yang baik.

- c. Program Kesehatan; Program kesehatan adalah inisiatif yang dilakukan oleh organisasi untuk mendukung kesehatan fisik pegawai. Program-program ini mencakup pemeriksaan kesehatan rutin, fasilitas olahraga, dan program kebugaran. Organisasi yang menyediakan program kesehatan membantu pegawai untuk menjaga kondisi fisik mereka, mengurangi risiko penyakit, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

Sejalan dengan Wibowo (2018), kesejahteraan fisik merupakan kondisi di mana pegawai merasa sehat secara fisik dan bebas dari penyakit atau cedera, yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara produktif. Komponen utama dari kesejahteraan fisik meliputi kesehatan fisik yang baik, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta program kesehatan yang mendukung. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan fisik pegawai dapat meningkatkan kinerja, mengurangi tingkat absensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan Kesejahteraan fisik adalah kondisi yang mencerminkan kesehatan dan kebugaran tubuh pegawai, yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif dan produktif. Komponen utama dari kesejahteraan fisik meliputi kesehatan fisik yang baik, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta program kesehatan yang mendukung. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan fisik pegawai dapat meningkatkan kinerja, mengurangi absensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

2 Kesejahteraan Psikologis

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana pegawai merasa puas, bahagia, dan seimbang

secara mental dan emosional dalam lingkungan kerja mereka. Kesejahteraan psikologis sangat penting untuk memastikan pegawai dapat bekerja secara optimal dan produktif. Berikut adalah komponen utama kesejahteraan psikologis menurut Hasibuan (2016):

- a. **Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**; Tingkat kepuasan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk tugas-tugas yang diberikan, kondisi kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bahagia dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.
- b. **Motivasi (*Motivation*)**; Dorongan internal yang membuat pegawai berusaha mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi merupakan indikator kesejahteraan psikologis yang baik. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan antusias dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
- c. **Stress Kerja (*Job Stress*)**; Tingkat tekanan atau stres yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Stres kerja yang tinggi dapat merusak kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola stres kerja melalui berbagai inisiatif seperti pelatihan manajemen stres dan penyediaan dukungan psikologis.
- d. **Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work-Life Balance*)**; Kemampuan pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan kerja-hidup yang baik berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis yang positif. Pegawai yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih bahagia dan kurang mengalami kelelahan.
- e. **Hubungan Interpersonal (*Interpersonal Relationships*)**; Kualitas hubungan antara pegawai dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Hubungan interpersonal yang positif dan harmonis di tempat kerja mendukung kesejahteraan psikologis. Interaksi yang baik dan

11

dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan membantu pegawai merasa dihargai dan diterima.

- f. Pengembangan Diri (*Self-Development*); Kesempatan bagi pegawai untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Kesempatan untuk pengembangan diri dan pertumbuhan karir berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis. Pegawai yang merasa berkembang dan memiliki peluang untuk maju cenderung lebih puas dan termotivasi.

Menurut Hasibuan (2016), kesejahteraan psikologis pegawai adalah kondisi di mana pegawai merasa puas, bahagia, dan seimbang secara mental dan emosional dalam lingkungan kerja mereka. Komponen utama kesejahteraan psikologis meliputi kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, keseimbangan kerja-hidup, hubungan interpersonal, dan pengembangan diri. Organisasi yang memperhatikan berbagai aspek kesejahteraan psikologis dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

3 Kesejahteraan Sosial

Menurut Wibowo (2018) dalam bukunya "Manajemen Kinerja", kesejahteraan sosial pegawai mencakup beberapa komponen utama yang berkaitan dengan hubungan interpersonal, dukungan sosial, dan budaya kerja di lingkungan organisasi. Berikut adalah penjelasan dari komponen-komponen tersebut:

- a. Hubungan Interpersonal; Hubungan yang positif dan harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang mendukung kerjasama tim dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan sosial. Hubungan interpersonal yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Ini memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kerjasama tim yang

baik dan komunikasi yang terbuka membantu mengurangi konflik dan meningkatkan produktivitas.

- b. Dukungan Sosial; Tingkat dukungan yang diterima dari rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan. Dukungan sosial dapat membantu pegawai mengatasi tantangan dan tekanan di tempat kerja. Dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja dan atasan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai. Ini juga membantu dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan sosial mencakup bantuan emosional, informasi, dan instrumental yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan.
- c. Budaya Kerja; Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung kesejahteraan pegawai. Ini mencakup kebijakan anti-diskriminasi dan inisiatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Budaya kerja yang inklusif dan mendukung menciptakan lingkungan di mana semua pegawai merasa dihargai dan diterima. Kebijakan anti-diskriminasi dan inisiatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif membantu dalam mempromosikan kesejahteraan sosial. Budaya kerja yang baik juga mendukung pengembangan karir dan memberikan peluang yang adil bagi semua pegawai.

Menurut Wibowo (2018), kesejahteraan sosial pegawai mencakup hubungan interpersonal yang positif, dukungan sosial yang kuat, dan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Organisasi yang memperhatikan aspek-aspek ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan sosial dan kinerja pegawai.

2.4. Pengaruh Ketidakpastian Pekerjaan terhadap Kesejahteraan Pegawai

Ketidakpastian pekerjaan adalah kondisi di mana pegawai merasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan mereka. Ketidakpastian ini dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pegawai. Menurut Hariandja (2016), ketidakpastian pekerjaan adalah salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi pegawai secara signifikan. Ketidakpastian pekerjaan terjadi ketika pegawai merasa tidak yakin atau tidak aman mengenai masa depan pekerjaan mereka. Beberapa pengaruh Ketidakpastian Pekerjaan terhadap Kesejahteraan Pegawai, sebagai berikut:

- a. Penurunan Kepuasan Kerja; Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, tugas yang diberikan, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk pengembangan karir. Ketidakpastian pekerjaan dapat mengurangi rasa aman dan stabilitas yang dirasakan pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka tidak aman, mereka cenderung merasa cemas dan khawatir tentang masa depan mereka. Hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja karena pegawai tidak dapat menikmati pekerjaan mereka dengan tenang. Mereka mungkin merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka tidak dihargai atau bahwa mereka tidak memiliki kontrol atas masa depan mereka. Akibatnya, pegawai menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan.
- b. Penurunan Motivasi; Motivasi adalah dorongan internal yang membuat pegawai berusaha mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi biasanya ditandai dengan antusiasme, semangat, dan keinginan untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang baik. Ketidakpastian pekerjaan dapat menurunkan motivasi pegawai karena mereka merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka mungkin tidak dihargai atau tidak menghasilkan hasil yang diharapkan. Ketika pegawai merasa tidak yakin tentang keamanan pekerjaan mereka, mereka mungkin kehilangan minat dan semangat untuk bekerja. Mereka cenderung menjadi kurang proaktif dan enggan mengambil inisiatif atau risiko dalam pekerjaan mereka. Ketidakpastian ini juga dapat membuat pegawai merasa kurang berdaya dan tidak termotivasi untuk mencapai tujuan jangka panjang, karena mereka tidak yakin apakah mereka akan tetap berada di perusahaan untuk melihat hasil dari usaha mereka.

2.4.1 Dampak pada Motivasi dan Kinerja

- a. Produktivitas Menurun: Pegawai yang kurang puas dan tidak termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah. Mereka mungkin bekerja dengan lambat, membuat lebih banyak kesalahan, dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
- b. Kualitas Kerja Menurun: Ketidakpuasan dan kurangnya motivasi dapat berdampak negatif pada kualitas kerja. Pegawai mungkin kurang peduli dengan hasil kerja mereka dan tidak berusaha untuk mencapai standar yang tinggi.
- c. Tingkat Absensi dan Turnover Tinggi: Pegawai yang tidak puas dan tidak termotivasi lebih mungkin untuk sering absen dan mencari peluang kerja lain. Tingkat turnover yang tinggi dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan.
- d. Moral dan Semangat Kerja Rendah: Ketidakpastian pekerjaan dapat menciptakan suasana kerja yang negatif, di mana moral dan semangat kerja pegawai menurun. Ini dapat mempengaruhi keseluruhan budaya dan lingkungan kerja.

Menurut Hariandja (2016), ketidakpastian pekerjaan dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan kurang termotivasi. Organisasi perlu mengambil langkah-langkah untuk mengurangi ketidakpastian ini, seperti melalui komunikasi yang jelas, dukungan manajerial, dan kebijakan yang memberikan rasa aman dan stabilitas kepada pegawai. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi.

Penelitian Zulkarnain (2018) dilakukan di sebuah perusahaan manufaktur besar di Indonesia yang sedang mengalami restrukturisasi organisasi. Restrukturisasi ini menyebabkan ketidakpastian pekerjaan di kalangan pegawai, terutama mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK)

dan perubahan peran pekerjaan. ⁹² Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 200 pegawai yang terdampak restrukturisasi. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linear untuk melihat hubungan antara ketidakpastian pekerjaan dan kesejahteraan psikologis. Penelitian menemukan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis pegawai. Pegawai yang mengalami ketidakpastian pekerjaan melaporkan ¹⁰⁸ tingkat stres dan kecemasan yang lebih tinggi, serta penurunan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini dapat ⁷² disimpulkan bahwa Ketidakpastian pekerjaan dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis pegawai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi.

2.5. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.5.1 Teori dan Konsep Manajemen SDM

³⁸ Sedarmayanti dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil" (2017) ¹⁶⁰ menekankan pentingnya pengelolaan kinerja sumber daya manusia (SDM) sebagai kunci ¹⁰⁹ keberhasilan organisasi. Menurutnya, kinerja SDM merupakan salah satu elemen utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai konsep kinerja SDM dan strategi peningkatan kinerja menurut Sedarmayanti:

- a. Kinerja SDM; ¹⁵⁶ Kinerja SDM mengacu pada seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai ¹⁰⁶ tujuan organisasi. Kinerja ini diukur berdasarkan tiga aspek utama:
 - 1) ¹⁰⁶ Pencapaian Tujuan Organisasi: Seberapa efektif pegawai dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
 - 2) Efektivitas Kerja: Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien dan berkualitas tinggi.
 - 3) Kontribusi Individu terhadap Tim: Seberapa besar kontribusi pegawai terhadap keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan.

b. Strategi Peningkatan Kinerja; Untuk meningkatkan kinerja SDM, Sedarmayanti mengusulkan beberapa strategi utama yang dapat diterapkan oleh organisasi:

- 1) **Penilaian Kinerja**; Penilaian kinerja adalah proses evaluasi berkala yang dilakukan untuk mengukur dan menilai kinerja pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dengan tujuan Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, Memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai, Menyusun rencana pengembangan individu.
- 2) **Pelatihan dan Pengembangan**; Program pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien dengan tujuan Mengembangkan kemampuan teknis dan manajerial pegawai, Meningkatkan produktivitas dan kinerja individu serta tim, Memastikan pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dan tantangan di tempat kerja.
- 3) **Penghargaan dan Pengakuan**; Sistem penghargaan dan pengakuan bertujuan untuk menghargai dan mengakui kinerja pegawai yang baik, sehingga mendorong motivasi dan loyalitas mereka dengan tujuan Meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, Mendorong pegawai untuk terus berkinerja tinggi, Mengurangi turnover pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Berdasarkan pendapat sedarmayanti diatas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan kinerja SDM yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Dengan menerapkan strategi-strategi seperti penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta penghargaan dan pengakuan, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

2.5.2 Strategi untuk Mengurangi Ketidakpastian Pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pegawai. Para ahli di Indonesia telah meneliti berbagai strategi untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dalam bukunya "Manajemen Kinerja" (2018), Wibowo menyatakan bahwa mengelola ketidakpastian pekerjaan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang efektif. Strategi yang tepat dapat membantu pegawai merasa lebih aman dan terlibat, sehingga meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka. Berikut adalah beberapa strategi yang direkomendasikan oleh Wibowo untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan:

- a. Komunikasi yang Efektif; Komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan pegawai sangat penting untuk mengurangi ketidakpastian. Informasi yang akurat dan tepat waktu tentang kondisi perusahaan, perubahan yang akan datang, dan prospek masa depan dapat membantu pegawai merasa lebih aman. Beberapa strategi antara lain:
 - 1) Melakukan rapat rutin untuk memberikan pembaruan tentang kondisi perusahaan dan perubahan yang mungkin terjadi.
 - 2) Menerapkan kebijakan transparansi dalam semua keputusan yang mempengaruhi pekerjaan pegawai.
 - 3) Menyediakan saluran komunikasi dua arah di mana pegawai dapat mengajukan pertanyaan dan memberikan umpan balik.
- b. Dukungan Pengembangan Karir; Meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai melalui program pengembangan karir dapat memberikan rasa aman dan meningkatkan kepercayaan diri mereka terhadap masa depan pekerjaan. Beberapa strategi antara lain:
 - 1) Menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan perkembangan industri.
 - 2) Membuat rencana pengembangan karir individual untuk setiap pegawai.

- 3) Menawarkan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti sertifikasi profesional dan pendidikan lanjutan.
- c. Kebijakan Keamanan Kerja; Kebijakan keamanan kerja yang jelas dan terstruktur dapat memberikan kepastian kepada pegawai mengenai status pekerjaan mereka. Jaminan pekerjaan dan perlindungan terhadap PHK yang tidak adil sangat penting. Beberapa strategi antara lain:
- 1) Mengimplementasikan kontrak kerja yang jelas dengan jaminan pekerjaan jangka panjang.
 - 2) Menyediakan asuransi pekerjaan dan manfaat tambahan yang mendukung kesejahteraan pegawai.
 - 3) Menetapkan kebijakan yang adil dalam hal promosi, pemutusan hubungan kerja, dan pengurangan tenaga kerja.
- d. ¹⁶ Budaya Kerja yang Inklusif dan Mendukung; ¹⁶ Membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung dapat ²⁴ menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan aman. Budaya kerja yang positif dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Beberapa strategi antara lain:
- 1) Menerapkan kebijakan anti-diskriminasi dan memastikan bahwa semua pegawai diperlakukan dengan adil.
 - 2) Mengembangkan program kebersamaan dan kegiatan tim untuk memperkuat hubungan interpersonal.
 - 3) Menyediakan platform untuk pegawai menyuarakan pendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. ¹⁰³
- e. Fleksibilitas Kerja; Menyediakan fleksibilitas kerja dapat membantu pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat mengurangi stres dan ketidakpastian. Beberapa strategi antara lain:
- 1) Menerapkan kebijakan kerja fleksibel, seperti jam kerja fleksibel dan kerja jarak jauh.
 - 2) Menyediakan fasilitas untuk mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti program kesehatan dan rekreasi.

- 3) Mendorong pegawai untuk mengambil cuti dan beristirahat secara teratur untuk menjaga kesehatan mental dan fisik.

Menurut Wibowo (2018), mengurangi ketidakpastian pekerjaan memerlukan pendekatan yang holistik yang mencakup komunikasi yang efektif, dukungan pengembangan karir, kebijakan keamanan kerja, budaya kerja inklusif, dan fleksibilitas kerja. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Wibowo (2018) dalam bukunya "Manajemen Kinerja" menekankan pentingnya manajemen yang efektif untuk pegawai tidak tetap untuk memastikan mereka merasa dihargai, termotivasi, dan produktif. Berikut adalah beberapa strategi yang direkomendasikan oleh Wibowo untuk mengelola pegawai tidak tetap:

- a. Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif; Proses rekrutmen dan seleksi yang baik membantu memastikan bahwa pegawai tidak tetap yang direkrut memiliki kualifikasi dan kesesuaian yang tepat dengan kebutuhan organisasi dengan strategi Membuat deskripsi pekerjaan yang rinci dan jelas, Menggunakan metode seleksi yang objektif dan adil untuk memilih kandidat terbaik.
- b. Orientasi dan Onboarding; Orientasi dan onboarding yang baik membantu pegawai tidak tetap memahami budaya perusahaan dan tugas mereka dengan lebih baik, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih efektif dengan strategi Menyelenggarakan program orientasi yang komprehensif, Menetapkan mentor untuk pegawai baru.
- c. Pelatihan dan Pengembangan; Program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai tidak tetap, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka, dengan strategi Menyediakan program pelatihan berkelanjutan, Memberikan akses ke sumber daya pembelajaran online.

d. Kompensasi dan Tunjangan yang Kompetitif; Kompensasi yang adil dan tunjangan tambahan dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai tidak tetap, dengan strategi Memastikan pembayaran yang adil sesuai dengan standar industri, Menyediakan tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan.

Menurut Wibowo (2018), manajemen SDM yang efektif untuk pegawai tidak tetap mencakup rekrutmen dan seleksi yang efektif, orientasi dan onboarding, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, komunikasi yang terbuka, keseimbangan kerja-hidup, pengakuan dan penghargaan, keterlibatan dan partisipasi, serta pengelolaan karir dan peluang jangka panjang. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas pegawai tidak tetap.

2.6. Peran Dukungan Manajerial dan Lingkungan Kerja

2.6.1 Definisi Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial adalah tindakan dan pendekatan yang diambil oleh manajemen dalam sebuah organisasi untuk membantu, memfasilitasi, dan memotivasi karyawan mereka. Dukungan ini mencakup berbagai aspek, seperti memberikan arahan yang jelas, menyediakan sumber daya yang diperlukan, memberikan pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

Dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi” Pakpahan (2022) menyampaikan bahwa dukungan manajerial juga melibatkan interaksi interpersonal yang baik antara manajer dan karyawan, yang mencakup komunikasi efektif, umpan balik konstruktif, dan empati. Pakpahan menjelaskan bahwa dukungan manajerial adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Melalui berbagai bentuk dukungan, manajer dapat membantu pegawai mencapai potensi penuh mereka, meningkatkan kesejahteraan, dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi.

Menurut (Rizky, 2022) terdapat beberapa aspek-aspek dukungan manajerial dalam suatu lingkungan organisasi kerja:

1. Komunikasi

Manajer harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka dengan karyawan, mendengarkan masukan dan keluhan mereka, serta memberikan informasi yang diperlukan.

2. Pengembangan Karyawan

Ini mencakup pelatihan dan kesempatan pengembangan karir yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

3. Pemberian Umpan Balik

Manajer memberikan umpan balik yang konstruktif secara rutin, baik positif maupun negatif, yang membantu karyawan mengetahui kinerja mereka dan area yang perlu ditingkatkan.

4. Motivasi dan Pengakuan

Menghargai kinerja baik karyawan melalui pujian, penghargaan, dan insentif lainnya.

5. Penyediaan Sumber Daya

Memberikan alat, teknologi, dan sumber daya lain yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

2.6.2 Dampak Dukungan Manajerial Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Dukungan manajerial yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Beberapa dampak positif dari dukungan manajerial terhadap kesejahteraan pegawai menurut (Sulaikah et al, 2021) meliputi:

1. Kesejahteraan Psikologis

- a) Mengurangi Stres: Dukungan yang diberikan oleh manajer dapat membantu mengurangi stres karyawan dengan memastikan mereka memiliki sumber daya yang cukup dan arahan yang jelas.

- b) Meningkatkan Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

2. Kesejahteraan Sosial

- a) Meningkatkan Hubungan Antar Karyawan: Dukungan manajerial yang baik sering kali mendorong kerja tim dan kolaborasi, yang dapat memperkuat hubungan sosial di tempat kerja.
- b) Mengurangi Konflik: Manajer yang efektif dapat membantu menyelesaikan konflik antar karyawan dengan cepat dan adil.

3. Kesejahteraan Fisik

- a) Mencegah *Burnout*: Dukungan yang cukup dapat membantu karyawan mengelola beban kerja mereka dengan lebih baik, sehingga mencegah burnout.
- b) Meningkatkan Kesehatan Umum: Karyawan yang didukung cenderung memiliki kesejahteraan fisik yang lebih baik karena lingkungan kerja yang positif dan minim stres.

Dukungan manajerial merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Implementasi dukungan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya menguntungkan semua pihak yang terlibat.

Hal ini disampaikan dalam penelitian Penelitian "*The Impact of Managerial Support on Employee Well-being and Job Satisfaction*" oleh John Smith dan Lisa Brown (2018). Penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan manajerial yang efektif adalah faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Organisasi harus berinvestasi dalam pelatihan manajerial dan pengembangan program dukungan untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan.

Selanjutnya penelitian "*Managerial Support and Employee Burnout: A Study in the Healthcare Sector*" oleh Maria Gonzalez dan David Lee (2020). Penelitian ini menegaskan pentingnya dukungan manajerial dalam sektor kesehatan untuk mencegah burnout dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dukungan yang memadai dari manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan manajerial yang efektif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berperan penting dalam mengurangi stres dan burnout, serta meningkatkan kinerja keseluruhan dalam organisasi.

2.7. Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN

2.7.1 Pengertian dan Karakteristik

Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah pegawai yang tidak termasuk dalam status aparatur sipil negara di Indonesia. ASN merupakan pegawai yang telah diangkat berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagai pelaksana tugas pemerintahan dan pembangunan, dan mereka mendapatkan hak-hak dan kewajiban tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku.

Sementara itu, Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN adalah karyawan yang bekerja di lembaga pemerintahan atau instansi pemerintah tanpa mendapatkan status ASN. Kedudukan dan peran pegawai non ASN berbeda-beda tergantung pada lembaga atau instansi tempat mereka bekerja. Mereka dapat bekerja sebagai tenaga kontrak, tenaga honorer, pegawai tetap lepas, atau dalam posisi-posisi lain yang tidak termasuk dalam kategori ASN.

Perbedaan antara ASN dan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN meliputi hak-hak, kewajiban, dan jaminan sosial yang berbeda. Pegawai non ASN seringkali tidak memiliki jaminan pensiun atau tunjangan kesehatan yang sama seperti ASN. Selain itu, kedudukan dan karier Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN juga bisa lebih terbatas dibandingkan dengan ASN, yang memiliki prospek lebih baik dalam hal kenaikan pangkat dan jabatan.

Pemerintah Indonesia telah berupaya untuk mengurangi jumlah Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN dan meningkatkan jumlah ASN guna meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam pelayanan publik. Namun, status pegawai ASN dan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN masih relevan pada saat yang sama dan mungkin terus mengalami

perubahan berdasarkan kebijakan pemerintah di masa mendatang (Setianingrum et al., 2010).

Tugas pokok Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN dapat bervariasi tergantung pada posisi atau jenis pekerjaan yang diemban. Pegawai non ASN merupakan karyawan di instansi pemerintahan yang tidak memiliki status Aparatur Sipil Negara (ASN). (Herowandi, 2021) menyampaikan ada beberapa contoh tugas pokok yang mungkin dilakukan oleh Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN:

- 1) Tenaga Kontrak adalah Pegawai dengan status tenaga kontrak adalah karyawan yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kontrak kerja. Mereka biasanya dipekerjakan untuk mengisi kebutuhan sementara atau proyek tertentu dan berhak atas tunjangan tertentu sesuai dengan perjanjian yang ditetapkan dalam kontrak
- 2) Tenaga Harian Lepas adalah Pegawai dengan status tenaga harian lepas bekerja hanya pada hari-hari tertentu atau dalam kondisi-kondisi tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi. Mereka tidak memiliki kontrak kerja tetap dan upah dibayarkan berdasarkan jumlah hari atau jam kerja yang telah dilakukan.
- 3) Pegawai Honorer adalah karyawan yang dipekerjakan atas dasar kesepakatan tertentu dan biasanya tidak memiliki status kepegawaian yang sama dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Mereka biasanya dipekerjakan untuk mengisi kekurangan tenaga kerja dalam jabatan-jabatan tertentu.
- 4) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai non ASN yang diangkat berdasarkan Undang-Undang dan memiliki jaminan kesejahteraan serta hak-hak tertentu. Tugas pokok mereka dapat beragam sesuai dengan posisi yang diemban, misalnya sebagai tenaga pengajar, tenaga kesehatan, atau tenaga teknis
- 5) Tenaga ahli atau Konsultan adalah pegawai non ASN yang dipekerjakan sebagai tenaga ahli atau konsultan untuk memberikan dukungan spesialis dalam proyek atau tugas tertentu yang memerlukan keahlian khusus.

- 6) Tenaga Pekerja Harian (TPH) adalah Pegawai non ASN dengan status TPH biasanya dipekerjakan untuk pekerjaan sementara yang bersifat fisik, seperti tukang kebun, petugas kebersihan, atau pekerjaan lain yang membutuhkan tenaga fisik.
- 7) Tentu saja tugas pokok pegawai non ASN dapat bervariasi lebih lanjut tergantung pada peran, tanggung jawab dan spesifikasi pekerjaan masing-masing pegawai.

Istilah PTT ini, awalnya digunakan untuk PTT Dokter dan Bidan berdasarkan Instruksi Presiden pada tahun 1972 dalam rangka memenuhi hak rakyat untuk sehat dengan menyediakan fasilitas kesehatan secara merata diseluruh daerah dalam berbagai tingkat pelayanan kesehatan. Kebijakan tersebut dilanjutkan dengan adanya pengangkatan PTT tersebut menjadi PNS setelah bekerja dipuskesmas untuk jangka waktu 3- 5 tahun. Namun dengan berkembangnya situasi dan kondisi, maka pegawai kontrak di instansi pemerintah tidak hanya diisi oleh PTT saja namun juga diisi oleh tenaga honorer, tenaga harian daerah, tenaga kontrak dan lain sebagainya (Ngadiyah & Arohman, 2020).

Dipekerjakannya tenaga Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN tersebut tidak melalui skema yang jelas dan bahkan masing-masing unit kerja di setiap instansi dapat mempekerjakan tenaga Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN tersebut tanpa adanya kejelasan dan kepastian hukum. Dikarenakan tidak adanya kejelasan dan kepastian hukum bagi tenaga Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN tersebut, lahirlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang didalamnya mencantumkan jenis kepegawaian selain PNS, yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Dalam perspektif manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia, keberadaan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN memiliki beberapa implikasi dan pertimbangan khusus. Manajemen ASN adalah serangkaian kegiatan dan strategi yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dalam pemerintahan, termasuk ASN dan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN. Berikut adalah beberapa poin yang perlu

dipertimbangkan dalam perspektif manajemen ASN terkait pegawai non ASN (Tobroni, 2020):

1) **Fleksibilitas dan Keterbatasan Anggaran**

Kehadiran pegawai non ASN dapat memberikan fleksibilitas dalam pengaturan sumber daya manusia bagi instansi pemerintah. Hal ini memungkinkan penggunaan tenaga kerja untuk proyek atau kebutuhan khusus yang bersifat sementara tanpa harus mengangkat pegawai dengan status ASN. Namun, penggunaan pegawai non ASN juga dapat terbatas oleh ketersediaan anggaran, sehingga mempengaruhi keberlanjutan tenaga kerja dan kontinuitas tugas

2) **Kualitas Pelayanan Publik**

Penting bagi manajemen ASN untuk memastikan bahwa pegawai non ASN yang dipekerjakan memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diemban. Hal ini untuk memastikan kualitas pelayanan publik tetap terjaga dan meminimalkan potensi risiko atau ketidakprofesionalan dalam kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN.

3) **Pengelolaan dan Evaluasi Kinerja**

Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN juga harus dipantau dan dievaluasi kinerjanya dengan cermat, seperti halnya ASN. Pemantauan ini bertujuan untuk menjamin bahwa Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN bekerja sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

4) **Pembinaan dan Pengembangan**

Manajemen ASN harus memperhatikan pembinaan dan pengembangan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN agar mereka dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan dan pengembangan keterampilan juga perlu diberikan untuk mendukung pertumbuhan karier dan meningkatkan kapasitas Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN.

5) **Peran dan Pengakuan**

Penting untuk memberikan pengakuan dan penghargaan yang setimpal terhadap kontribusi Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN dalam pelayanan publik. Pengakuan ini dapat memberikan motivasi bagi Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN untuk tetap berdedikasi dalam pekerjaan mereka.

6) Transparansi dan Akuntabilitas

Manajemen ASN harus menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Non-ASN, termasuk dalam hal pengangkatan, pemutusan hubungan kerja, dan penentuan gaji serta tunjangan yang diberikan.

2.8. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang berjudul "Dampak Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias," peneliti menggunakan beberapa rujukan penelitian terdahulu sebagai pembanding dan acuan dalam melakukan penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu tersebut dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Emilia Rahmawati, Shofia Amin, dan Besse Liawati (2022)	Efek Mediasi Motivasi Intrinsik Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan <i>Job Insecurity</i> Pada Pegawai Tidak Tetap	Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah PTT Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batanghari berjumlah 57 orang pegawai yang kesemuanya dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan pilihan rentang skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 10 (sangat setuju).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity</i> secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik secara langsung juga berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Sementara <i>Job Insecurity</i> secara tidak langsung juga berpengaruh positif signifikan terhadap OCB melalui motivasi intrinsik sebagai variabel mediator.
2	Cyntia Togatorop & Christiana	<i>Job Insecurity</i> Dan Kepuasan Kerja Pada	Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan desain korelasi.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif

	Hari Soetjningsih (2023)	Pegawai Airport Rescue And Fire Fighting	15 Partisipan berjumlah 70 pegawai dan diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Alat ukur yang dipakai adalah Multidimensional <i>Qualitative Job Insecurity Scale</i> (MQJIS) dan <i>Job Satisfaction Scale</i> (JSS). Analisis data menggunakan program SPSS versi 29 dengan teknik Spearman Rho yang memperlihatkan korelasi sebesar $r = -0.544$ dan nilai signifikan <0.001	15 signifikan antara job insecurity dan kepuasan kerja pada pegawai Airport Rescue and Fire Fighting. Semakin tinggi job insecurity maka makin rendah kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya makin rendah job insecurity maka semakin tinggi kepuasan kerja.
3	8 Dwi Hurriyati & Apriyanti (2022)	<i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	35 Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja perjanjian kontrak kerja di Palembang sebanyak 111 orang pekerja kontrak. Teknik sampel yang digunakan adalah	8 Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara <i>Job Insecurity</i> dengan motivasi kerja pada pegawai perjanjian kerja waktu tertentu.
4	52 Wasisto Raharjo Jati (2015)	Analisa Status, Kedudukan, Dan Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap Dalam UU No. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara	20 Analisa yang ditampilkan berfokus kepada tugas pokok fungsi maupun status/kedudukannya dalam manajemen kepegawaian negara	20 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi evolusi dalam menganalisis pegawai tidak tetap dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 hingga yang terbaru dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Ketidakjelasan mengenai status, kedudukan, nasib yang selama ini belum diakomodir dalam Undang-Undang Kepegawaian sebelumnya, kini sudah diperjelas semuanya dalam Undang-Undang ASN 2014 ini.
5	9 Sri Dahliana, Indah Angraini, & Nur Aini (2023)	9 Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Pekerja Perempuan di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh	9 Metode yang digunakan adalah metode <i>Mixed Methods</i> , Pendekatan yang digunakan dalam kuantitatif yaitu <i>cross sectional</i> dan kualitatif menggunakan <i>focused interviews</i> , dengan	9 Hasil penelitian kuantitatif diperoleh variabel yang paling mempengaruhi stress kerja yaitu beban kerja dengan nilai Sig 0,000 dengan nilai Exp (B)

		Selatan Tahun 2023	<p>jumlah sampel kuantitatif sebanyak 45 responden dan sampel kualitatif 8 orang. Analisis kuantitatif yaitu univariat, bivariat dan multivariat dengan uji <i>chi-square</i> dan <i>binary logistic</i>, analisis kualitatif yaitu <i>reduction</i>, <i>display</i> dan <i>Conclusion Drawing</i>.</p>	<p>atau Odd Ratio tertinggi yaitu 36.231 Exp (B). Penelitian kualitatif beban kerja tinggi karena penetapan kerja tidak berdasarkan kualifikasi pendidikan, double job, jam kerja yang tinggi, pembagian kerja yang tidak rata, tuntutan etos kerja yang maksimal dan pembayaran gaji non PNS yang belum sesuai harapan.</p>
--	--	--------------------	---	--

Sumber: Olahan Peneliti dari berbagai sumber referensi, 2024.

2.9. Kerangka berpikir

2.9.1 Alur berpikir

Dalam penelitian yang berjudul "Dampak Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias," peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam dan kontekstual fenomena yang diteliti. Penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi dan memahami gejala ketidakpastian pekerjaan yang dihadapi oleh PTT di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Peneliti akan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan PTT, pegawai tetap, dan pihak manajemen untuk mengungkap pengalaman, persepsi, dan dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan mental, kinerja, dan hubungan industrial.

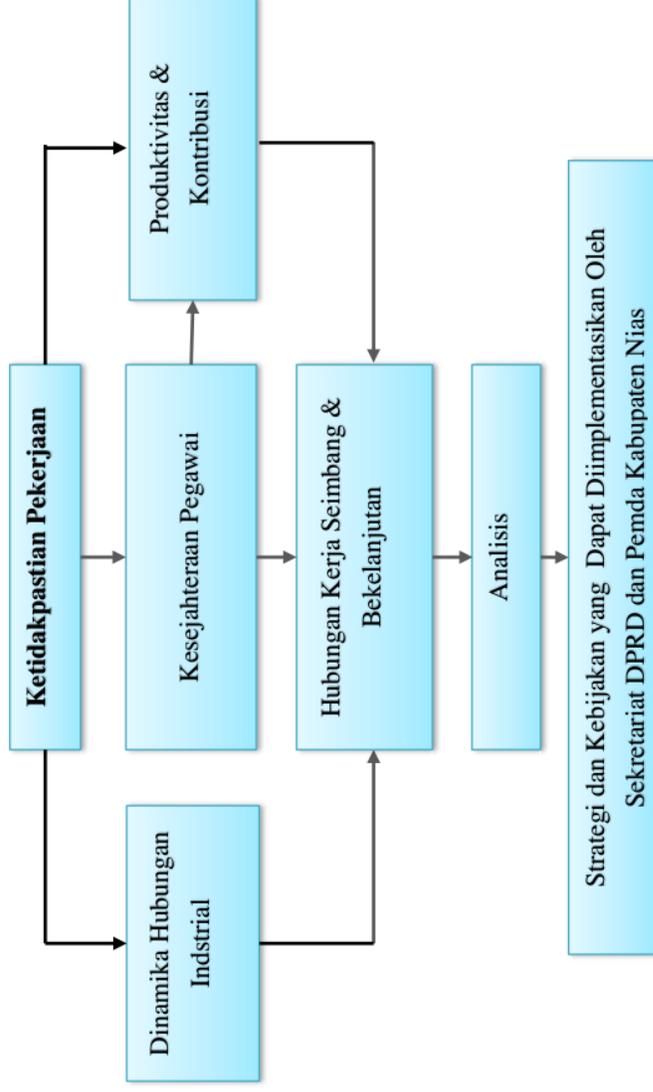
Selanjutnya, peneliti akan menganalisis data secara induktif untuk mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dari data lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi aspek-aspek spesifik dari hubungan industrial, termasuk kepuasan kerja, loyalitas, konflik internal, dan kolaborasi antarpegawai. Dengan mendasarkan analisis pada pengalaman nyata para responden, peneliti dapat membangun gambaran yang komprehensif mengenai dampak ketidakpastian pekerjaan.

Pada tahap berikutnya, peneliti akan mengaitkan temuan empiris dengan teori-teori yang relevan dalam bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk memberikan kerangka teoritis yang memperkuat pemahaman mengenai dampak ketidakpastian pekerjaan serta memberikan landasan bagi rekomendasi praktis. Akhirnya, penelitian ini akan mengusulkan strategi dan kebijakan yang dapat diimplementasikan oleh manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Nias untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan dan memperbaiki hubungan industrial, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas PTT serta keseluruhan kinerja organisasi..

2.1. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan dalam mencerna alur berpikir dalam penelitian ini maka peneliti menyederhanakannya dalam bentuk kerangka berpilir. Di bawah ini dapat terlihat kerangka penelitian tersebut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti, 2024.

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial termasuk juga ilmu pendidikan. (Murdiyanto, 2020) menyampaikan pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

Pada penelitian kualitatif dimana peran peneliti adalah sebagai instrument kunci dalam mengumpulkan data, dan menafsirkan data. Alat pengumpulan data biasanya menggunakan pengamatan langsung, wawancara, studi dokumen. Sedangkan kesahihan dan keterandalan data menggunakan triangulasi dengan menggunakan metode induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menkankan pada makna daripada generalisasi.

3.2. Informan Penelitian

Informan kunci atau informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti (Hardani, 2020). Peneliti mendapatkan informasi dan data dari informan mengenai topik penelitian. Adapun kriteria penentuan informan penelitian ini didasarkan pada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan peneliti yakni:

1. Kriteria Informan Kunci:
 - a) Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias:
 - 1) Lama bekerja minimal 1 tahun di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias.
 - 2) Mengalami langsung berbagai bentuk ketidakpastian pekerjaan.

- 3) Bersedia memberikan informasi mendalam mengenai pengalaman pribadi terkait ketidakpastian pekerjaan dan dampaknya terhadap kesejahteraan.
 - 4) Berasal dari berbagai divisi/bagian untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif.
 - 5) Pejabat/Staf Senior di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias:
 - 6) Memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai kebijakan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan PTT.
 - 7) Terlibat dalam pembuatan atau pelaksanaan kebijakan terkait PTT.
 - 8) Dapat memberikan wawasan tentang strategi/upaya yang dilakukan Sekretariat DPRD Kabupaten Nias dalam mengatasi ketidakpastian pekerjaan.
2. Kriteria Informan Pendukung:
- a) Anggota DPRD Kabupaten Nias:
 - 1) Memiliki wawasan mengenai kondisi ketenagakerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias.
 - 2) Terlibat dalam pengawasan dan pembuatan kebijakan yang mempengaruhi PTT.
 - b) Keluarga atau Pasangan PTT:
 - 1) Dapat memberikan perspektif mengenai dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan keluarga.
 - 2) Mengamati secara langsung perubahan kesejahteraan fisik dan mental PTT akibat ketidakpastian pekerjaan.
 - 3) Pakar/Profesional di Bidang Ketenagakerjaan:
 - 4) Memiliki keahlian dalam isu-isu ketenagakerjaan, khususnya mengenai ketidakpastian pekerjaan.
 - 5) Dapat memberikan analisis atau saran terkait strategi untuk mengatasi ketidakpastian pekerjaan.
 - c) Rekan Kerja Sesama PTT:
 - 1) Mengalami kondisi kerja yang serupa dan dapat memberikan pandangan tambahan mengenai bentuk ketidakpastian pekerjaan.

2) Dapat memberikan wawasan tentang dampak kolektif dari ketidakpastian pekerjaan di kalangan PTT.

Penetapan kriteria informan penelitian ini sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan variasi dan kedalaman yang dibutuhkan untuk memahami fenomena yang diteliti secara menyeluruh. Dengan kriteria yang jelas, peneliti dapat memilih informan yang memiliki pengalaman, pengetahuan, dan perspektif yang relevan dengan topik penelitian. Misalnya, dalam penelitian mengenai ketidakpastian pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, pemilihan informan kunci seperti Pegawai Tidak Tetap yang telah bekerja minimal 1 tahun memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang mendalam tentang pengalaman pribadi terkait ketidakpastian pekerjaan dan dampaknya terhadap kesejahteraan. Sementara itu, kriteria untuk informan pendukung seperti anggota DPRD, keluarga PTT, dan pakar ketenagakerjaan memberikan perspektif tambahan yang dapat melengkapi pemahaman tentang kompleksitas masalah yang diteliti.

Dengan demikian, tujuan penetapan kriteria informan penelitian adalah untuk memastikan bahwa informan yang dipilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, dan implikasi yang relevan dari data yang dikumpulkan, serta merumuskan rekomendasi atau strategi yang tepat dalam mengatasi permasalahan yang diteliti.

3.3. Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Nias. Yang beralamat Jl. Pelud Binaka Km. 9 Ononamolo I lot Gunungsitoli Selatan. Adapun panduan jadwal penelitian yang sudah dirancang peneliti dalam melakukan penelitian yakni dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2023-2024									
		Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Seminar Proposal										
4	Penelitian										
5	Pengolahan Data										
6	Ujian Sikripsi										

Sumber: Olahan Peneliti, 2024.

3.4. Sumber Data

Menurut (fai, 2022) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Apabila peneliti misalnya menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan. Berikut ini adalah dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Data primer menurut (Fiantika et al., 2022) merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini bisa melibatkan pengumpulan langsung dari sumbernya, seperti wawancara langsung dengan responden atau observasi langsung terhadap fenomena yang sedang diteliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder Menurut (Koyan, 2022) data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga. Selain itu menurut (Iskandar, 2022) data

sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Biasanya berupa data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Keuntungan data sekunder adalah efisiensi tinggi, dengan kelemahan yaitu kurang akurat.

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian kualitatif menurut (Rukin, 2022) merupakan peneliti itu sendiri. Hal ini berarti seorang peneliti menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian. Peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mencari serta mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian. Oleh karena itu, instrumen dalam penelitian ini yaitu peneliti sendiri yang merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data dan kemudian menjadi pelapor atas hasil penelitiannya. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan focus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya dengan menggunakan alat kertas, alat tulis, buku catatan, dan alat perekam suara (*recorder*).

3.6. Teknik pengumpulan data

Menurut (Moleong, 1989) teknik pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah melalui sumber data primer. Sedangkan menurut Djaman Satori dan Aan Komariah (2011:103) pengertian teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: "Pengumpulan data dalam penelitian ilmiah adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan." Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi.

Berikut penjelasan singkat mengenai ketiga teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu wawancara, dokumentasi, dan observasi:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara pewawancara (peneliti) dengan narasumber (informan). Dalam penelitian ini, wawancara dapat

dilakukan dengan para pegawai tidak tetap (PTT) di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, pihak manajemen, dan pihak-pihak terkait lainnya. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan dampak yang dirasakan oleh PTT terkait dengan ketidakpastian pekerjaan yang mereka hadapi, serta pandangan manajemen tentang hubungan industrial di instansi tersebut.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, dokumentasi dapat berupa peraturan atau kebijakan terkait ketenagakerjaan, data kepegawaian, laporan kegiatan, atau dokumen lain yang dapat mendukung dan melengkapi data penelitian terkait ketidakpastian pekerjaan dan pengaruhnya terhadap tingkat kesejahteraan PTT di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias.

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, observasi dapat dilakukan di lingkungan kerja PTT di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias untuk mengamati interaksi, situasi kerja, dan aktivitas yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan dan hubungan industrial. Observasi ini dapat memberikan gambaran secara nyata tentang kondisi yang dialami oleh PTT dan dinamika hubungan industrial di instansi tersebut.

Dengan menggunakan ketiga teknik pengumpulan data tersebut secara kombinasi, diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang komprehensif dan mendalam terkait dengan dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap hubungan industrial PTT di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias.

136

3.1. Teknik analisis data

Analisis data menurut (Moleong, 1989; Prof. Dr.Sugiyono, 2020) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit,

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model. Menurut keduanya, proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu:

a. Reduksi Data

Tahap pertama dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah reduksi data atau data reduction. Tahap reduksi data adalah tahap mereduksi atau menyederhanakan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan tentunya mudah untuk didapatkan informasi. Data yang didapatkan dari hasil wawancara, survei kepuasan pelanggan, pengamatan langsung di lapangan, dan sebagainya tentu memiliki bentuk yang kompleks. Semua data yang sudah didapatkan kemudian dikelompokkan dari data yang sangat penting, kurang penting, dan tidak penting. Data yang masuk ke dalam kelompok data tidak penting kemudian aman untuk dibuang atau tidak digunakan. Sehingga tersisa data yang sifatnya penting dan kurang penting. Peneliti bisa membuang juga data kurang penting, yang kemudian hanya menyisakan data yang sifatnya penting. Data ini kemudian menjadi lebih sederhana, sesuai dengan kebutuhan penelitian, dan dianggap mampu mewakili semua data yang sudah didapatkan. Sehingga lebih mudah untuk diproses ketahap selanjutnya agar menjadi informasi yang bulat, jelas, dan menjawab suatu permasalahan.

b. Penyajian Data

Dalam macam-macam analisis data kualitatif menurut (L, 2022), setelah menyelesaikan tahap reduksi maka masuk ke tahap penyajian data atau data *display*. Sesuai dengan namanya, pada tahap ini peneliti bisa menyajikan data yang sudah direduksi atau disederhanakan di tahap sebelumnya. Bentuk penyajian data kemudian beragam biasanya disajikan dalam bentuk grafik, *chart*, *pictogram*, dan bentuk lain. Sehingga kumpulan data tersebut bisa lebih mudah disampaikan kepada orang lain. Selain itu juga mengandung informasi yang jelas dan pembaca bisa dengan

mudah mendapatkan informasi tersebut. Proses penyajian data diperlukan dalam analisis data kualitatif untuk bisa menyajikan atau menampilkan data dengan rapi, sistematis, tersusun dengan pola hubungan tertentu, terorganisir, dan sebagainya. Sehingga data ini tidak lagi berupa data mentah akan tetapi sudah menyajikan suatu informasi.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut (L.J Moleong, 2022) adalah penarikan kesimpulan atau *conclusion drawing*. Sehingga data yang sudah disusun dan dikelompokkan kemudian disajikan dengan suatu teknik atau pola bisa ditarik kesimpulan. Kesimpulan ini menjadi informasi yang bisa disajikan dalam laporan penelitian dan ditempatkan di bagian penutup. Yakni pada bagian kesimpulan, sehingga para pembaca laporan penelitian juga bisa menemukan kesimpulan tersebut. Proses menarik kesimpulan baru bisa dilakukan ketika semua data yang variatif disederhanakan, disusun atau ditampilkan dengan memakai media tertentu, baru kemudian bisa dipahami dengan mudah (Fiantika et al., 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Latar Belakang Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi Ketidakpastian pekerjaan dan kesejahteraan pegawai tidak tetap di sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Dalam manajemen sumber daya manusia, kontrak kerja merupakan elemen kunci yang memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban baik bagi karyawan maupun perusahaan. Ketidakpastian dalam kontrak kerja dapat menimbulkan berbagai implikasi negatif, termasuk ketidakpastian pekerjaan, ketidakadilan dalam pembagian tanggung jawab, dan potensi konflik dalam hubungan industrial.

Penelitian ini sangat relevan mengingat era globalisasi dan dinamika pasar tenaga kerja yang semakin kompleks, di mana pemerintah harus memiliki mekanisme yang kuat untuk memastikan kepatuhan terhadap standar kerja dan kesejahteraan karyawan (Guest, 2017). Tanpa kontrak kerja yang formal dan jelas, perusahaan tidak hanya menghadapi risiko hukum, tetapi juga berpotensi mengalami penurunan moral dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Wilkinson, Wood, & Demirbag, 2014).

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan memahami bagaimana ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru memengaruhi hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan karyawan serta manajemen terhadap fenomena tersebut (Creswell, 2014).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias adalah ketidakpastian pekerjaan yang berkaitan dengan kebijakan kontrak yang tidak konsisten, perubahan regulasi, dan kurangnya komunikasi dari manajemen. Lokasi penelitian ini juga menghadapi tantangan geografis, seperti akses transportasi yang terbatas dan jarak yang jauh dari pusat-pusat ekonomi besar, yang turut mempengaruhi kondisi kerja dan kesejahteraan pegawai.

Penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias memberikan wawasan penting tentang dinamika ketenagakerjaan di lembaga pemerintahan lokal, terutama yang berkaitan dengan pegawai tidak tetap. Mengingat peran penting DPRD dalam pemerintahan daerah, kondisi kerja dan kesejahteraan pegawai yang mendukung tugas legislatif menjadi sangat penting untuk efektivitas dan efisiensi operasional lembaga tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan stabilitas kerja dan kesejahteraan pegawai, serta mendukung keberhasilan tugas-tugas DPRD dalam melayani masyarakat Nias.

4.2. Deskripsi Lokasi Penelitian

4.2.1 Profil Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Nias, sebuah lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi legislatif di Kabupaten Nias, Sumatera Utara. Lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian karena adanya fenomena ketidakpastian pekerjaan yang signifikan di kalangan pegawai tidak tetap yang bekerja di instansi tersebut.

Sekretariat DPRD Kabupaten Nias terletak di Pulau Nias sebuah pulau di pesisir barat Sumatera Utara. Kabupaten Nias merupakan salah satu daerah otonom yang terdiri dari beberapa kecamatan dan desa dengan mayoritas penduduk yang bekerja di sektor pertanian, perikanan, dan sektor jasa pemerintahan. Pulau Nias dikenal dengan budaya dan sejarahnya yang kaya, serta keindahan alamnya yang memikat, termasuk pantai-pantai yang terkenal. Sekretariat DPRD berada di Jl. Ononamolo I Lot Gunungsitoli.

4.2.2 Lingkungan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias adalah bagian dari struktur pemerintahan daerah yang bertanggung jawab untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD. Struktur organisasi Sekretariat DPRD terdiri dari beberapa bagian, termasuk bagian kepegawaian, bagian keuangan, bagian umum, dan bagian perundang-undangan. Sekretariat ini berfungsi sebagai fasilitator dan pendukung utama bagi anggota DPRD dalam melaksanakan tugas-tugas legislatif mereka, termasuk pembuatan kebijakan, pengawasan, dan representasi kepentingan masyarakat.

4.3. Pengumpulan Data

Data wawancara dikumpulkan melalui sesi wawancara mendalam dengan berbagai narasumber di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, termasuk Plt. Sekretaris DPRD, dan Pegawai tidak tetap. Pertanyaan yang diajukan berfokus pada persepsi mereka mengenai ketidakpastian pekerjaan, strategi manajemen, dan peran dukungan manajerial dan lingkungan kerja.

4.4. Reduksi Data dan Pengkodean Data

Proses reduksi data dalam penelitian kualitatif adalah langkah krusial yang melibatkan penyaringan, penyederhanaan, dan fokus pada data yang paling relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan melalui tiga tahap utama yaitu *open coding* (pengkodean terbuka), *axial coding* (pengkodean aksial), dan *selective coding* (pengkodean selektif). Tahapan ini dilakukan secara sistematis untuk setiap pertanyaan dan jawaban informan, sehingga dapat mengidentifikasi tema-tema atau kategori signifikan yang relevan dengan fokus penelitian. Proses reduksi data melibatkan tiga tahapan utama sebagai berikut:

4.4.1 Open Coding (Pengkodean Terbuka)

Pada tahap ini, setiap jawaban dari narasumber dipecah menjadi unit-unit yang lebih kecil, seperti kalimat atau frasa, yang kemudian diberi kode berdasarkan tema yang muncul. Kode ini mencerminkan isu-isu utama yang diidentifikasi dari jawaban narasumber. Dengan tahapan yaitu Setiap jawaban narasumber dipecah menjadi kalimat atau frasa

yang bermakna, Kode awal diberikan berdasarkan kata kunci atau konsep utama yang diidentifikasi dalam pernyataan tersebut, Kode-kode ini kemudian dicatat dan dianalisis untuk mengidentifikasi pola atau tema yang sering muncul di seluruh data.

4.4.2 Axial Coding (Pengkodean Aksial)

Setelah kode awal diidentifikasi, tahap *axial coding* dilakukan untuk menghubungkan kode-kode tersebut dan mengidentifikasi hubungan antara kategori yang telah terbentuk. Pada tahap ini, peneliti mulai melihat bagaimana kode-kode tertentu dapat digabungkan menjadi tema-tema yang lebih besar dan lebih bermakna. Dengan tahapan yaitu Kode-kode dari tahap open coding dianalisis untuk menemukan hubungan antara satu sama lain. Misalnya, kode "stabilitas dan ketidakpastian pekerjaan" mungkin berhubungan dengan kode "stabilitas tugas, ketidakpastian status" dan dapat digabungkan menjadi tema yang lebih luas seperti "ketidakpastian pekerjaan" Proses ini juga melibatkan identifikasi sub-kategori yang mendukung tema utama, misalnya, "dampak ketidakpastian pada stabilitas kerja" sebagai sub-kategori dari "ketidakpastian pekerjaan."

4.4.3 Selective Coding (Pengkodean Selektif)

Tahap terakhir adalah *selective coding*, di mana peneliti memilih tema utama yang akan dijadikan fokus dalam analisis akhir. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan pada satu atau beberapa tema yang paling signifikan dan relevan dengan tujuan penelitian, serta mengintegrasikan temuan-temuan dari tahap sebelumnya ke dalam narasi yang koheren. Dengan tahapan yaitu dari tema-tema yang dihasilkan dari *axial coding*, tema-tema utama yang paling relevan dipilih untuk dianalisis lebih lanjut. Misalnya, tema "ketidakpastian pekerjaan" mungkin dipilih sebagai tema utama yang paling berdampak terhadap kesejahteraan karyawan. Setiap tema utama kemudian dianalisis secara mendalam dengan menghubungkannya ke teori dan literatur yang relevan, serta didukung oleh data empiris yang telah dikodekan.

Proses reduksi data dalam penelitian ini melibatkan identifikasi dan pengelompokan isu-isu utama yang muncul dari masing-masing jawaban narasumber melalui tahapan *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding* sebagai berikut:

Tabel 4.1 Reduksi Data-Informan 1 (pegawai tidak tetap)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan 1	Coding		
			Open	Axial	Selective
1	Bagaimana Anda menggambarkan kondisi pekerjaan Anda saat ini?	Kondisi pekerjaan saya cukup stabil dalam hal tugas dan tanggung jawab tetapi ada ketidakpastian mengenai status kepegawaian saya.	Stabilitas tugas, ketidakpastian status	Stabilitas vs Ketidakpastian	Dampak ketidakpastian pada stabilitas kerja
2	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda tidak pasti? Jika ya bagaimana itu mempengaruhi Anda?	Ya, saya merasa pekerjaan saya tidak pasti karena tidak ada jaminan bahwa kontrak akan diperpanjang setiap tahunnya. Ini menyebabkan stres dan kekhawatiran terkait keamanan finansial dan masa depan karier saya.	Stres, kekhawatiran finansial	Pengaruh negatif ketidakpastian	Efek ketidakpastian pada kesehatan mental
3	Apa saja faktor yang menyebabkan Anda merasa tidak pasti dalam pekerjaan Anda?	Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpastian termasuk peraturan pemerintah yang bisa berubah, kebijakan internal yang tidak selalu jelas, dan kurangnya komunikasi dari pihak manajemen.	Peraturan berubah, kebijakan internal tidak jelas	Faktor internal dan eksternal	Penyebab ketidakpastian pekerjaan
4	Bagaimana kondisi kesehatan fisik Anda sejak bekerja di sini?	Kesehatan fisik saya cukup baik sejak bekerja di sini. Saya berusaha menjaga pola makan dan rutin berolahraga meskipun kadang-kadang merasa lelah akibat beban kerja.	Kesehatan fisik, beban kerja	Beban kerja dan kesehatan fisik	Pengaruh beban kerja pada kesehatan fisik
5	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik Anda?	Ya, ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik saya. Saya sering merasa stres yang menyebabkan sakit kepala dan sulit tidur.	Stres, sakit kepala, sulit tidur	Pengaruh ketidakpastian pada kesehatan	Hubungan ketidakpastian dan kesehatan fisik
35	Apa yang Anda lakukan untuk menjaga kesehatan fisik di tengah ketidakpastian pekerjaan?	Saya mencoba rutin berolahraga seperti jogging di pagi hari dan melakukan yoga. Selain itu, saya berusaha menjaga pola makan sehat dan tidur yang cukup meskipun kadang sulit.	Olahraga, pola makan sehat	Strategi proaktif	Upaya menjaga kesehatan dalam ketidakpastian

7	Bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda secara umum?	Secara umum saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya. Namun ketidakpastian status pekerjaan sering membuat saya merasa cemas.	Kepuasan, kecemasan	Kepuasan vs Ketidakpastian	Pengaruh ketidakpastian pada kepuasan kerja
8	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental Anda?	Ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa cemas dan khawatir tentang masa depan saya.	Cemas, khawatir	Dampak mental ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kesehatan mental
9	Apa strategi Anda untuk mengatasi stres atau kecemasan terkait pekerjaan?	Saya mencoba mengatasi stres dengan berolahraga secara teratur dan melakukan meditasi.	Olahraga, meditasi	Strategi coping	Upaya mengatasi stres akibat ketidakpastian
10	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja?	Hubungan saya dengan rekan kerja cukup baik. Kami sering bekerja sama dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas.	Kerja sama, dukungan	Hubungan sosial di tempat kerja	Pengaruh hubungan kerja pada kesejahteraan
11	Bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kehidupan sosial Anda di luar pekerjaan?	Ketidakpastian pekerjaan membuat saya merasa cemas dan sering sulit untuk menikmati waktu luang.	Cemas, sulit menikmati waktu luang	Pengaruh eksternal ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kehidupan sosial
12	Bagaimana dukungan yang Anda terima dari atasan langsung Anda?	Dukungan dari atasan langsung saya cukup baik. Dia selalu siap membantu jika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	Dukungan, bantuan	Dukungan manajerial	Peran dukungan atasan dalam ketidakpastian
13	Apakah Anda merasa didengar dan didukung oleh manajemen?	Tidak selalu. Meskipun atasan langsung saya mendengarkan saya, saya merasa bahwa manajemen di tingkat yang lebih tinggi tidak selalu mendengar atau memahami kekhawatiran pegawai tidak tetap.	Didengar, dukungan	Hubungan dengan manajemen	Peran manajemen dalam dukungan pegawai
14	Apa yang bisa dilakukan manajemen untuk lebih mendukung Anda?	Manajemen bisa lebih mendukung dengan meningkatkan komunikasi terbuka, memberikan kepastian pekerjaan yang lebih baik.	Komunikasi, kepastian pekerjaan	Saran perbaikan manajemen	Upaya manajemen untuk mendukung pegawai
15	Bagaimana Anda melihat peran manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan Anda?	Sekretaris DPRD memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan saya dengan memberikan kepastian pekerjaan, dukungan dalam pengembangan keterampilan, dan menciptakan lingkungan	Dukungan manajemen, pengembangan keterampilan	Peran manajemen	Hubungan manajemen dan kesejahteraan

		kerja yang sehat dan mendukung.			
16	Bagaimana Anda menilai efektivitas strategi manajemen dalam mendukung kesejahteraan pegawai?	Secara umum, strategi manajemen yang ada sudah cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan terutama dalam hal komunikasi dan kepastian kontrak.	Komunikasi, kepastian kontrak	Evaluasi strategi	Efektivitas manajemen dalam mendukung kesejahteraan

Tabel 4.2 Reduksi data-Informan 2 (pegawai tidak tetap)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan 2	Coding		
			Open	Axial	Selective
1	Bagaimana Anda menggambarkan kondisi pekerjaan Anda saat ini?	Kondisi pekerjaan saya cukup baik dalam hal lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja tetapi saya merasa kurang aman karena status saya sebagai pegawai tidak tetap.	Lingkungan kerja, ketidakamanan status	Stabilitas vs Ketidakpastian	Dampak ketidakpastian pada keamanan kerja
2	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda tidak pasti? Jika ya bagaimana itu mempengaruhi Anda?	Ya, saya merasa pekerjaan ini sangat tidak pasti. Ketidakpastian ini membuat saya sering merasa cemas dan tidak dapat merencanakan masa depan dengan baik terutama dalam hal keuangan dan pengembangan karier.	Cemas, ketidakmampuan merencanakan	Pengaruh negatif ketidakpastian	Efek ketidakpastian pada perencanaan masa depan
3	Apa saja faktor yang menyebabkan Anda merasa tidak pasti dalam pekerjaan Anda?	Faktor utama yang menyebabkan ketidakpastian adalah kebijakan kontrak yang tidak jelas dan sering berubah, kurangnya informasi mengenai kinerja yang diharapkan serta isu-isu politik internal.	Kebijakan kontrak, isu politik internal	Faktor internal dan eksternal	Penyebab ketidakpastian pekerjaan
4	Bagaimana kondisi kesehatan fisik Anda sejak bekerja di sini?	Kesehatan fisik saya cukup stabil meskipun ada kalanya saya merasa lelah dan kurang bertenaga karena tekanan pekerjaan dan ketidakpastian.	Kesehatan fisik, tekanan pekerjaan	Beban kerja dan kesehatan fisik	Pengaruh beban kerja pada kesehatan fisik
5	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik Anda?	Ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik saya. Stres akibat ketidakpastian sering menyebabkan saya merasa lelah dan mengalami masalah pencernaan.	Stres, masalah pencernaan	Pengaruh ketidakpastian pada kesehatan	Hubungan ketidakpastian dan kesehatan fisik
6	Apa yang Anda lakukan untuk menjaga	Saya mencoba mengelola stres dengan meditasi dan berjalan-jalan setiap sore. Saya juga	Meditasi, jalan-jalan, pola	Strategi proaktif	Upaya menjaga kesehatan

	kesehatan fisik di tengah ketidakpastian pekerjaan?	mengonsumsi makanan sehat dan menjaga pola tidur yang teratur.	makan sehat		dalam ketidakpastian
7	Bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda secara umum?	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya dan menikmati tantangan yang ada. Namun ketidakpastian tentang status kepegawaian saya membuat saya merasa kurang nyaman dan cemas.	Kepuasan, kecemasan	Kepuasan vs Ketidakpastian	Pengaruh ketidakpastian pada kepuasan kerja
8	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental Anda?	Ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa stres dan cemas terutama saat mendekati masa perpanjangan kontrak.	Stres, cemas	Dampak mental ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kesehatan mental
9	Apa strategi Anda untuk mengatasi stres atau kecemasan terkait pekerjaan?	Saya mencoba mengatasi stres dengan melakukan hobi seperti membaca dan menonton film. Saya juga mengikuti kelas yoga untuk membantu menenangkan pikiran.	Hobi, yoga	Strategi coping	Upaya mengatasi stres akibat ketidakpastian
10	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja?	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik. Kami memiliki komunikasi yang terbuka dan sering bekerja sama dalam berbagai proyek.	Komunikasi terbuka, kerja sama	Hubungan sosial di tempat kerja	Pengaruh hubungan kerja pada kesejahteraan
11	Bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kehidupan sosial Anda di luar pekerjaan?	Ketidakpastian pekerjaan membuat saya sering merasa stres dan sulit untuk bersantai di luar pekerjaan.	Stres, sulit bersantai	Pengaruh eksternal ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kehidupan sosial
12	Bagaimana dukungan yang Anda terima dari atasan langsung Anda?	Dukungan dari atasan langsung saya sangat baik. Dia selalu memberikan panduan yang jelas dan mendukung saya dalam menjalankan tugas-tugas saya.	Dukungan, panduan jelas	Dukungan manajerial	Peran dukungan atasan dalam ketidakpastian
13	Apakah Anda merasa didengar dan didukung oleh manajemen?	Secara umum saya merasa didengar oleh atasan langsung saya tetapi tidak selalu oleh manajemen yang lebih tinggi.	Didengar, dukungan	Hubungan dengan manajemen	Peran manajemen dalam dukungan pegawai
14	Apa yang bisa dilakukan manajemen untuk lebih mendukung Anda?	Manajemen bisa lebih mendukung dengan memperbaiki saluran komunikasi, memastikan pegawai tidak tetap merasa diabaikan.	Komunikasi, penghargaan	Saran perbaikan manajemen	Upaya manajemen untuk mendukung pegawai
15	Bagaimana Anda melihat peran manajemen dalam	Sekretaris DPRD dapat meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan dukungan moral, menawarkan pelatihan	Dukungan manajemen, pengembangan	Peran manajemen	Hubungan manajemen dan

	meningkatkan kesejahteraan Anda?	dan pengembangan, serta memastikan ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	ngan keterampilan		kesejahteraan
16	Bagaimana Anda menilai efektivitas strategi manajemen dalam mendukung kesejahteraan pegawai?	Secara umum, strategi manajemen yang ada sudah cukup baik, tetapi perlu perbaikan dalam hal komunikasi mengenai status kontrak.	Komunikasi, kepastian kontrak	Evaluasi strategi	Efektivitas manajemen dalam mendukung kesejahteraan

Tabel 4.3 Reduksi data-Informan 3 (pegawai tidak tetap)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan 3	Coding		
			Open	Axial	Selective
1	Bagaimana Anda menggambarkan kondisi pekerjaan Anda saat ini?	Pekerjaan saya saat ini cukup menantang dan saya menikmati tugas-tugas yang diberikan. Namun status kepegawaian yang tidak tetap membuat saya merasa tidak aman.	Tantangan, ketidakamanan status	Stabilitas vs Ketidakpastian	Dampak ketidakpastian pada keamanan kerja
2	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda tidak pasti? Jika ya bagaimana itu mempengaruhi Anda?	Ya, ketidakpastian dalam pekerjaan ini mempengaruhi saya secara signifikan. Saya merasa kurang termotivasi karena tidak ada jaminan stabilitas pekerjaan dan ini juga mempengaruhi kinerja saya di tempat kerja.	Kurang motivasi, pengaruh kinerja	Pengaruh negatif ketidakpastian	Efek ketidakpastian pada motivasi dan kinerja
3	Apa saja faktor yang menyebabkan Anda merasa tidak pasti dalam pekerjaan Anda?	Beberapa faktor yang menyebabkan ketidakpastian adalah kebijakan kontrak yang tidak konsisten, ketidakjelasan mengenai kriteria perpanjangan kontrak, dan kurangnya komunikasi dari pihak manajemen mengenai status kepegawaian kami.	Kebijakan kontrak tidak konsisten, kurangnya komunikasi	Faktor internal dan eksternal	Penyebab ketidakpastian pekerjaan
4	Bagaimana kondisi kesehatan fisik Anda sejak bekerja di sini?	Kesehatan fisik saya agak menurun sejak bekerja di sini. Beban kerja yang tinggi dan ketidakpastian status	Menurunnya kesehatan fisik, beban kerja tinggi	Beban kerja dan kesehatan fisik	Pengaruh beban kerja pada kesehatan fisik

		pekerjaan membuat saya sering merasa lelah.			
5	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik Anda?	Ya, ketidakpastian pekerjaan sangat mempengaruhi kesehatan fisik saya. Saya sering merasa cemas dan stres yang menyebabkan saya mengalami sakit kepala dan gangguan tidur.	Cemas, sakit kepala, gangguan tidur	Pengaruh ketidakpastian pada kesehatan	Hubungan ketidakpastian dan kesehatan fisik
35 6	Apa yang Anda lakukan untuk menjaga kesehatan fisik di tengah ketidakpastian pekerjaan?	Saya berusaha menjaga kesehatan dengan melakukan aktivitas fisik ringan seperti berjalan kaki dan bersepeda.	Aktivitas fisik ringan, berjalan kaki	Strategi proaktif	Upaya menjaga kesehatan dalam ketidakpastian
7	Bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda secara umum?	Saya merasa pekerjaan saya cukup menantang dan memuaskan. Saya menikmati tugas-tugas yang diberikan namun ketidakpastian status pekerjaan membuat saya merasa tidak tenang.	Tantangan, ketidakpastian	Kepuasan vs Ketidakpastian	Pengaruh ketidakpastian pada kepuasan kerja
8	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental Anda?	Ketidakpastian pekerjaan sangat mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa cemas dan stres yang berdampak pada mood dan kinerja saya di tempat kerja.	Cemas, stres, mood buruk	Dampak mental ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kesehatan mental
9	Apa strategi Anda untuk mengatasi stres atau kecemasan terkait pekerjaan?	Saya berusaha untuk tetap positif dengan melakukan kegiatan relaksasi seperti mendengarkan musik dan berjalan-jalan di alam. Saya juga mencoba berbicara dengan rekan kerja untuk mendapatkan perspektif yang berbeda dan dukungan.	Relaksasi, dukungan rekan kerja	Strategi coping	Upaya mengatasi stres akibat ketidakpastian
10	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja?	Hubungan saya dengan rekan kerja cukup harmonis. Kami sering berdiskusi dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas. Ada rasa saling	Diskusi, saling menghormati	Hubungan sosial di tempat kerja	Pengaruh hubungan kerja pada kesejahteraan

		menghormati dan dukungan yang kuat.			
11	Bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kehidupan sosial Anda di luar pekerjaan?	Ketidakpastian pekerjaan membuat saya merasa cemas dan terkadang sulit untuk menikmati waktu bersama teman-teman dan keluarga. Saya sering merasa terlalu khawatir untuk benar-benar menikmati kegiatan sosial.	Cemas, sulit menikmati waktu sosial	Pengaruh eksternal ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kehidupan sosial
12	Bagaimana dukungan yang Anda terima dari atasan langsung Anda?	Atasan langsung saya memberikan dukungan yang baik, termasuk arahan yang jelas dan bantuan ketika saya menghadapi masalah. Dia juga terbuka untuk diskusi dan saran yang membuat saya merasa didukung dalam pekerjaan saya.	Dukungan, arahan jelas, keterbukaan	Dukungan manajerial	Peran dukungan atasan dalam ketidakpastian
13	Apakah Anda merasa didengar dan didukung oleh manajemen?	Saya merasa didengar oleh atasan langsung saya tetapi sering kali merasa kurang didukung oleh manajemen tingkat atas. Manajemen yang lebih tinggi cenderung kurang responsif terhadap kebutuhan dan kekhawatiran pegawai tidak tetap.	Didengar oleh atasan langsung, kurang dukungan dari manajemen atas	Hubungan dengan manajemen	Peran manajemen dalam dukungan pegawai
14	Apa yang bisa dilakukan manajemen untuk lebih mendukung Anda?	Manajemen bisa lebih mendukung dengan mendengarkan umpan balik dari pegawai tidak tetap, memberikan komunikasi yang lebih jelas tentang kebijakan kepegawaian, dan menawarkan peluang untuk pengembangan karier.	Mendengarkan umpan balik, komunikasi jelas, pengembangan karier	Saran perbaikan manajemen	Upaya manajemen untuk mendukung pegawai
15	Bagaimana Anda melihat peran manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan Anda?	Sekretaris DPRD dapat meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan keamanan pekerjaan, mendukung pengembangan profesional, dan menciptakan	Keamanan pekerjaan, pengembangan profesional, lingkungan positif	Peran manajemen	Hubungan manajemen dan kesejahteraan

		lingkungan kerja yang positif dan suportif.			
16	Bagaimana Anda menilai efektivitas strategi manajemen dalam mendukung kesejahteraan pegawai?	Menurut saya, strategi manajemen saat ini cukup efektif dalam membantu pegawai tidak tetap merasa didukung dan 43 argai, namun masih ada ruang untuk perbaikan terutama dalam hal komunikasi mengenai status kontrak.	Dukungan, penghargaan, komunikasi kontrak	Evaluasi strategi	Efektivitas manajemen dalam mendukung kesejahteraan

Tabel 4.4 Reduksi data-Informan 4 (pegawai tidak tetap)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan 4	Coding		
			Open	Axial	Selective
1	Bagaimana Anda menggambarkan kondisi pekerjaan Anda saat ini?	Kondisi pekerjaan saya saat ini cukup baik dalam hal dukungan dari rekan kerja dan atasan tetapi saya merasa tidak aman karena status kepegawaian yang tidak tetap.	Dukungan rekan kerja dan atasan, ketidakamanan status	Stabilitas vs Ketidakpastian	Dampak ketidakpastian pada keamanan kerja
2	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda tidak pasti? Jika ya bagaimana itu mempengaruhi Anda?	Ya, saya merasa pekerjaan ini tidak pasti dan itu membuat saya merasa tertekan. Ketidakpastian ini membuat saya sulit untuk fokus pada pekerjaan dan merencanakan masa depan pribadi dan profesional saya.	Tertekan, kesulitan fokus, sulit merencanakan masa depan	Pengaruh negatif ketidakpastian	Efek ketidakpastian pada perencanaan masa depan dan kinerja
3	Apa saja faktor yang menyebabkan Anda merasa tidak pasti dalam pekerjaan Anda?	Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpastian termasuk ketidakjelasan mengenai prosedur perpanjangan kontrak, perubahan kebijakan yang sering terjadi, dan kurangnya transparansi dari pihak manajemen.	Ketidakjelasan prosedur, perubahan kebijakan, kurangnya transparansi	Faktor internal dan eksternal	Penyebab ketidakpastian pekerjaan
4	Bagaimana kondisi kesehatan fisik Anda sejak bekerja di sini?	Kesehatan fisik saya cukup baik meskipun ada beberapa kali saya merasa lelah dan stres akibat beban kerja dan ketidakpastian pekerjaan.	Kesehatan fisik baik, beban kerja dan stres	Beban kerja dan kesehatan fisik	Pengaruh beban kerja pada kesehatan fisik

5	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik Anda?	Ya, ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik saya. Stres dan kecemasan membuat saya sering merasa lelah dan mengalami gangguan tidur.	Stres, kecemasan, gangguan tidur	Pengaruh ketidakpastian pada kesehatan	Hubungan ketidakpastian dan kesehatan fisik
35 6	Apa yang Anda lakukan untuk menjaga kesehatan fisik di tengah ketidakpastian pekerjaan?	Saya mencoba untuk tetap aktif dengan rutin berolahraga ringan seperti yoga dan berjalan kaki. Selain itu saya menjaga pola makan sehat dan berusaha untuk tidur cukup setiap malam.	Olahraga ringan, yoga, pola makan sehat	Strategi proaktif	Upaya menjaga kesehatan dalam ketidakpastian
7	Bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda secara umum?	Secara umum saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya. Lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan baik dengan rekan kerja membuat saya nyaman meskipun ketidakpastian status pekerjaan kadang mengganggu.	Kepuasan, hubungan baik, ketidakpastian	Kepuasan vs Ketidakpastian	Pengaruh ketidakpastian pada kepuasan kerja
8	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental Anda?	Ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa cemas dan tidak yakin tentang masa depan yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan emosional saya.	Cemas, tidak yakin tentang masa depan	Dampak mental ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kesehatan mental
9	Apa strategi Anda untuk mengatasi stres atau kecemasan terkait pekerjaan?	Saya mengatasi stres dengan mengikuti kegiatan olahraga seperti berlari dan berenang. Selain itu saya juga mencoba teknik pernapasan dalam dan meditasi untuk membantu menenangkan pikiran.	Olahraga, teknik pernapasan, meditasi	Strategi coping	Upaya mengatasi stres akibat ketidakpastian
10	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja?	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik. Kami memiliki komunikasi yang lancar dan sering berbagi tugas serta tanggung jawab. Ada rasa kebersamaan yang	Komunikasi lancar, berbagi tugas	Hubungan sosial di tempat kerja	Pengaruh hubungan kerja pada kesejahteraan

		membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.			
11	Bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kehidupan sosial Anda di luar pekerjaan?	Ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kehidupan sosial saya dengan membuat saya merasa khawatir dan cemas. Saya sering merasa terlalu tertekan untuk menikmati waktu bersama teman-teman dan keluarga.	Khawatir, tertekan	Pengaruh eksternal ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kehidupan sosial
12	Bagaimana dukungan yang Anda terima dari atasan langsung Anda?	Dukungan dari atasan langsung saya cukup baik. Dia selalu memberikan arahan yang jelas dan membantu saya menyelesaikan masalah pekerjaan. Saya merasa didukung dalam tugas-tugas saya sehari-hari.	Dukungan, arahan jelas	Dukungan manajerial	Peran dukungan atasan dalam ketidakpastian
13	Apakah Anda merasa didengar dan didukung oleh manajemen?	Saya merasa didengar oleh atasan langsung tetapi tidak selalu oleh manajemen tingkat atas. Sering kali kebijakan dan keputusan diambil tanpa mempertimbangkan masukan dari pegawai tidak tetap.	Didengar oleh atasan langsung, tidak selalu oleh manajemen atas	Hubungan dengan manajemen	Peran manajemen dalam dukungan pegawai
14	Apa yang bisa dilakukan manajemen untuk lebih mendukung Anda?	Manajemen dapat lebih mendukung dengan membuka saluran komunikasi yang lebih baik, memberikan lebih banyak stabilitas pekerjaan, dan memastikan bahwa masukan dari semua pegawai, termasuk pegawai tidak tetap, dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.	Komunikasi lebih baik, stabilitas pekerjaan, masukan pegawai	Saran perbaikan manajemen	Upaya manajemen untuk mendukung pegawai
15	Bagaimana Anda melihat peran manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan Anda?	Sekretaris DPRD memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan kepastian pekerjaan, mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan menawarkan peluang	Kepastian pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan keterampilan	Peran manajemen	Hubungan manajemen dan kesejahteraan

		untuk pengembangan keterampilan.			
16	Bagaimana Anda menilai efektivitas strategi manajemen dalam mendukung kesejahteraan pegawai?	Strategi manajemen saat ini cukup efektif, tetapi perlu perbaikan terutama dalam hal transparansi dan komunikasi mengenai kebijakan kepegawaian.	Transparansi, komunikasi kebijakan	Evaluasi strategi	Efektivitas manajemen dalam mendukung kesejahteraan

Tabel 4.5 Reduksi data-Informan 5 (pegawai tidak tetap)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan 5	Coding		
			Open	Axial	Selective
1	Bagaimana Anda menggambarkan kondisi pekerjaan Anda saat ini?	Kondisi pekerjaan saya saat ini cukup stabil dari segi tugas namun status saya sebagai pegawai tidak tetap membuat saya merasa tidak aman dan tidak pasti.	Stabilitas tugas, ketidakpastian status	Stabilitas vs Ketidakpastian	Dampak ketidakpastian pada stabilitas kerja
2	Apakah Anda merasa pekerjaan Anda tidak pasti? Jika ya bagaimana itu mempengaruhi Anda?	Ya, saya merasa pekerjaan ini sangat tidak pasti. Ketidakpastian ini menyebabkan saya merasa cemas tentang masa depan saya dan membuat saya merasa tidak nyaman dalam membuat keputusan jangka panjang.	Cemas, tidak nyaman, kesulitan membuat keputusan	Pengaruh negatif ketidakpastian	Efek ketidakpastian pada perencanaan jangka panjang
3	Apa saja faktor yang menyebabkan Anda merasa tidak pasti dalam pekerjaan Anda?	Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpastian termasuk kebijakan kontrak yang tidak jelas dan sering berubah, kurangnya jaminan perpanjangan kontrak, dan ketidakjelasan mengenai kriteria evaluasi kinerja.	Kebijakan kontrak tidak jelas, kurangnya jaminan perpanjangan	Faktor internal dan eksternal	Penyebab ketidakpastian pekerjaan
4	Bagaimana kondisi kesehatan fisik Anda sejak bekerja di sini?	Kesehatan fisik saya cukup terjaga meskipun ada beberapa kali merasa kelelahan akibat beban kerja yang tinggi dan ketidakpastian status pekerjaan.	Kesehatan fisik baik, kelelahan	Beban kerja dan kesehatan fisik	Pengaruh beban kerja pada kesehatan fisik
5	Apakah ketidakpastian	Ya, ketidakpastian pekerjaan	Stres, lelah, masalah tidur	Pengaruh ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian

	pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik Anda?	mempengaruhi kesehatan fisik saya. Stres yang ditimbulkan menyebabkan saya merasa lelah lebih cepat dan mengalami masalah tidur.		pada kesehatan	dan kesehatan fisik
35 6	Apa yang Anda lakukan untuk menjaga kesehatan fisik di tengah ketidakpastian pekerjaan?	Saya mencoba menjaga kesehatan dengan berolahraga secara teratur seperti lari pagi dan berenang. Saya juga mengonsumsi makanan sehat dan berusaha tidur yang cukup setiap malam.	Olahraga teratur, lari pagi, makanan sehat	Strategi proaktif	Upaya menjaga kesehatan dalam ketidakpastian
7	Bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda secara umum?	Saya merasa pekerjaan saya cukup memuaskan dan menantang. Saya menikmati tanggung jawab yang diberikan namun ketidakpastian tentang status kepegawaian membuat saya merasa cemas.	Kepuasan, tantangan, ketidakpastian	Kepuasan vs Ketidakpastian	Pengaruh ketidakpastian pada kepuasan kerja
8	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental Anda?	Ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa stres dan khawatir tentang masa depan saya di perusahaan ini yang kadang membuat saya merasa tertekan.	Stres, khawatir, tertekan	Dampak mental ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kesehatan mental
9	Apa strategi Anda untuk mengatasi stres atau kecemasan terkait pekerjaan?	Saya mencoba mengatasi stres dengan berolahraga dan menjaga pola makan 154. Saya juga berbicara dengan teman-teman dan keluarga untuk mendapatkan dukungan serta mencoba tetap fokus pada hal-hal positif dalam hidup saya.	Olahraga, pola makan sehat, dukungan sosial	Strategi coping	Upaya mengatasi stres akibat ketidakpastian
10	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja?	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik. Kami 32 ing bekerja sama dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugas. Lingkungan kerja yang positif membuat saya merasa nyaman.	Kerjasama, dukungan, lingkungan positif	Hubungan sosial di tempat kerja	Pengaruh hubungan kerja pada kesejahteraan

11	Bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kehidupan sosial Anda di luar pekerjaan?	Ketidakpastian pekerjaan membuat saya merasa cemas dan sering sulit untuk menikmati waktu luang. Saya cenderung mengurangi kegiatan sosial karena merasa khawatir tentang masa depan pekerjaan saya dan tidak ingin membebani orang lain dengan masalah saya.	Cemas, mengurangi kegiatan sosial	Pengaruh eksternal ketidakpastian	Hubungan ketidakpastian dengan kehidupan sosial
12	Bagaimana dukungan yang Anda terima dari atasan langsung Anda?	Dukungan dari atasan langsung saya sangat baik. Dia memberikan panduan yang jelas, dukungan moral, dan bantuan saat diperlukan. Ini sangat membantu dalam menjalankan tugas-tugas saya dengan baik.	Dukungan, panduan jelas, bantuan	Dukungan manajerial	Peran dukungan atasan dalam ketidakpastian
13	Apakah Anda merasa didengar dan didukung oleh manajemen?	Saya merasa didengar oleh atasan langsung tetapi tidak selalu oleh manajemen yang lebih tinggi. Ada kalanya saya merasa manajemen tidak benar-benar memahami atau mendengarkan kekhawatiran saya sebagai pegawai tidak tetap.	Didengar oleh atasan langsung, kurang didengar oleh manajemen atas	Hubungan dengan manajemen	Peran manajemen dalam dukungan pegawai
14	Apa yang bisa dilakukan manajemen untuk lebih mendukung Anda?	Manajemen bisa lebih mendukung dengan memberikan kepastian pekerjaan, menawarkan lebih banyak peluang untuk pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan terbuka untuk umpan balik dari semua level pegawai.	Kepastian pekerjaan, pelatihan, lingkungan inklusif	Saran perbaikan manajemen	Upaya manajemen untuk mendukung pegawai
15	Bagaimana Anda melihat peran manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan Anda?	Sekretaris DPRD dapat meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan keamanan pekerjaan, mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, serta menyediakan program pengembangan	Keamanan pekerjaan, keseimbangan kerja, pengembangan profesional	Peran manajemen	Hubungan manajemen dan kesejahteraan

		profesional yang relevan.			
16	Bagaimana Anda menilai efektivitas strategi manajemen dalam mendukung kesejahteraan pegawai?	Menurut saya 100% strategi manajemen yang ada saat ini sudah cukup baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan terutama dalam hal komunikasi dan kepastian kontrak.	Dukungan, penghargaan, komunikasi kontrak	Evaluasi strategi	Efektivitas manajemen dalam mendukung kesejahteraan

Tabel 4.6 Reduksi data-Informan Pendukung (sekretaris DPRD)

No	Pertanyaan	Jawaban Informan Pendukung	Coding		
			Open	Axial	Selective
1	Bagaimana kebijakan organisasi terkait pegawai tidak tetap?	Kebijakan Pemerintah Kabupaten Nias terkait pegawai tidak tetap didasarkan pada kebutuhan operasional dan anggaran yang tersedia. Kontrak pegawai tidak tetap biasanya diperpanjang setiap tahun tergantung pada kinerja pegawai dan kebutuhan organisasi.	Kebijakan operasional, perpanjangan kontrak tahunan	Kebijakan operasional dan evaluasi kinerja	Ketidakpastian pekerjaan terkait kebijakan
2	Apa yang Anda ketahui tentang ketidakpastian pekerjaan yang dialami oleh pegawai tidak tetap?	Kami menyadari bahwa ketidakpastian pekerjaan merupakan salah satu kekhawatiran utama bagi pegawai tidak tetap. Ini bisa menyebabkan stres dan kecemasan terkait masa depan mereka.	Ketidakpastian, stres, kecemasan	Pengaruh negatif ketidakpastian	Efek ketidakpastian pada kesejahteraan pegawai
3	Bagaimana pandangan Anda tentang dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan pegawai?	Ketidakpastian pekerjaan bisa berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pegawai baik secara fisik maupun mental. Stres dan kecemasan yang disebabkan oleh ketidakpastian ini dapat mempengaruhi kesehatan, produktivitas, dan motivasi pegawai.	Kesehatan fisik, kesehatan mental, produktivitas	Pengaruh ketidakpastian pada kesejahteraan	Efek ketidakpastian pada produktivitas dan motivasi
4	Apakah ada program kesehatan atau kesejahteraan yang disediakan	Kami memiliki beberapa program kesehatan dan kesejahteraan yang disediakan bagi semua	Program kesehatan, senam pagi	Program kesehatan rutin	Upaya mendukung kesehatan fisik pegawai

	bagi pegawai tidak tetap?	pegawai, termasuk pegawai tidak tetap. Program ini misalnya melaksanakan Senam Pagi setiap hari Jumat.			
5	Bagaimana efektivitas program tersebut dalam membantu pegawai tidak tetap?	Secara umum program-program ini cukup efektif dalam membantu pegawai tidak tetap menjaga kesehatan dan kesejahteraan mereka. Namun kami juga meny ⁴⁸ bahwa masih ada ruang untuk perbaikan terutama dalam hal komunikasi dan aksesibilitas program.	Efektivitas, ruang untuk perbaikan	Evaluasi program kesehatan	Dampak program kesehatan pada kesejahteraan
6	Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam ¹⁶² kesehatan fisik antara pegawai tetap dan tidak tetap?	Ada beberapa perbedaan yang kami amat ⁶⁴ dalam kesehatan fisik antara pegawai tetap dan tidak tetap. Pegawai tidak tetap cenderung mengalami lebih banyak stres dan kecemasan karena ketidakpastian pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik mereka.	Stres, kecemasan, ketidakpastian	Pengaruh ketidakpastian pada kesehatan fisik	Dampak ketidakpastian pekerjaan pada kesehatan fisik
7	Bagaimana organisasi mendukung kesehatan mental pegawai?	Organisasi kami mendukung kesehatan mental pegawai melalui berbagai inisiatif dan program, kami mendorong budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan saling mendukung di antara rekan kerja dan atasan.	Inisiatif kesehatan mental, komunikasi terbuka	Dukungan budaya kerja	Upaya mendukung kesehatan mental pegawai
8	Apakah ada konseling atau dukungan psikologis yang tersedia?	Sejauh ini tidak ada program konseling tetapi kami tetap membuka komunikasi kepada pegawai tidak tetap.	Tidak ada konseling, komunikasi terbuka	Kurangnya program konseling	Keterbatasan dukungan psikologis
9	Bagaimana manajemen mengidentifikasi dan menangani masalah kesehatan mental?	Bagian Kepegawaian mengidentifikasi masalah kesehatan mental melalui beberapa cara, termasuk survei kepuasan pegawai,	Survei kepuasan, laporan atasan, observasi	Strategi identifikasi dan penanganan	Pengawasan manajemen terhadap kesehatan mental pegawai

		laporan dari atasan langsung, dan observasi perilaku pegawai. Kami mendorong atasan langsung untuk selalu memantau kesejahteraan tim mereka dan memberikan dukungan yang diperlukan.			
10	Bagaimana interaksi antara pegawai tetap dan tidak tetap?	Interaksi antara pegawai tetap dan tidak tetap di organisasi kami cukup baik. Kami mendorong kerja sama dan komunikasi terbuka di antara semua pegawai tanpa memandang status kepegawaian mereka.	Kerja sama, komunikasi terbuka	Interaksi kerja sama	Hubungan sosial antar pegawai
11	Bagaimana kebijakan organisasi dalam mendukung kesejahteraan sosial pegawai?	Organisasi kami memiliki beberapa kebijakan yang dirancang untuk mendukung kesejahteraan sosial pegawai. Kami mengadakan kegiatan-kegiatan sosial seperti acara perusahaan, pertemuan tim, dan program pengembangan tim untuk memperkuat ikatan di antara pegawai.	Kegiatan sosial, pertemuan tim	Kebijakan sosial	Upaya mendukung kesejahteraan sosial pegawai
12	Bagaimana peran lingkungan kerja dalam mendukung kesejahteraan sosial pegawai?	Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung kesejahteraan sosial pegawai. Kami berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif di mana semua pegawai merasa dihargai dan didengar.	Lingkungan inklusif, suportif	Peran lingkungan kerja	Dampak lingkungan kerja pada kesejahteraan sosial
13	Apa strategi manajemen SDM yang saat ini diterapkan untuk mendukung pegawai tidak tetap?	Strategi manajemen SDM yang saat ini diterapkan untuk mendukung pegawai tidak tetap mencakup beberapa aspek, seperti pelatihan dan pengembangan	Pelatihan, pengembangan keterampilan, kejelasan status kontrak	Strategi SDM	Upaya mendukung pegawai tidak tetap

		keterampilan, akses ke fasilitas dan program kesejahteraan, serta kejelasan mengenai status kontrak dan kinerja yang diharapkan.			
14	Bagaimana efektivitas strategi tersebut menurut Anda?	Menurut saya strategi ini cukup efektif dalam membantu pegawai tidak tetap merasa didukung dan dihargai. Namun masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki terutama dalam hal komunikasi mengenai status kontrak dan kebijakan kepegawaian yang lebih transparan.	Dukungan, penghargaan, komunikasi kontrak	Evaluasi strategi SDM	Efektivitas manajemen dalam mendukung pegawai tidak tetap
15	Apakah ada upaya manajemen untuk meningkatkan komunikasi dan stabilitas kerja bagi pegawai tidak tetap?	Ya, ada upaya yang dilakukan untuk meningkatkan komunikasi dan stabilitas kerja bagi pegawai tidak tetap. Kami telah mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan update mengenai status kepegawaian dan kebijakan yang relevan.	Pertemuan rutin, update kebijakan	Upaya perbaikan komunikasi	Stabilitas kerja dan komunikasi manajemen
16	Bagaimana manajemen memberikan dukungan kepada pegawai tidak tetap?	Manajemen memberikan dukungan kepada pegawai tidak tetap melalui beberapa cara, termasuk akses ke pelatihan, fasilitas kesejahteraan, dan komunikasi yang jelas mengenai kebijakan kepegawaian dan status kontrak mereka.	Akses pelatihan, fasilitas kesejahteraan, komunikasi jelas	Dukungan manajerial	Strategi manajemen dalam mendukung pegawai tidak tetap

Setelah proses reduksi, data yang telah dipilih dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema atau kategori signifikan yang muncul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengkodean data dilakukan dengan hati-hati dan sistematis, baik secara manual maupun menggunakan perangkat lunak analisis data kualitatif, untuk memastikan konsistensi dalam identifikasi tema dan kategori (Cresswell, 2014). Proses pengkodean melibatkan

pemberian label atau kode tertentu pada segmen-segmen data yang relevan. Misalnya, data yang berkaitan dengan "ketidakpastian pekerjaan" diberi kode tersendiri, begitu pula dengan tema seperti "persepsi ketidakadilan" dan "risiko hukum." Setiap kode dikembangkan dari data yang telah direduksi dan kemudian dikelompokkan menjadi kategori yang lebih luas yang menggambarkan isu-isu utama dalam penelitian ini (Saldaña, 2016). Kode-kode ini kemudian digunakan untuk mengorganisir data dan memfasilitasi analisis lebih lanjut. Misalnya, tema "ketidakpastian pekerjaan" dikaitkan dengan teori kontrak psikologis, di mana ketidakpastian dalam hubungan kerja dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Sementara itu, tema "persepsi ketidakadilan" dikaitkan dengan teori keadilan organisasi, yang menunjukkan bahwa ketidakadilan yang dirasakan dalam pembagian tugas dapat memicu konflik dan menurunkan motivasi karyawan (Rousseau, 2001; Greenberg, 1987).

Pengkodean ini bukan hanya alat untuk mengorganisir data, tetapi juga merupakan langkah awal dalam proses interpretasi yang lebih mendalam. Dengan mengidentifikasi tema-tema utama melalui pengkodean, peneliti dapat menghubungkan temuan empiris dengan kerangka teori yang relevan, serta memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dampak ketiadaan kontrak kerja formal di PT. The Semangat Baru. Proses ini memungkinkan penyajian data yang sistematis dan analisis yang kaya, yang pada akhirnya memperkaya hasil penelitian dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada (Miles & Huberman, 1994; Saldaña, 2016).

65

4.5. Hasil Penelitian

4.5.1 Ketidakpastian Pekerjaan dan Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Tidak Tetap

Penelitian ini mengungkap bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Nias belum menerapkan kontrak kerja tetap bagi karyawannya. Hal ini berarti bahwa hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tidak diatur oleh dokumen tertulis yang resmi dan mengikat. Sebaliknya, semua informasi terkait tugas, tanggung jawab, dan hak-hak karyawan disampaikan secara lisan. Kondisi ini diakui oleh berbagai pihak yang terlibat dalam penelitian, baik dari sisi manajemen maupun karyawan.

Dalam penelitian ini, ketiadaan kontrak kerja formal menunjukkan adanya kelemahan dalam struktur formal perusahaan, yang biasanya digunakan untuk mengatur dan menjamin kejelasan dalam hubungan kerja. Keberadaan kontrak kerja tertulis umumnya penting untuk memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan). Tanpa kontrak kerja tertulis, karyawan tidak memiliki dokumen resmi yang dapat dijadikan rujukan dalam situasi perselisihan atau ketidakpastian terkait tugas dan tanggung jawab mereka.

1. Kutipan Wawancara

“Kondisi pekerjaan saya cukup stabil dalam hal tugas dan tanggung jawab tetapi ada ketidakpastian mengenai status kepegawaian saya” (Informan 1 pertanyaan 1)

Relevansi: Menggambarkan adanya ketidakpastian status pekerjaan yang mempengaruhi rasa aman.

"Ya, saya merasa pekerjaan saya tidak pasti karena tidak ada jaminan bahwa kontrak akan diperpanjang setiap tahunnya. Ini menyebabkan stres dan kekhawatiran terkait keamanan finansial dan masa depan karier saya."

(Informan 1 pertanyaan 2)

Relevansi: Menjelaskan bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi stres dan kekhawatiran.

“Saya merasa pekerjaan ini sangat tidak pasti. Ketidakpastian ini membuat saya sering merasa cemas dan tidak dapat merencanakan masa depan dengan baik terutama dalam hal keuangan dan pengembangan karier."

(Informan 2, Pertanyaan 2)

Relevansi: Menunjukkan bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kecemasan dan perencanaan masa depan

"Ketidakpastian dalam pekerjaan ini mempengaruhi saya secara signifikan. Saya merasa kurang termotivasi karena tidak ada jaminan stabilitas pekerjaan dan ini juga mempengaruhi kinerja saya di tempat kerja."

(Informan 3, Pertanyaan 2)

Relevansi: Menggambarkan dampak ketidakpastian pekerjaan pada motivasi dan kinerja.

"Ya, ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa cemas dan khawatir tentang masa depan saya di perusahaan ini yang kadang membuat saya sulit untuk fokus pada pekerjaan."

(Informan 5, pertanyaan 8)

Relevansi: Menjelaskan dampak ketidakpastian pekerjaan pada kesehatan mental dan kemampuan untuk fokus.

Kutipan dari berbagai narasumber menunjukkan konsistensi dalam pengakuan bahwa tidak ada kepastian pekerjaan mereka di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Maka dari ketidakpastian pekerjaan mereka akan mengalami kesehatan mental.

2. Indikator

- a. Tingkat Kecemasan Pegawai: Seberapa sering pegawai merasa cemas atau khawatir terkait dengan ketidakpastian status pekerjaan mereka.
- b. Kepastian Perpanjangan Kontrak: Frekuensi dan kejelasan informasi mengenai perpanjangan kontrak pegawai tidak tetap.
- c. Motivasi Kerja: Perubahan dalam semangat dan motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka.
- d. Produktivitas Kerja: Pengaruh ketidakpastian pekerjaan terhadap hasil kerja dan efisiensi pegawai.
- e. Perencanaan Masa Depan: Kesulitan yang dialami pegawai dalam merencanakan masa depan karier dan kehidupan pribadi akibat ketidakpastian pekerjaan.

3. Interpretasi

Ketidakpastian pekerjaan ini, dari berbagai informan menunjukkan konsistensi dalam pengalaman mereka terkait ketidakpastian pekerjaan di lingkungan kerja mereka. Ketidakpastian ini tidak hanya berdampak negatif pada kesejahteraan mental, tetapi juga menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, ketidakpastian ini menghalangi kemampuan pegawai untuk merencanakan masa depan mereka, baik secara profesional maupun pribadi. Ini menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan memiliki dampak yang luas dan signifikan pada kesejahteraan dan kinerja pegawai. Upaya untuk meningkatkan kepastian pekerjaan dan memberikan kejelasan

yang lebih besar kepada pegawai dapat membantu mengurangi dampak negatif ini.

Salah satu narasumber dari kalangan pegawai tidak tetap *"ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa cemas dan khawatir tentang masa depan saya di perusahaan ini yang kadang membuat saya sulit untuk fokus pada pekerjaan."* (Informan 5). Kurangnya kejelasan dan frekuensi informasi mengenai perpanjangan kontrak berdampak langsung pada rasa aman pegawai. Ketidakpastian ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan emosional, tetapi juga mempengaruhi persepsi mereka terhadap masa depan karier mereka di perusahaan.

4.5.2 Strategi Manajemen untuk Mengurangi Dampak Negatif Ketidakpastian Pekerjaan

Manajemen harus meningkatkan komunikasi yang terbuka dan transparan mengenai status kontrak dan kebijakan kepegawaian. Informan 1 menyarankan pentingnya komunikasi terbuka dan kepastian pekerjaan, yang dapat mengurangi kecemasan pegawai dan meningkatkan rasa aman mereka. Komunikasi yang jelas dan teratur tentang perubahan kebijakan, perpanjangan kontrak, dan harapan perusahaan dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan memberikan pegawai pemahaman yang lebih baik tentang posisi mereka dalam organisasi.

Strategi manajemen yang diterapkan harus dievaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Informan Pendukung menyoroti pentingnya evaluasi strategi untuk memastikan efektivitasnya. Misalnya, meskipun komunikasi terbuka dianggap sebagai langkah positif, masih ada kebutuhan untuk lebih banyak transparansi mengenai status kontrak dan kebijakan kepegawaian. Oleh karena itu, manajemen harus terus menilai dan memperbaiki strategi untuk memastikan mereka memenuhi kebutuhan pegawai dan merespons dinamika organisasi yang berubah

Mengusulkan bahwa pendekatan manajemen yang melibatkan komunikasi terbuka, pemberian kepastian pekerjaan, peluang pelatihan dan

pengembangan, serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dapat secara signifikan mengurangi dampak negatif ketidakpastian pekerjaan. Selain itu, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dari strategi yang diterapkan adalah kunci untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, suportif, dan produktif.

1. Kutipan Wawancara

"Manajemen bisa lebih mendukung dengan meningkatkan komunikasi terbuka, memberikan kepastian pekerjaan yang lebih baik, dan menawarkan lebih banyak peluang untuk pelatihan dan pengembangan."

(Informan 1, Pertanyaan 14)

Relevansi: Mengusulkan strategi manajemen untuk mengurangi dampak negatif ketidakpastian.

"Menurut saya strategi ini cukup efektif dalam membantu pegawai tidak tetap merasa didukung dan dihargai. Namun masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki terutama dalam hal komunikasi mengenai status kontrak dan kebijakan kepegawaian yang lebih transparan."

(Informan Pendukung, Pertanyaan 14)

Relevansi: Menilai efektivitas strategi manajemen dan mengidentifikasi kebutuhan untuk perbaikan.

"Sekretaris DPRD dapat meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan keamanan pekerjaan, mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan menawarkan peluang untuk pengembangan keterampilan."

(Informan 4, Pertanyaan 15)

Relevansi: Mengusulkan langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan melalui strategi manajemen.

2. Indikator

- a. Kualitas komunikasi manajemen: Kejelasan, keteraturan, dan transparansi komunikasi dari manajemen kepada pegawai tidak tetap mengenai status kontrak dan kebijakan.

- b. Frekuensi dan aksesibilitas pelatihan: Ketersediaan peluang pelatihan dan pengembangan keterampilan yang ditawarkan kepada pegawai tidak tetap.
- c. Dukungan manajerial: Tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen kepada pegawai tidak tetap, termasuk dalam hal kesejahteraan, kebijakan pekerjaan, dan pengembangan karier.
- d. Kepastian pekerjaan: Langkah-langkah yang diambil oleh manajemen untuk memberikan stabilitas dan kepastian pekerjaan kepada pegawai tidak tetap.
- e. Implementasi kebijakan kesejahteraan: Efektivitas dan dampak program-program kesejahteraan yang ditujukan untuk mengurangi stres dan ketidakpastian di antara pegawai.

3. Interpretasi

Dukungan dari manajemen mencakup berbagai aspek, termasuk kesejahteraan pegawai, kebijakan pekerjaan yang adil, dan pengembangan karier. Informan 4 menyoroti pentingnya dukungan ini, dengan menyatakan bahwa manajemen bisa meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan keamanan pekerjaan dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Dukungan manajerial yang kuat dapat mengurangi stres dan ketidakpastian, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Informan Pendukung juga menyampaikan “*Menurut saya strategi ini cukup efektif dalam membantu pegawai tidak tetap merasa didukung dan dihargai. Namun masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki terutama dalam hal komunikasi mengenai status kontrak dan kebijakan kepegawaian yang lebih transparan.*” (Informan pendukung) Peningkatan transparansi, menunjukkan bahwa meskipun langkah-langkah komunikasi sudah dilakukan, masih ada ruang untuk perbaikan. Ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi yang efektif sangat penting dalam memberikan rasa aman kepada pegawai.

Dalam strategi manajemen yang mencakup komunikasi yang baik, dukungan manajerial, peluang pelatihan, dan kebijakan kesejahteraan yang efektif adalah kunci untuk mengurangi dampak negatif ketidakpastian

pekerjaan. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dari strategi-strategi ini juga diperlukan untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Indikator-indikator yang diusulkan memberikan kerangka kerja untuk mengukur efektivitas strategi ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, suportif, dan produktif.

4.5.3 Peran Dukungan Manajerial dan Lingkungan Kerja dalam Memitigasi Efek Negatif Ketidakpastian Pekerjaan

Dukungan manajerial adalah tindakan dan pendekatan yang diambil oleh manajemen dalam sebuah organisasi untuk membantu, memfasilitasi, dan memotivasi karyawan mereka. Dukungan ini mencakup berbagai aspek, seperti memberikan arahan yang jelas, menyediakan sumber daya yang diperlukan, memberikan pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

1. Kutipan Wawancara

"Dukungan dari atasan langsung saya sangat baik. Dia selalu memberikan panduan yang jelas dan mendukung saya dalam menjalankan tugas-tugas saya. Saya merasa nyaman untuk berdiskusi tentang masalah yang saya hadapi." (Informan 2, Pertanyaan 12)

Relevansi: Menyoroti peran dukungan dari atasan langsung dalam mengatasi ketidakpastian pekerjaan.

"Atasan langsung saya memberikan dukungan yang baik, termasuk arahan yang jelas dan bantuan ketika saya menghadapi masalah. Dia juga terbuka untuk diskusi dan saran yang membuat saya merasa didukung dalam pekerjaan saya." (Informan 3, Pertanyaan 12)

Relevansi: Menggambarkan dukungan dari atasan sebagai faktor penting dalam kesejahteraan kerja.

"Lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan baik dengan rekan kerja membuat saya nyaman meskipun ketidakpastian status pekerjaan kadang mengganggu." (Informan 4, Pertanyaan 7)

Relevansi: Menunjukkan bagaimana lingkungan kerja yang positif dapat membantu memitigasi efek negatif dari ketidakpastian pekerjaan.

2. Indikator

- a. Kualitas dukungan dari atasan langsung: Tingkat kejelasan arahan, frekuensi komunikasi, dan dukungan emosional yang diberikan oleh atasan langsung kepada pegawai.
- b. Interaksi sosial di tempat kerja: Seberapa baik hubungan sosial antara pegawai tetap dan tidak tetap, dan bagaimana hal ini mempengaruhi kesejahteraan mereka.
- c. Kepuasan dengan lingkungan kerja: Tingkat kenyamanan pegawai dalam lingkungan kerja yang mendukung, termasuk aspek fisik dan sosial.
- d. Frekuensi komunikasi terbuka: Seberapa sering komunikasi yang jujur dan terbuka dilakukan di antara pegawai dan manajemen untuk membahas isu-isu yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan.
- e. Dukungan untuk kesehatan mental: Akses pegawai terhadap dukungan kesehatan mental, termasuk konseling dan inisiatif kesejahteraan mental di tempat kerja

3. Interpretasi

Dukungan manajerial memainkan peran penting dalam memitigasi dampak negatif ketidakpastian pekerjaan. Dukungan yang baik dari atasan langsung, seperti yang dijelaskan oleh Informan 2 dan Informan 3, dapat membantu pegawai merasa lebih aman dan didukung dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan. Arahan yang jelas, komunikasi yang terbuka, dan ketersediaan bantuan saat dibutuhkan adalah aspek-aspek penting dari dukungan ini. Dukungan tersebut tidak hanya membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka tetapi juga meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional mereka, yang pada gilirannya mengurangi stres dan kecemasan terkait ketidakpastian pekerjaan.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung juga merupakan faktor penting dalam mengurangi dampak negatif ketidakpastian pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Informan 4, hubungan baik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai merasa lebih nyaman meskipun ada ketidakpastian mengenai status

pekerjaan mereka. ³ Lingkungan kerja yang kondusif menyediakan rasa keterikatan dan kenyamanan yang dapat memitigasi stres yang disebabkan oleh ketidakpastian. ¹⁶⁴ Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik dalam aspek fisik maupun sosial, berperan sebagai penyeimbang yang membantu pegawai tetap merasa positif dan termotivasi.

enegaskan bahwa dukungan manajerial yang baik dan lingkungan kerja yang positif adalah kunci dalam memitigasi efek negatif ketidakpastian pekerjaan. Dukungan yang diberikan oleh atasan langsung, kualitas hubungan sosial di tempat kerja, kepuasan dengan lingkungan kerja, komunikasi terbuka, dan dukungan kesehatan mental semuanya berkontribusi terhadap kesejahteraan pegawai. Dengan memperkuat area-area ini, organisasi dapat membantu pegawai mengelola ketidakpastian pekerjaan secara lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas mereka.

4.6. Pembahasan

4.6.1 Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias mencerminkan tingkat ketidakpastian yang signifikan, yang berpengaruh pada kesejahteraan dan motivasi mereka. Pegawai tidak tetap sering menghadapi tantangan yang terkait dengan ketidakpastian kontrak, yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan kerja mereka.

- 1 Ketidakpastian Kontrak: Sebagian besar pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias memiliki kontrak tahunan yang sering kali diperpanjang tanpa adanya jaminan yang jelas mengenai masa depan. Ketidakpastian ini berkisar pada beberapa elemen penting:
 - a. Durasi Kontrak

Kontrak tahunan tanpa kepastian perpanjangan memunculkan kekhawatiran mengenai masa depan pekerjaan. Hal ini menciptakan ketidakstabilan finansial dan emosional, karena pegawai tidak dapat memprediksi dengan pasti apakah mereka akan memiliki pekerjaan di tahun-tahun mendatang. Tanpa adanya jaminan perpanjangan kontrak di masa depan, pegawai tidak dapat merencanakan keuangan

jangka panjang mereka dengan aman. Hal ini bisa mengakibatkan stres finansial, karena pegawai harus terus-menerus khawatir tentang keberlangsungan pekerjaan mereka dan dampaknya pada pendapatan mereka, Studi oleh Harahap (2018) menemukan bahwa ketidakpastian dalam durasi kontrak dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas pegawai.

Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat menimbulkan stres dan kecemasan yang berkepanjangan. Pegawai yang tidak yakin tentang perpanjangan kontrak mereka mungkin mengalami ketidakstabilan emosional karena mereka tidak dapat memprediksi dengan jelas apakah mereka akan memiliki pekerjaan di tahun-tahun mendatang. Ini dapat memengaruhi kualitas hidup kerja mereka secara keseluruhan, sebagaimana diungkapkan oleh Sari (2019) yang menemukan bahwa ketidakpastian pekerjaan sering kali menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan penurunan kualitas hidup kerja.

b. Pengaruh pada Kesejahteraan Emosional

Ketidakpastian kontrak berpotensi menyebabkan stres dan kecemasan yang berkepanjangan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional pegawai. Pegawai tidak tetap sering mengalami stres yang berkepanjangan karena ketidakpastian mengenai masa depan mereka. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan kekhawatiran yang terus-menerus tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres dan kecemasan. Penelitian oleh Sari (2019) menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan penurunan kualitas hidup kerja.

Kesejahteraan emosional pegawai, termasuk kepuasan dan kebahagiaan dalam pekerjaan mereka, dapat menurun ketika mereka merasa tidak aman tentang status pekerjaan mereka. Penurunan kualitas hidup kerja ini terjadi karena pegawai tidak merasa stabil

atau diterima di lingkungan kerja mereka, yang dapat memengaruhi motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Ketidakpastian dalam kontrak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena pegawai merasa tidak dihargai atau tidak stabil. Penelitian oleh Harahap (2018) menunjukkan bahwa ketidakpastian durasi kontrak dapat menurunkan kepuasan kerja karena pegawai tidak merasa aman atau dihargai oleh organisasi. Stres dan ketidakpastian dapat mengurangi motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas mereka. Pegawai yang terus-menerus khawatir tentang masa depan pekerjaan mereka mungkin kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka.

2 Keterkaitan dengan Kesejahteraan Finansial dan Psikologis

Ketidakpastian dalam perpanjangan kontrak pekerjaan tidak hanya memengaruhi kondisi kerja secara langsung tetapi juga memiliki dampak yang mendalam pada kesejahteraan finansial dan psikologis pegawai. Ketidakpastian terkait dengan perpanjangan kontrak menyebabkan pegawai menghadapi tantangan besar dalam merencanakan keuangan mereka. Ketidakstabilan dalam pekerjaan berarti pegawai tidak dapat memastikan sumber pendapatan mereka di masa depan, yang berdampak langsung pada perencanaan finansial jangka panjang mereka.

Pegawai yang tidak yakin apakah kontrak mereka akan diperpanjang sering kali merasa kesulitan dalam mengelola keuangan mereka. Mereka mungkin merasa terpaksa untuk menabung lebih banyak sebagai persiapan untuk kemungkinan kehilangan pekerjaan, yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar atau melakukan investasi jangka panjang. Wulandari (2019) mengonfirmasi bahwa ketidakpastian pekerjaan sering dikaitkan dengan ketidakstabilan finansial, yang mempengaruhi kemampuan

pegawai untuk merencanakan masa depan mereka dengan percaya diri. Hal ini juga dapat mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti biaya perawatan kesehatan, pendidikan anak, atau kewajiban keuangan lainnya.

Ketidakpastian pekerjaan dapat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk merencanakan masa depan mereka secara efektif. Tanpa adanya kepastian mengenai perpanjangan kontrak, pegawai mungkin tidak dapat membuat keputusan keuangan jangka panjang, seperti membeli rumah, mengajukan pinjaman, atau merencanakan pensiun. Ini berpotensi menambah stres finansial dan mempengaruhi kualitas hidup mereka.

a. Ketidakstabilan Emosional

Ketidakpastian yang berkepanjangan dalam pekerjaan dapat menyebabkan ketidakstabilan emosional yang signifikan. Pegawai yang tidak tahu apakah mereka akan memiliki pekerjaan di masa depan sering menghadapi stres, kecemasan, dan bahkan depresi. Penelitian oleh Putri (2017) menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan sering kali berkaitan dengan tingkat stres yang lebih tinggi, yang dapat menyebabkan gangguan psikologis seperti kecemasan dan depresi. Ketidakpastian ini menambah beban emosional yang dirasakan pegawai, dan ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat membuat mereka merasa tertekan dan tidak aman, yang berdampak pada kesejahteraan mental mereka secara keseluruhan.

b. Penurunan Kepuasan Kerja

Stres yang disebabkan oleh ketidakpastian pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang mengalami tingkat stres yang tinggi mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka dan mungkin menunjukkan penurunan dalam motivasi dan produktivitas. Penurunan kepuasan kerja ini dapat menyebabkan pengurangan dalam kinerja dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

c. Kesehatan Mental yang Buruk

Kesehatan mental pegawai dapat terpengaruh secara signifikan ketika mereka menghadapi ketidakpastian pekerjaan. Kecemasan yang berkepanjangan dapat mengganggu kemampuan pegawai untuk fokus pada pekerjaan mereka dan dapat menyebabkan gangguan tidur, kelelahan, dan masalah kesehatan mental lainnya.

3 Motivasi dan Kepuasan Kerja

²⁴ Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang tinggi biasanya dikaitkan dengan peningkatan produktivitas, komitmen, dan dedikasi terhadap tugas-tugas yang dihadapi. Namun, dalam konteks ketidakpastian pekerjaan, motivasi pegawai dapat mengalami penurunan yang signifikan.

Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan, seperti tidak adanya kepastian perpanjangan kontrak atau ketidakjelasan tentang masa depan pekerjaan, dapat menurunkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa upaya mereka mungkin tidak dihargai atau tidak ada jaminan untuk masa depan mereka, mereka mungkin merasa kurang terdorong untuk bekerja keras. Harahap (2018) menemukan bahwa ketidakpastian mengenai status pekerjaan dapat mengurangi komitmen dan semangat kerja pegawai. Mereka mungkin merasa bahwa usaha yang mereka lakukan tidak memiliki imbalan yang pasti atau keamanan yang memadai, yang mengarah pada penurunan motivasi dan bahkan munculnya sikap apatis terhadap pekerjaan.

Penurunan motivasi yang disebabkan oleh ketidakpastian pekerjaan dapat berdampak jangka panjang pada kinerja pegawai. Pegawai yang merasa tidak yakin tentang masa depan mereka mungkin menghindari ⁵⁴ tanggung jawab yang lebih besar atau tidak berinisiatif dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi inovasi, kreativitas, dan kontribusi keseluruhan terhadap organisasi. Pegawai mungkin juga menjadi lebih rentan terhadap kelelahan kerja (⁴⁰ burnout), yang dapat memperburuk penurunan motivasi dan komitmen kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan tingkat kepuasan mereka dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan stabilitas pekerjaan.

Kepuasan kerja cenderung menurun ketika pegawai merasa tidak aman dengan status pekerjaan mereka. Ketidakpastian pekerjaan menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa terancam dan tidak yakin tentang masa depan mereka, yang secara signifikan dapat mengurangi kepuasan mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian oleh Iskandar (2020) menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan berpotensi mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan pegawai untuk mencari peluang pekerjaan lain yang lebih stabil. Ketidakpastian ini dapat memengaruhi berbagai aspek dari kepuasan kerja, seperti rasa memiliki terhadap organisasi, kepuasan dengan manajemen, dan keyakinan bahwa mereka memiliki karir jangka panjang di organisasi tersebut.

Ketidakpastian pekerjaan tidak hanya menurunkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan *turnover* atau niat untuk meninggalkan pekerjaan. Pegawai yang merasa tidak aman cenderung lebih aktif mencari pekerjaan lain yang menawarkan stabilitas dan kepastian lebih. Hal ini dapat meningkatkan tingkat pergantian pegawai (*turnover*), yang pada gilirannya dapat merugikan organisasi dalam hal hilangnya talenta, peningkatan biaya rekrutmen, dan gangguan pada produktivitas.

Ketidakpastian pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa tidak ada jaminan mengenai masa depan pekerjaan mereka, motivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan kepuasan dengan pekerjaan mereka cenderung menurun. Untuk mengatasi masalah ini, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung, melalui kebijakan yang jelas, komunikasi yang transparan, dan

dukungan kesejahteraan yang memadai. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi pegawai.

4.6.2 Dampak Ketidakpastian Pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan di kalangan pegawai tidak tetap memiliki dampak signifikan yang mempengaruhi berbagai aspek kesejahteraan mereka. Ketidakpastian ini tidak hanya berpengaruh pada aspek profesional seperti produktivitas, tetapi juga menimbulkan dampak negatif yang mendalam pada kesejahteraan psikologis dan emosional pegawai.

1 Peningkatan Stres

Ketidakpastian pekerjaan adalah salah satu faktor utama yang menyebabkan stres pada pegawai. Ketika pegawai tidak yakin mengenai masa depan pekerjaan mereka, mereka cenderung mengalami peningkatan tingkat stres karena kekhawatiran yang berkelanjutan tentang kelangsungan pekerjaan dan stabilitas finansial mereka. Penelitian oleh Sari (2019) menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan dapat mengakibatkan tingkat stres yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Salah satu sumber stres utama adalah ketidakpastian finansial yang diakibatkan oleh ketidakpastian pekerjaan. Ketika pegawai tidak tahu apakah mereka akan memiliki pekerjaan di masa mendatang, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam mengelola keuangan mereka, yang dapat menyebabkan kecemasan dan stres yang berkepanjangan. Penelitian oleh Wulandari (2019) mengonfirmasi bahwa ketidakpastian pekerjaan sering kali dikaitkan dengan ketidakstabilan finansial, yang merupakan salah satu penyebab utama stres di kalangan pegawai tidak tetap.

2 Penurunan Produktivitas

Ketidakpastian pekerjaan juga berdampak negatif pada produktivitas pegawai. Pegawai yang mengalami ketidakpastian pekerjaan cenderung kehilangan fokus dan motivasi, yang dapat mengakibatkan penurunan dalam kinerja mereka. Studi oleh Harahap

(2018) menemukan bahwa ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat mengurangi komitmen dan semangat kerja, yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktivitas.

Stres yang disebabkan oleh ketidakpastian pekerjaan dapat mengganggu fokus dan konsentrasi pegawai. Mereka mungkin lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengkhawatirkan masa depan mereka daripada menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Penelitian oleh Iskandar (2020) menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan dapat mengurangi efisiensi kerja dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

3 Ketidakstabilan Emosional

Ketidakpastian pekerjaan tidak hanya mempengaruhi aspek profesional pegawai, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan emosional mereka. Pegawai yang tidak memiliki jaminan jelas mengenai masa depan kontrak mereka sering kali merasa cemas dan tidak stabil secara emosional. Penelitian oleh Putri (2017) menemukan bahwa ketidakpastian pekerjaan sering kali menyebabkan kecemasan dan depresi, yang berdampak negatif pada kualitas hidup dan kesehatan mental pegawai.

Pegawai yang mengalami ketidakpastian pekerjaan sering kali menghadapi tingkat kecemasan yang lebih tinggi. Kecemasan ini dapat berkaitan dengan ketidakpastian tentang pendapatan, stabilitas karir, dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Jika dibiarkan tanpa penanganan, kecemasan ini dapat berkembang menjadi masalah kesehatan mental yang lebih serius, seperti depresi. Sari (2019) mengonfirmasi bahwa ketidakpastian pekerjaan dapat menurunkan kualitas hidup kerja, karena pegawai merasa tidak aman dan terus-menerus khawatir tentang masa depan mereka.

Ketidakpastian pekerjaan dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan. Pegawai yang merasa tidak stabil secara emosional mungkin mengalami penurunan

kepuasan hidup dan kebahagiaan, serta peningkatan perasaan terisolasi atau kurangnya dukungan sosial. Penelitian oleh Wulandari (2019) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai yang mengalami ketidakpastian pekerjaan cenderung menurun, yang dapat mempengaruhi hubungan mereka dengan rekan kerja dan kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif dalam tim.

4.6.3 Faktor Penyebab Ketidakpastian Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, terdapat beberapa faktor utama yang menyebabkan ketidakpastian dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor ini meliputi kebijakan kontrak yang tidak konsisten, perubahan regulasi, dan kurangnya komunikasi yang efektif dari manajemen. Setiap faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap stabilitas pekerjaan, kesejahteraan emosional, dan kepuasan kerja pegawai.

1 Kebijakan Kontrak yang Tidak Konsisten

Ketidakpastian yang disebabkan oleh kebijakan kontrak yang tidak konsisten adalah salah satu penyebab utama ketidakpuasan di kalangan pegawai tidak tetap. Kontrak kerja yang diperpanjang setiap tahun tanpa adanya jaminan mengenai perpanjangan di tahun berikutnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil. Ketidakstabilan ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan finansial pegawai, tetapi juga menimbulkan ketidakstabilan emosional yang signifikan.

Pegawai yang tidak memiliki kepastian mengenai perpanjangan kontrak cenderung mengalami kesulitan dalam perencanaan keuangan jangka panjang. Mereka mungkin menunda keputusan finansial penting seperti membeli rumah, menabung untuk pendidikan anak, atau investasi lainnya karena ketidakpastian mengenai sumber pendapatan mereka di masa depan. Penelitian oleh Sari (2019) menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam perpanjangan kontrak dapat menyebabkan stres finansial yang berkepanjangan, yang pada

akhirnya memengaruhi kesejahteraan emosional dan motivasi kerja pegawai.

Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan juga dapat mengakibatkan ketidakstabilan emosional, karena pegawai terus-menerus khawatir tentang status pekerjaan mereka. Sari (2019) mencatat bahwa ketidakpastian ini sering kali menyebabkan kecemasan dan perasaan tidak aman, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja dan kualitas hidup pegawai. Ketidakpastian mengenai perpanjangan kontrak membuat pegawai merasa tidak dihargai dan tidak memiliki kontrol atas karir mereka, yang dapat mengurangi komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

2 Perubahan Regulasi

Perubahan regulasi pemerintah dan kebijakan internal yang sering terjadi merupakan faktor lain yang menyebabkan ketidakpastian di kalangan pegawai tidak tetap. Perubahan regulasi dapat mempengaruhi status pekerjaan pegawai secara langsung, terutama jika perubahan tersebut berkaitan dengan anggaran, struktur organisasi, atau kebijakan ketenagakerjaan.

Perubahan dalam kebijakan pemerintah yang mengatur ketenagakerjaan, anggaran, atau alokasi sumber daya dapat menciptakan ketidakpastian bagi pegawai tidak tetap. Misalnya, jika ada perubahan dalam regulasi anggaran, pegawai mungkin khawatir bahwa posisinya akan dihilangkan atau tidak diperpanjang karena alasan keuangan. Penelitian oleh Iskandar (2020) menunjukkan bahwa perubahan regulasi yang sering dapat menciptakan ketidakpastian yang signifikan, mengingat dampak langsungnya terhadap status pekerjaan pegawai. Ketidakpastian ini diperburuk ketika regulasi diubah tanpa pemberitahuan atau konsultasi yang memadai dengan pegawai yang terdampak.

Selain perubahan regulasi pemerintah, perubahan dalam kebijakan internal organisasi juga dapat menyebabkan ketidakpastian. Misalnya, perubahan dalam kebijakan kontrak, evaluasi kinerja, atau

restrukturisasi organisasi dapat mempengaruhi keputusan mengenai perpanjangan kontrak pegawai. Pegawai yang merasa tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan ini mungkin merasa bahwa mereka tidak memiliki kontrol atas nasib pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan perasaan ketidakpastian dan ketidakamanan.

3 Kurangnya Komunikasi dari Manajemen

Kurangnya komunikasi yang efektif dari manajemen adalah faktor penyebab ketidakpastian lainnya yang sering disebutkan oleh pegawai. Komunikasi yang buruk atau tidak memadai mengenai status kontrak, kebijakan baru, atau perubahan organisasi dapat memperburuk ketidakpastian dan menurunkan kepuasan kerja.

Pegawai sering kali tidak mendapatkan informasi resmi mengenai status kontrak mereka atau kebijakan baru yang mungkin mempengaruhi pekerjaan mereka. Akibatnya, mereka cenderung bergantung pada rumor atau informasi tidak resmi yang mungkin tidak akurat. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil dan penuh ketidakpastian. Nurlaili (2021) menjelaskan bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat memperburuk ketidakpastian dan menyebabkan kebingungan di kalangan pegawai. Ketika pegawai tidak mendapatkan informasi yang jelas dan tepat waktu, mereka mungkin merasa tidak dihargai dan kehilangan kepercayaan pada manajemen.

Komunikasi yang buruk tidak hanya memperburuk ketidakpastian, tetapi juga dapat mengurangi kepuasan kerja. Pegawai yang merasa tidak mendapatkan informasi yang memadai mungkin merasa tidak dihargai atau diabaikan, yang dapat menurunkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Penelitian oleh Wulandari (2019) menemukan bahwa kurangnya komunikasi yang efektif dari manajemen dapat mengurangi rasa kepemilikan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat turnover.

Faktor-faktor penyebab ketidakpastian pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias mencakup kebijakan kontrak yang tidak konsisten, perubahan regulasi yang sering, dan kurangnya komunikasi yang efektif dari manajemen. Ketiga faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan finansial, emosional, dan profesional pegawai tidak tetap. Untuk mengurangi ketidakpastian ini, organisasi perlu mempertimbangkan kebijakan yang lebih stabil, memperbaiki proses komunikasi, dan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung kesejahteraan pegawai.

4.6.4 Kebijakan Organisasi dan Upaya Mengatasi Ketidakpastian

Menghadapi ketidakpastian pekerjaan, organisasi perlu mengadopsi berbagai kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung kesejahteraan pegawai. Kebijakan-kebijakan ini mencakup perbaikan dalam kebijakan kontrak, peningkatan transparansi dalam komunikasi, dan penyediaan dukungan kesejahteraan bagi pegawai. Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan ini, organisasi dapat membantu mengurangi ketidakpastian, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki kepuasan kerja pegawai tidak tetap.

1 Kebijakan Kontrak dan Perpanjangan

Salah satu langkah utama yang dapat diambil oleh organisasi untuk mengurangi ketidakpastian adalah memperbaiki kebijakan kontrak. Ketidakpastian dalam perpanjangan kontrak sering kali menjadi sumber utama kecemasan dan ketidakstabilan bagi pegawai tidak tetap. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan kepastian lebih mengenai perpanjangan kontrak, misalnya dengan memperpanjang durasi kontrak atau memberikan pemberitahuan lebih awal tentang status perpanjangan.

Penelitian oleh Harahap (2018) menunjukkan bahwa kebijakan kontrak yang lebih jelas dan stabil dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dengan memberikan

kepastian mengenai perpanjangan kontrak, organisasi dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan yang disebabkan oleh ketidakpastian pekerjaan. Misalnya, organisasi dapat mengadopsi kebijakan kontrak dua tahunan atau memberikan jaminan perpanjangan kontrak berdasarkan kinerja pegawai. Hal ini tidak hanya memberikan kepastian kepada pegawai tetapi juga meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Kebijakan yang konsisten dan adil dalam hal perpanjangan kontrak juga penting. Ketika pegawai merasa bahwa kebijakan perpanjangan kontrak diterapkan secara adil dan transparan, mereka lebih mungkin merasa aman dan dihargai. Iskandar (2020) mencatat bahwa kebijakan yang konsisten dapat membantu mengurangi ketidakpastian yang disebabkan oleh perubahan regulasi atau kebijakan internal yang tidak menentu.

2 Informasi dan Komunikasi Mengenai Status Kontrak

Salah satu faktor utama yang menyebabkan ketidakpastian adalah kurangnya komunikasi yang efektif mengenai status kontrak dan kebijakan organisasi. Untuk mengatasi hal ini, organisasi perlu meningkatkan transparansi dalam komunikasi, khususnya dalam hal informasi mengenai status kontrak dan kebijakan yang berkaitan dengan pegawai tidak tetap.

Peningkatan transparansi dapat dicapai dengan memperbaiki sistem komunikasi internal, seperti melalui pengumuman resmi, buletin internal, atau platform informasi digital yang dapat diakses oleh semua pegawai. Putri (2017) menyarankan adanya sistem komunikasi yang lebih baik, seperti pengumuman resmi atau platform informasi internal, untuk memastikan pegawai mendapatkan informasi yang memadai dan tepat waktu. Dengan adanya sistem komunikasi yang lebih baik, pegawai tidak perlu bergantung pada rumor atau informasi tidak resmi, yang sering kali tidak akurat.

Manajemen harus mengambil langkah proaktif dalam memberikan informasi mengenai status kontrak dan kebijakan baru kepada pegawai. Hal ini mencakup pemberian pemberitahuan dini mengenai perubahan kebijakan, perpanjangan kontrak, atau isu-isu lain yang relevan dengan status pekerjaan pegawai. Nurlaili (2021) menunjukkan bahwa komunikasi yang proaktif dan transparan dari manajemen dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi.

3 Dukungan terhadap Kesejahteraan Pegawai

Dukungan kesejahteraan merupakan aspek penting dalam mengurangi dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap pegawai. Ketidakpastian pekerjaan sering kali dikaitkan dengan stres dan kecemasan, yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan dukungan tambahan untuk memastikan kesejahteraan pegawai, terutama bagi mereka yang berada dalam posisi tidak tetap.

Salah satu bentuk dukungan kesejahteraan yang dapat diberikan adalah akses ke fasilitas kesehatan, seperti asuransi kesehatan, layanan konseling, atau program kesehatan di tempat kerja. Penelitian oleh Adi (2022) menekankan pentingnya dukungan kesejahteraan dalam mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Program kesehatan yang komprehensif dapat membantu pegawai mengelola stres dan menjaga kesehatan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Selain akses ke fasilitas kesehatan, organisasi juga dapat menyediakan bantuan finansial atau program dukungan sosial bagi pegawai yang menghadapi ketidakpastian pekerjaan. Misalnya, program pinjaman lunak, beasiswa, atau bantuan untuk keluarga pegawai dapat membantu mengurangi beban finansial dan memberikan rasa aman yang lebih besar. Penelitian oleh Wulandari (2019) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat dapat

membantu pegawai mengatasi kecemasan dan stres yang disebabkan oleh ketidakpastian pekerjaan.

Memberikan peluang pengembangan karir dan pelatihan juga merupakan bentuk dukungan yang penting. Dengan menawarkan pelatihan tambahan atau peluang pengembangan keterampilan, organisasi dapat membantu pegawai merasa lebih siap dan kompeten dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan diri mereka.

Mengatasi ketidakpastian pekerjaan memerlukan upaya yang terkoordinasi dan komprehensif dari organisasi. Dengan memperbaiki kebijakan kontrak, meningkatkan transparansi dalam komunikasi, dan menyediakan dukungan kesejahteraan yang memadai, organisasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung kesejahteraan pegawai. Upaya-upaya ini tidak hanya akan mengurangi ketidakpastian tetapi juga meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

4.6.5 Rekomendasi untuk Mengurangi Ketidakpastian Pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias dapat diatasi melalui berbagai kebijakan dan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan stabilitas kerja, transparansi, dan dukungan kesejahteraan.

1 Perbaikan dalam Kebijakan Kontrak

Salah satu rekomendasi utama adalah pengembangan kebijakan kontrak yang lebih konsisten dan memberikan kepastian lebih besar mengenai perpanjangan kontrak. Kebijakan kontrak yang tidak pasti sering kali menjadi sumber utama kecemasan dan ketidakstabilan bagi pegawai tidak tetap. Untuk mengatasi hal ini, organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan kontrak yang diterapkan adalah adil, konsisten, dan transparan.

Salah satu cara untuk memberikan kepastian lebih kepada pegawai adalah dengan menawarkan kontrak dengan durasi yang

lebih panjang, misalnya dua atau tiga tahun, dibandingkan dengan kontrak tahunan. Harahap (2018) menunjukkan bahwa kebijakan kontrak yang lebih panjang dan stabil dapat membantu mengurangi kecemasan yang disebabkan oleh ketidakpastian pekerjaan, serta meningkatkan stabilitas emosional dan kepuasan kerja pegawai.

Selain memperpanjang durasi kontrak, penting juga untuk memberikan kepastian mengenai perpanjangan kontrak jauh sebelum kontrak yang ada berakhir. Pemberitahuan dini mengenai keputusan perpanjangan atau tidak diperpanjangnya kontrak dapat memberikan waktu yang cukup bagi pegawai untuk merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik. Ini juga dapat membantu mengurangi ketidakpastian yang dialami pegawai dan meningkatkan kepercayaan mereka terhadap organisasi.

Menetapkan kriteria yang jelas dan transparan untuk perpanjangan kontrak juga penting. Pegawai perlu mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka akan dinilai dalam proses perpanjangan kontrak. Ini akan memberikan kejelasan tentang apa yang perlu mereka lakukan untuk memastikan perpanjangan kontrak, sehingga mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan motivasi kerja.

2 Meningkatkan Transparansi dalam Komunikasi

Ketidakpastian yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif dari manajemen dapat diatasi dengan meningkatkan transparansi dalam penyampaian informasi mengenai status kontrak dan kebijakan organisasi. Implementasi sistem komunikasi yang lebih baik akan memastikan bahwa pegawai selalu mendapatkan informasi yang akurat, lengkap, dan tepat waktu mengenai status pekerjaan mereka.

Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menerapkan mekanisme komunikasi yang lebih formal dan rutin, seperti pengumuman resmi melalui email, buletin internal, atau platform informasi digital yang dapat diakses oleh semua pegawai.

Nurlaili (2021) merekomendasikan penerapan sistem komunikasi yang lebih transparan dan rutin untuk memastikan pegawai mendapatkan informasi yang diperlukan tanpa harus bergantung pada rumor atau informasi tidak resmi.

Selain komunikasi tertulis, manajemen juga harus rutin mengadakan pertemuan dengan pegawai untuk mendiskusikan status kontrak, perubahan kebijakan, dan masalah lainnya yang relevan. Pertemuan ini tidak hanya akan membantu memastikan bahwa pegawai mendapatkan informasi yang tepat waktu, tetapi juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan mendapatkan klarifikasi langsung dari manajemen.

126 Memberikan akses yang lebih mudah dan terbuka terhadap informasi terkait kebijakan organisasi, status kontrak, dan kriteria penilaian kinerja juga penting. Dengan meningkatkan akses informasi, pegawai dapat lebih mudah mengakses data yang mereka butuhkan untuk memahami posisi mereka dalam organisasi dan bagaimana kebijakan yang berlaku mempengaruhi mereka.

3 Meningkatkan Dukungan Kesejahteraan

Ketidakpastian pekerjaan sering kali berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental pegawai. 63 Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan dukungan kesejahteraan yang memadai untuk membantu pegawai menghadapi masa-masa ketidakpastian. Dukungan kesejahteraan yang komprehensif tidak hanya akan membantu mengurangi stres dan kecemasan, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Menyediakan akses yang lebih luas ke fasilitas kesehatan, seperti asuransi kesehatan, layanan konseling, atau program kesehatan di tempat kerja, merupakan langkah penting untuk mendukung kesejahteraan pegawai. Penelitian oleh Adi (2022) menekankan bahwa dukungan kesejahteraan yang komprehensif, termasuk akses ke fasilitas kesehatan, 11 dapat membantu pegawai mengelola stres dan

menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Selain dukungan kesehatan, organisasi juga dapat menyediakan bantuan finansial tambahan, seperti program pinjaman lunak, beasiswa pendidikan, atau bantuan darurat untuk pegawai yang menghadapi kesulitan keuangan akibat ketidakpastian pekerjaan. Bantuan finansial ini dapat memberikan rasa aman yang lebih besar kepada pegawai, yang pada gilirannya dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Program pelatihan dan pengembangan karir juga merupakan bentuk dukungan kesejahteraan yang penting. Dengan memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, organisasi dapat membantu pegawai merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan pekerjaan, yang dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Ketidakpastian pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias dapat diatasi melalui berbagai kebijakan dan strategi yang berfokus pada perbaikan kebijakan kontrak, peningkatan transparansi dalam komunikasi, dan penyediaan dukungan kesejahteraan yang komprehensif. Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, mendukung kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Langkah-langkah ini tidak hanya akan mengurangi ketidakpastian yang dihadapi oleh pegawai, tetapi juga akan membantu meningkatkan kinerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN**5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini telah mengidentifikasi berbagai faktor yang menyebabkan ketidakpastian pekerjaan di kalangan pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias dan mengkaji dampak ketidakpastian tersebut terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mengajukan beberapa rekomendasi kebijakan dan upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

1 Faktor Penyebab Ketidakpastian Pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias terutama disebabkan oleh kebijakan kontrak yang tidak konsisten, perubahan regulasi yang sering, dan kurangnya komunikasi yang efektif dari manajemen. Ketidakpastian dalam perpanjangan kontrak dan kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan mengenai status pekerjaan pegawai menyebabkan kecemasan dan ketidakstabilan emosional. Selain itu, perubahan regulasi yang tiba-tiba dan kurangnya komunikasi yang jelas menambah beban ketidakpastian yang dirasakan oleh pegawai.

2 Dampak Ketidakpastian Pekerjaan

Dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias sangat signifikan, terutama dalam hal kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja. Ketidakpastian pekerjaan menyebabkan peningkatan tingkat stres, kecemasan, dan penurunan kualitas hidup kerja. Pegawai yang menghadapi ketidakpastian cenderung mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya kebijakan yang jelas, komunikasi yang efektif, dan dukungan kesejahteraan yang memadai dalam mengurangi ketidakpastian pekerjaan di kalangan pegawai tidak tetap. Dengan menerangkan rekomendasi yang diajukan, Sekretariat DPRD Kabupaten Nias dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan

mendukung kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Upaya-upaya ini sangat penting untuk memastikan keberhasilan jangka panjang dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

5.2. Saran

Untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai, penelitian ini merekomendasikan beberapa langkah kebijakan, termasuk:

- 1 Sekretariat DPRD Kabupaten Nias perlu mengembangkan kebijakan kontrak yang lebih konsisten dan memberikan kepastian mengenai perpanjangan kontrak dapat membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan stabilitas emosional pegawai.
- 2 Sekretariat DPRD Kabupaten Nias menerapkan sistem komunikasi yang lebih baik untuk menyampaikan informasi mengenai status kontrak dan kebijakan organisasi dapat meningkatkan kepercayaan pegawai dan mengurangi ketidakpastian.
- 3 Sekretariat DPRD Kabupaten Nias perlu meningkatkan Dukungan Kesejahteraan: Menyediakan fasilitas kesehatan dan dukungan finansial tambahan, serta program pengembangan karir, dapat membantu pegawai menghadapi masa-masa ketidakpastian dengan lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, S. (2022). Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dengan Hukum. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4(3).
<https://doi.org/10.23887/Jatayu.V4i3.43740>
- Atmoko, D. (2022). Penerapan Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Waralaba (Franchise) Pada Suatu Hubungan Kontrak Bisnis. *Jurnal Hukum Sasana*, 8(1). <https://doi.org/10.31599/sasana.v8i1.1101>
- Adi, R. (2022). Pentingnya Dukungan Kesejahteraan dalam Menghadapi Ketidakpastian Pekerjaan. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2018). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 103(6), 541-556.
- Fai. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Adalah. 4 Desember.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Lukman, W. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Pt. Global Eksekutif Teknologi (Issue Maret).
- Giyono, U., & Puspitasari, R. (2022). Kajian Etnisitas Dan Ketenagakerjaan Terkait Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Terhadap Masuknya Tenaga Kerja China Di Indonesia. *Jurnal Jendela Hukum*, 9(1).
<https://doi.org/10.24929/Fh.V9i1.1957>
- Hardani, Dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kualitatif. In Repository.Uinsu.Ac.Id (Issue April).
- Hastuti, L. E. D., & Hadi, C. (2022). Hubungan Job Insecurity Dan Perceived Stress Karyawan Swasta. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (Brpkm)*, 2(1). <https://doi.org/10.20473/Brpkm.V2i1.34608>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.

- Harahap, M. (2018). Studi Ketidakpastian Kerja dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Pegawai. Yogyakarta: UGM Press.
- Herowandi, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Pegawai Tidak Tetap (Ptt) Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung. *Jurnal Progress Administrasi Publik*, 1(2).
<https://doi.org/10.37090/Jpap.V1i2.516>
- Iskandar, Dr. D. (2022). Metode Penelitian Kualitatif : Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Lapangan, Analisis Teks Media, Dan Kajian Budaya. In *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*.
- Iskandar, F. (2020). Pengaruh Perubahan Regulasi terhadap Pegawai Tidak Tetap. Surabaya: Airlangga University Press.
- Khairani, K., & Gettari, T. R. (2023). Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Unes Journal Of Swara Justisia*, 7(2). <https://doi.org/10.31933/Ujsj.V7i2.372>
- Komalasari, M., Santoso, B., Singaperbangsa, U., & Abstrak, K. (2022). Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Jalur Arbitrase. *Jurnal Justitia : Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 9(5).
- Koyan, Prof. Dr. I. W. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Rake Sarasin, March.
- L, J. M. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In Rake Sarasin (Issue Maret).
- L.J Moleong. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In Rake Sarasin (Issue Maret).
- Ma'rufah, L., & Saputra, H. (2022). Implementasi Hak Dan Kewajiban Wanita Karir Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau (Analisis sosio-normatif). *Hutanasyah: Jurnal Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)*, 1(1).
- Maytri Nuradha, Anita Zulkaida, & Desi Susianti. (2022). KONTRIBUSI OCCUPATIONAL SELF EFFICACY TERHADAP JOB INSECURITY PADA KARYAWAN KONTRAK. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 1(2). <https://doi.org/10.56127/jukeke.v1i2.207>

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (1989). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (No Title).
- Muhaimin, H., Ichwan, W., Basith, R. A., Veryanto, D. R., Kunci, K., Pemerintahan, E., Pelayanan, ;, & Kepercayaan, P. ; (2023). Etika Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Layanan Publik Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Kepercayaan Masyarakat. *Journal Law And Government*, 1(2).
- Mulya Karsona, A., Ayuna Putri, S., Mulyati, E., & Kartikasari, R. (2020b). Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 1(2).
<https://doi.org/10.23920/Jphp.V1i2.225>
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. In Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat Upn "Veteran" Yogyakarta Press.
- Nelson, A., Fenny, F., Agriffina, J., Moderin, M., & Natasha, N. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Industri Pertambangan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1).
- Ngadiyah, N., & Arohman, A. (2020). Analisis Pengelolaan Arsip Dinamis Dan Statis Di Mts Negeri 2 Pringsewu Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*, 11(01).
<https://doi.org/10.52657/Jiem.V11i01.1195>
- Nurrohman, M., & Kustiawan, U. (2022). The Effect of Job Insecurity, Organizational Virtuousness to Subjective Well-being, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Job Performance. *Ijd-Demos*, 4(1). <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.185>
- Nurlaili, S. (2021). *Komunikasi Manajerial dan Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan*. Bandung: ITB Press.
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal Emba : Jurnal Riset*

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 11(1).
<https://doi.org/10.35794/Emba.V11i1.46053>
- Onsardi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Modul Kuliah MSDM International.
- Pramuditya, A. M., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(2).
<https://doi.org/10.26460/Jm.V13i2.3587>
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin (Issue March).
- Putri, A. (2017). Dampak Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Perencanaan Karir Pegawai. Medan: USU Press.
- Ramadhan, M. R., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1).
<https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24783>
- Rukin. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin (Issue March).
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>
- Sari, E. P., & Yafiz, M. (2022). Peran DPRD dalam Pengawasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1).
- Sari, D. (2019). Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap dan Faktor-Faktor Penyebab Ketidakpastian. Semarang: UNDIP Press.
- Savema Ilmiana, Adawiyah Siti, Fahlavi Reza Muhammad, & Hanan Raditya. (2021). (PDF) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Resiko pada PT. UNILEVER INDONESIA Tbk. Researchgate.Net.
- Setianingrum, A., Nurtjahjanti, H., & Masykur, A. (2010). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Komitmen Kontinuan Pada Karyawan Pelaksana Produksi Pt. Sari Warna Asli Unit V Kudus. *Jurnal Psikologi Undip*.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siti Maimunah & Renny Puspitarini. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan, & Sosial (Publicio)*, 2(1).
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2015). Job insecurity: A review of the research program. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 394-404.
- Teuku Fahmi. (2020). Pengaruh Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai. 14(3), 554–563.
- Tobroni, F. (2020). Tinjauan Ham Dalam Regulasi Pppk Dengan Intertekstualitas Teks Hukum. *Jurnal Ham*, 11(2).
<https://doi.org/10.30641/Ham.2020.11.219-238>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, T. (2019). *Peran Komunikasi dalam Mengurangi Ketidakpastian Pekerjaan*. Malang: UB Press.
- Yuhansyah, Fuadi, A. M., & Sirait, N. A. J. (2019). Hubungan Antara Status Kepegawaian Dengan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Pada Perawat Di Rsud. Datu Sanggul Rantau Dan Rsud. H. Badaruddin Tanjung. *Borneo Nursing Journal (Bnj)*, 1(1).
- Yulianti, R. Y. (2022). Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Banjar. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(2).
<https://doi.org/10.36982/Jpg.V7i2.2109>
- Zillah, F., Husniati, R., Aziz, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, U., & Veteran Jakarta, N. (2022). Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance). 3(1), 213–232.
<https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>
- Zulkarnain, I. (2018). Pengaruh ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 34(2), 89-104.

- Adi, R. (2022). Pentingnya Dukungan Kesejahteraan dalam Menghadapi Ketidakpastian Pekerjaan. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Harahap, M. (2018). Studi Ketidakpastian Kerja dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Pegawai. Yogyakarta: UGM Press.
- Iskandar, F. (2020). Pengaruh Perubahan Regulasi terhadap Pegawai Tidak Tetap. Surabaya: Airlangga University Press.
- Nurlaili, S. (2021). Komunikasi Manajerial dan Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan. Bandung: ITB Press.
- Putri, A. (2017). Dampak Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Perencanaan Karir Pegawai. Medan: USU Press.
- Wulandari, T. (2019). Peran Komunikasi dalam Mengurangi Ketidakpastian Pekerjaan. Malang: UB Press.
- Sari, D. (2019). Kesejahteraan Pegawai Tidak Tetap dan Faktor-Faktor Penyebab Ketidakpastian. Semarang: UNDIP Press.

DRAFT PERTANYAAN WAWANCARA PENELITIAN

A. Pendahuluan

Dalam penelitian dengan pendekatan metodologi kualitatif, pertanyaan untuk informan kunci dan informan pendukung memang dapat berbeda. Informan kunci adalah orang yang memiliki pengalaman atau pengetahuan langsung tentang topik penelitian, sementara informan pendukung memberikan perspektif tambahan atau konfirmasi terhadap informasi yang diberikan oleh informan kunci. Pertanyaan untuk informan kunci cenderung lebih mendalam dan terfokus untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang pengalaman mereka terkait fenomena yang diteliti. Sebaliknya, pertanyaan untuk informan pendukung mungkin lebih umum atau berfokus pada aspek-aspek tertentu yang memerlukan klarifikasi atau tambahan informasi dari sudut pandang yang berbeda.

B. Uraian Pertanyaan

Pendekatan yang berbeda ini membantu peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam tentang topik penelitian dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Di bawah ini dapat terlihat daftar pertanyaan wawancara penelitian kepada informan penelitian kunci dan informan penelitian pendukung:

Tabel 1 Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian

No	Aspek	Pertanyaan Untuk Informan Kunci	Pertanyaan Untuk Informan Pendukung
1	Ketidakpastian Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda menggambarkan kondisi pekerjaan Anda saat ini? 2. Apakah Anda merasa pekerjaan Anda tidak pasti? Jika ya, bagaimana itu mempengaruhi Anda? 3. Apa saja faktor yang menyebabkan Anda merasa tidak pasti dalam pekerjaan Anda? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kebijakan organisasi terkait pegawai tidak tetap? 2. Apa yang Anda ketahui tentang ketidakpastian pekerjaan yang dialami oleh pegawai tidak tetap? 3. Bagaimana pandangan Anda tentang dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan pegawai ti
2	Kesejahteraan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kondisi kesehatan fisik Anda sejak bekerja di sini? 2. Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik Anda? 3. Apa yang Anda lakukan untuk menjaga kesehatan fisik di tengah ketidakpastian pekerjaan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada program kesehatan atau kesejahteraan yang disediakan bagi pegawai tidak tetap? 2. Bagaimana efektivitas program tersebut dalam membantu pegawai tidak tetap? 3. Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam kesehatan fisik antara pegawai tetap dan tidak tetap?
3	Kesejahteraan Psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda secara umum? 2. Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental Anda? 3. Apa strategi Anda untuk mengatasi stres atau kecemasan terkait pekerjaan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana organisasi mendukung kesehatan mental pegawai? 2. Apakah ada konseling atau dukungan psikologis yang tersedia? 3. Bagaimana manajemen mengidentifikasi dan menangani masalah kesehatan mental?
4	Kesejahteraan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana interaksi antara pegawai tetap dan tidak tetap?

No	Aspek	Pertanyaan Untuk Informan Kunci	Pertanyaan Untuk Informan Pendukung
		2. Apakah Anda merasa mendapat dukungan sosial dari rekan kerja? 3. Bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kehidupan sosial Anda di luar pekerjaan?	2. Bagaimana kebijakan organisasi dalam mendukung kesejahteraan sosial pegawai? 3. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam mendukung kesejahteraan sosial pegawai?
5	Strategi Manajemen SDM	1. Menurut Anda, apa yang bisa dilakukan manajemen untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan? 2. Apakah Anda merasa manajemen memberikan komunikasi yang jelas tentang status pekerjaan Anda? 3. Bagaimana Anda melihat peran manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan Anda?	1. Apa strategi manajemen SDM yang saat ini diterapkan untuk mendukung pegawai tidak tetap? 2. Bagaimana efektivitas strategi tersebut menurut Anda? 3. Apakah ada upaya manajemen untuk meningkatkan komunikasi dan stabilitas kerja bagi pegawai tidak tetap?
6	Dukungan Manajerial	1. Bagaimana dukungan yang Anda terima dari atasan langsung Anda? 2. Apakah Anda merasa didengar dan didukung oleh manajemen? 3. Apa yang bisa dilakukan manajemen untuk lebih mendukung Anda?	1. Bagaimana manajemen memberikan dukungan kepada pegawai tidak tetap? 2. Apakah manajemen memiliki program khusus untuk mendukung pegawai tidak tetap? 3. Bagaimana Anda menilai peran manajemen dalam memitigasi ketidakpastian pekerjaan?

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

KRITERIA INFORMAN PENELITIAN

A. Kriteria Informan Kunci dan Informan Pendukung

No	Kriteria	Informan Kunci	Informan Pendukung
1	Jabatan/posisi	Pegawai tidak tetap di Sekretariat DPRD	Pegawai tetap di Sekretariat DPRD
2	Lama bekerja	Minimal 1 tahun	Minimal 2 tahun
3	Pengalaman dalam pekerjaan	Mengalami ketidakpastian pekerjaan secara langsung	Memiliki pengetahuan tentang kebijakan dan lingkungan kerja di Sekretariat DPRD
4	Keterlibatan dalam penelitian	Tingkat keterlibatan tinggi	Tingkat keterlibatan sedang
5	Wawasan tentang topik	Mendalam mengenai ketidakpastian dan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi	Mendalam mengenai kebijakan SDM dan dukungan manajerial
6	Kemampuan berkomunikasi	Baik, mampu memberikan wawasan mendetail dan pengalaman pribadi	Baik, mampu memberikan perspektif dari sudut pandang pegawai tetap dan manajemen dan bersedia
7	Aksesibilitas	Mudah diakses dan bersedia berpartisipasi secara aktif	Bersedia berpartisipasi dan memberikan wawancara mendukung
8	Persetujuan untuk berpartisipasi	Telah memberikan persetujuan tertulis	Telah memberikan persetujuan tertulis

B. Penjelasan

- a. Informan Kunci adalah pegawai tidak tetap yang secara langsung mengalami ketidakpastian pekerjaan. Mereka dipilih berdasarkan kriteria jabatan, lama bekerja, pengalaman dalam pekerjaan, dan wawasan mendalam tentang topik penelitian. Kemampuan berkomunikasi yang baik dan aksesibilitas juga menjadi pertimbangan utama.
- b. Informan Pendukung adalah pegawai tetap atau staf manajerial yang memiliki pengetahuan tentang kebijakan dan lingkungan kerja di Sekretariat DPRD. Mereka dipilih untuk memberikan perspektif tambahan yang relevan untuk memahami strategi manajemen SDM dan dukungan manajerial. Informan pendukung juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan telah memberikan persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

**HASIL WAWANCARA
KEPADA PEGAWAI TIDAK TETAP (INFORMAN KUNCI)**

No	Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5
1	<p>Bagaimana Anda menggambarkan kondisi pekerjaan Anda saat ini?</p>	<p>Kondisi pekerjaan saya saat ini cukup stabil dalam hal tugas dan tanggung jawab, tetapi ada ketidakpastian mengenai status kepegawaian saya karena kontrak yang selalu diperpanjang setiap tahun.</p>	<p>Kondisi pekerjaan saya saat ini cukup baik dalam hal lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja, tetapi saya merasa kurang aman karena status saya sebagai pegawai tidak tetap.</p>	<p>Pekerjaan saya saat ini cukup menantang dan saya menikmati tugas-tugas yang diberikan. Namun, status kepegawaian yang tidak tetap membuat saya merasa tidak aman.</p>	<p>Kondisi pekerjaan saya saat ini cukup baik dalam hal dukungan dari rekan kerja dan atasan, tetapi saya merasa tidak aman karena status kepegawaian yang tidak tetap.</p>	<p>Kondisi pekerjaan saya saat ini cukup stabil dari segi tugas, namun status saya sebagai pegawai tidak tetap membuat saya merasa tidak aman dan tidak pasti.</p>

	<p>Ya, saya merasa pekerjaan saya tidak pasti karena tidak ada jaminan bahwa kontrak akan diperpanjang setiap tahunnya. Ini menyebabkan stres dan kekhawatiran terkait keamanan finansial dan masa depan karier saya.</p>	<p>Ya, saya merasa pekerjaan ini sangat tidak pasti. Ketidakpastian ini membuat saya sering merasa cemas dan tidak dapat merencanakan masa depan dengan baik, terutama dalam hal keuangan dan pengembangan karier</p>	<p>Ya, ketidakpastian dalam pekerjaan ini mempengaruhi saya secara signifikan. Saya merasa kurang termotivasi karena tidak ada jaminan stabilitas pekerjaan, dan ini juga mempengaruhi kinerja saya di tempat kerja.</p>	<p>Ya, saya merasa pekerjaan ini tidak pasti dan itu membuat saya merasa tertekan. Ketidakpastian ini membuat saya sulit untuk fokus pada pekerjaan dan merencanakan masa depan pribadi dan profesional saya.</p>	<p>Ya, saya merasa pekerjaan ini sangat tidak pasti. Ketidakpastian ini menyebabkan saya merasa cemas tentang masa depan saya dan membuat saya merasa tidak nyaman dalam membuat keputusan jangka panjang.</p>
2	<p>Apakah Anda merasa pekerjaan Anda tidak pasti? Jika ya, bagaimana itu mempengaruhi Anda?</p>	<p>Faktor-faktor yang</p>	<p>Faktor-faktor yang menyebabkan</p>	<p>Faktor-faktor yang</p>	<p>Faktor-faktor yang</p>
3	<p>Apa saja faktor yang menyebabkan Anda</p>	<p>Faktor utama yang</p>	<p>Beberapa faktor yang</p>	<p>Faktor-faktor yang</p>	<p>Faktor-faktor yang</p>

<p>merasa tidak pasti dalam pekerjaan Anda?</p>	<p>menyebabkan ketidakpastian termasuk peraturan pemerintah yang bisa berubah, kebijakan internal yang tidak selalu jelas, dan kurangnya komunikasi dari pihak manajemen mengenai masa depan pegawai tidak tetap.</p>	<p>menyebabkan ketidakpastian adalah kebijakan kontrak yang tidak jelas dan sering berubah, kurangnya informasi mengenai kinerja yang diharapkan, serta isu-isu politik internal yang dapat mempengaruhi keputusan perpanjangan kontrak.</p>	<p>menyebabkan ketidakpastian adalah kebijakan kontrak yang tidak konsisten, ketidakjelasan mengenai kriteria perpanjangan kontrak, dan kurangnya komunikasi dari pihak manajemen mengenai status kepegawaian kami.</p>	<p>ketidakpastian termasuk ketidakjelasan mengenai prosedur perpanjangan kontrak, perubahan kebijakan yang sering terjadi, dan kurangnya transparansi dari pihak manajemen.</p>	<p>menyebabkan ketidakpastian termasuk kebijakan kontrak yang tidak jelas dan sering berubah, kurangnya jaminan perpanjangan kontrak, dan ketidakjelasan mengenai kriteria evaluasi kinerja.</p>

1	<p>Bagaimana kondisi kesehatan fisik Anda sejak bekerja di sini?</p>	<p>Kesehatan fisik saya cukup baik sejak bekerja di sini. Saya berusaha menjaga pola makan dan rutin berolahraga meskipun kadang-kadang merasa lelah akibat beban kerja.</p>	<p>Kesehatan fisik saya cukup stabil, meskipun ada kalanya saya merasa lelah dan kurang bertenaga karena tekanan pekerjaan dan ketidakpastian.</p>	<p>Kesehatan fisik saya agak menurun sejak bekerja di sini. Beban kerja yang tinggi dan ketidakpastian status pekerjaan membuat saya sering merasa lelah.</p>	<p>Kesehatan fisik saya cukup baik, meskipun ada beberapa kali saya merasa lelah dan stres akibat beban kerja dan ketidakpastian pekerjaan.</p>	<p>Kesehatan fisik saya cukup terjaga meskipun ada beberapa kali merasa kelelahan akibat beban kerja yang tinggi dan ketidakpastian status pekerjaan.</p>
2	<p>Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik Anda?</p>	<p>Ya, ketidakpastian pekerjaan memang mempengaruhi kesehatan fisik saya. Saya sering merasa</p>	<p>Ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik saya. Stres akibat</p>	<p>Ya, ketidakpastian pekerjaan sangat mempengaruhi kesehatan fisik saya. Saya sering merasa cemas dan</p>	<p>Ya, ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik saya. Stres dan kecemasan membuat saya</p>	<p>Ya, ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan fisik saya. Stres yang ditimbulkan</p>

		<p>stres yang menyebabkan sakit kepala dan sulit tidur, yang pada akhirnya berdampak pada kondisi fisik saya.</p>	<p>ketidakpastian sering menyebabkan saya merasa lelah dan mengalami masalah pencernaan.</p>	<p>stres, yang menyebabkan saya mengalami sakit kepala dan gangguan tidur.</p>	<p>sering merasa lelah dan mengalami gangguan tidur.</p>	<p>menyebabkan saya merasa lelah lebih cepat dan mengalami masalah tidur.</p>
<p>3 Apa yang Anda lakukan untuk menjaga kesehatan fisik di tengah ketidakpastian pekerjaan?</p>		<p>Saya mencoba rutin berolahraga, seperti jogging di pagi hari dan melakukan yoga. Selain itu, saya berusaha menjaga pola makan sehat dan tidur yang cukup</p>	<p>Saya mencoba mengelola stres dengan meditasi dan berjalan-jalan setiap sore. Saya juga mengonsumsi makanan sehat dan menjaga pola tidur yang teratur.</p>	<p>Saya berusaha menjaga kesehatan dengan melakukan aktivitas fisik ringan seperti berjalan kaki dan bersepeda.</p>	<p>Saya mencoba untuk tetap aktif dengan rutin berolahraga ringan seperti yoga dan berjalan kaki. Selain itu, saya menjaga pola makan sehat dan berusaha untuk tidur cukup setiap malam.</p>	<p>Saya mencoba menjaga kesehatan dengan berolahraga secara teratur, seperti lari pagi dan berenang. Saya juga mengonsumsi makanan sehat dan berusaha</p>

		saya merasa cemas.	ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa cemas dan khawatir tentang masa depan saya di perusahaan ini, yang kadang membuat saya sulit untuk fokus pada pekerjaan.	ketidakpastian pekerjaan sangat mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa cemas dan stres, yang berdampak pada mood dan kinerja saya di tempat kerja.	ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa cemas dan tidak yakin tentang masa depan, yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan emosional saya.	ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental saya. Saya sering merasa stres dan khawatir tentang masa depan saya di perusahaan ini, yang kadang membuat saya merasa tertekan
2	Apakah ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kesehatan mental Anda?					
3	Apa strategi Anda untuk mengatasi	Saya mencoba mengatasi stres	Saya mencoba mengatasi stres	Saya berusaha untuk tetap positif	Saya mengatasi stres dengan	Saya mencoba mengatasi stres

	stres atau keemasan terkait pekerjaan?	dengan berolahraga secara teratur dan melakukan meditasi. Selain itu, saya juga berbicara dengan keluarga dan teman-teman untuk mendapatkan dukungan emosional.	dengan melakukan kegiatan relaksasi seperti mendengarkan musik dan berjalan-jalan di alam. Saya juga mencoba berbicara dengan rekan kerja untuk mendapatkan perspektif yang berbeda dan dukungan.	dengan mengikuti kegiatan olahraga seperti berlari dan berenang. Selain itu, saya juga mencoba teknik pernapasan dalam dan meditasi untuk membantu menenangkan pikiran.	dengan berolahraga dan menjaga pola makan sehat. Saya juga berbicara dengan teman-teman dan keluarga untuk mendapatkan dukungan serta mencoba tetap fokus pada hal-hal positif dalam hidup saya.
1	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja?	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat	Hubungan saya dengan rekan kerja cukup	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik. Kami	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat

	baik. Kami sering bekerja sama dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas. Ada rasa kebersamaan yang kuat di antara kami.	baik. Kami memiliki komunikasi yang terbuka dan sering bekerja sama dalam berbagai proyek. Suasana kerja yang positif membuat saya merasa nyaman.	harmonis. Kami sering berdiskusi dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas. Ada rasa saling menghormati dan dukungan yang kuat.	memiliki komunikasi yang lancar dan sering berbagi tugas serta tanggung jawab. Ada rasa kebersamaan yang membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.	baik. Kami sering bekerja sama dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugas. Lingkungan kerja yang positif membuat saya merasa nyaman.
2	Apakah Anda merasa mendapat dukungan sosial dari rekan kerja?	saya mendapat dukungan sosial yang baik dari rekan kerja. Mereka selalu siap membantu ketika saya	saya mendapat dukungan sosial dari rekan kerja. Mereka selalu siap membantu dan	saya merasa mendapat dukungan sosial dari rekan kerja. Mereka selalu ada untuk memberikan saran, bantuan, dan	Ya, saya merasa mendapat dukungan sosial yang baik dari rekan kerja. Mereka selalu siap membantu

					memberikan motivasi ketika saya menghadapi tantangan di tempat kerja.	bantuan dan dukungan saat saya membutuhkannya, baik dalam pekerjaan maupun secara personal.	dukungan emosional ketika saya membutuhkannya.	dan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan atau tantangan.
3	Bagaimana ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kehidupan sosial Anda di luar pekerjaan?	menghadapi kesulitan dan memberikan saran serta dukungan emosional.	memberikan motivasi ketika saya menghadapi tantangan di tempat kerja.	bantuan dan dukungan saat saya membutuhkannya, baik dalam pekerjaan maupun secara personal.	dukungan emosional ketika saya membutuhkannya.	dukungan emosional ketika saya membutuhkannya.	dan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan atau tantangan.	
					Ketidakpastian pekerjaan membuat saya sering merasa stres dan sulit untuk bersantai di luar pekerjaan. Saya kadang menghindari kegiatan sosial karena merasa terlalu khawatir	Ketidakpastian pekerjaan membuat saya merasa cemas dan terkadang sulit untuk menikmati waktu bersama teman-teman dan keluarga. Saya sering merasa terlalu khawatir untuk benar-benar	Ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi kehidupan sosial saya dengan membuat saya merasa khawatir dan cemas. Saya sering merasa terlalu tertekan untuk menikmati waktu bersama	Ketidakpastian pekerjaan membuat saya merasa cemas dan sering sulit untuk menikmati waktu luang. Saya cenderung mengurangi kegiatan sosial karena merasa khawatir

		tentang masa depan pekerjaan saya.	tentang masa depan saya.	menikmati kegiatan sosial.	teman-teman dan keluarga.	tentang masa depan pekerjaan saya dan tidak ingin membebani orang lain dengan masalah saya.
1	Menurut Anda, apa yang bisa dilakukan manajemen untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan?	Sekretaris DPRD bisa memberikan kepastian dengan memperpanjang kontrak pegawai lebih dari satu tahun, memberikan informasi yang	Sekretaris DPRD bisa membuat kebijakan kontrak yang lebih jelas dan konsisten, memberikan jaminan pekerjaan berdasarkan	Sekretaris DPRD dapat mengurangi ketidakpastian dengan memberikan kontrak jangka panjang, menyediakan informasi yang jelas dan terbuka mengenai	Sekretaris DPRD dapat memberikan jaminan pekerjaan yang lebih baik, menyediakan informasi yang jelas dan tepat waktu mengenai status pekerjaan, dan memastikan komunikasi yang	Sekretaris DPRD bisa mengurangi ketidakpastian dengan memberikan kontrak yang lebih panjang, memastikan komunikasi yang jelas dan

		jelas dan transparan mengenai kebijakan kepegawaian, serta memberikan jalur komunikasi yang terbuka untuk mendiskusikan masa depan pekerjaan.	kinerja, dan secara rutin mengadakan pertemuan untuk memberikan update mengenai status kepegawaian.	kebijakan kepegawaian, dan mendengarkan serta merespon kekhawatiran pegawai.	terbuka dengan pegawai.	rutin tentang kebijakan kepegawaian, serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja.
2	Apakah Anda merasa manajemen memberikan komunikasi yang jelas tentang status pekerjaan Anda?	Kadang-kadang informasi mengenai perpanjangan kontrak atau perubahan	Seringkali informasi mengenai status pekerjaan dan kebijakan perusahaan	Terkadang, saya merasa ada kurangnya komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai status	Seringkali informasi disampaikan secara mendadak dan tidak ada komunikasi yang	Ada kalanya informasi mengenai status pekerjaan dan perubahan kebijakan

	kebijakan disampaikan dengan mendadak dan tidak ada komunikasi yang jelas dari bagian kepegawaian.	tidak disampaikan dengan jelas, yang menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian.	pekerjaan dan kebijakan perusahaan.	jelas mengenai kebijakan kepegawaian.	disampaikan secara mendadak tanpa penjelasan yang memadai.
3	Bagaimana Anda melihat peran manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan Anda?	Sekretaris DPRD dapat meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan dukungan moral, menawarkan pelatihan dan pengembangan,	Sekretaris DPRD dapat meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan keamanan pekerjaan, mendukung pengembangan profesional, dan	Sekretaris DPRD memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan kepastian pekerjaan, mendukung keseimbangan	Sekretaris DPRD dapat meningkatkan kesejahteraan dengan memberikan keamanan pekerjaan, mendukung keseimbangan kerja dan

		dalam pengembangan keterampilan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.	serta memastikan ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif.	kehidupan kerja, dan menawarkan peluang untuk pengembangan keterampilan.	kehidupan, serta menyediakan program pengembangan profesional yang relevan.
1	Bagaimana dukungan yang Anda terima dari atasan langsung Anda?	Dukungan dari atasan langsung saya cukup baik. Dia selalu siap membantu jika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dan memberikan	Dukungan dari atasan langsung saya sangat baik. Dia selalu memberikan panduan yang jelas dan mendukung saya dalam menjalankan	Atasan langsung saya memberikan dukungan yang baik, termasuk arahan yang jelas dan bantuan ketika saya menghadapi masalah. Dia juga terbuka untuk	Dukungan dari atasan langsung saya cukup baik. Dia selalu memberikan arahan yang jelas dan membantu saya menyelesaikan masalah pekerjaan. Saya merasa	Dukungan dari atasan langsung saya sangat baik. Dia memberikan panduan yang jelas, dukungan moral, dan bantuan saat diperlukan. Ini

		arahan yang jelas. Namun, terkadang saya merasa bahwa dukungan yang diberikan terbatas oleh kebijakan perusahaan yang lebih besar.	tugas-tugas saya. Saya merasa nyaman untuk berdiskusi tentang masalah yang saya hadapi.	diskusi dan saran, yang membuat saya merasa didukung dalam pekerjaan saya.	didukung dalam tugas-tugas saya sehari-hari.	sangat membantu dalam menjalankan tugas-tugas saya dengan baik.
2	Apakah Anda merasa didengar dan didukung oleh manajemen?	Tidak selalu. Meskipun atasan langsung saya mendengarkan saya, saya merasa bahwa manajemen di tingkat yang	Secara umum, saya merasa didengar oleh atasan langsung saya, tetapi tidak selalu oleh manajemen yang lebih	Saya merasa didengar oleh atasan langsung saya, tetapi sering kali merasa kurang didukung oleh manajemen tingkat atas. Manajemen yang	Saya merasa didengar oleh atasan langsung, tetapi tidak selalu oleh manajemen tingkat atas. Sering kali, kebijakan dan keputusan diambil tanpa	Saya merasa didengar oleh atasan langsung, tetapi tidak selalu oleh manajemen yang lebih tinggi. Ada kalanya saya

		lebih tinggi tidak selalu mendengar atau memahami kekhawatiran dan kebutuhan pegawai tidak tetap.	tinggi. Ada kesenjangan komunikasi yang membuat saya merasa kebutuhan saya tidak sepenuhnya dipahami oleh manajemen tingkat atas.	lebih tinggi cenderung kurang responsif terhadap kebutuhan dan kekhawatiran pegawai tidak tetap.	mempertimbangkan masukan dari pegawai tidak tetap.	merasa manajemen tidak benar-benar memahami atau mendengarkan kekhawatiran saya sebagai pegawai tidak tetap.
3	Apa yang bisa dilakukan manajemen untuk lebih mendukung Anda?	Manajemen bisa lebih mendukung dengan meningkatkan komunikasi terbuka, memberikan kepastian	Manajemen bisa lebih mendukung dengan memperbaiki saluran komunikasi, memastikan pegawai tidak	Manajemen bisa lebih mendukung dengan mengedarkan umpan balik dari pegawai tidak tetap, memberikan komunikasi yang	Manajemen dapat lebih mendukung dengan membuka saluran komunikasi yang lebih baik, memberikan lebih banyak stabilitas pekerjaan, dan memastikan bahwa	Manajemen bisa lebih mendukung dengan memberikan kepastian pekerjaan, menawarkan lebih banyak

	pekerjaan yang lebih baik, dan menawarkan lebih banyak peluang untuk pelatihan dan pengembangan profesional.	tetap merasa dihargai, dan memberikan kepastian serta stabilitas pekerjaan yang lebih baik.	lebih jelas tentang kebijakan kepegawaian, dan menawarkan peluang untuk pengembangan karier.	masuk dari semua pegawai, termasuk pegawai tidak tetap, dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.	peluang untuk pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan terbuka untuk umpan balik dari semua level pegawai.
--	--	---	--	--	--

HASIL WAWANCARA

No	Pertanyaan	Informan Pendukung (Sekretaris DRPD Kab. Nias)
1	Bagaimana kebijakan organisasi terkait pegawai tidak tetap?	<p>Kebijakan Pemerintah Kabupaten Nias terkait pegawai tidak tetap didasarkan pada kebutuhan operasional dan anggaran yang tersedia. Kontrak pegawai tidak tetap biasanya diperpanjang setiap tahun, tergantung pada kinerja pegawai dan kebutuhan organisasi. Kami berusaha untuk memberikan kejelasan secepat mungkin mengenai status kontrak mereka agar mereka bisa merencanakan ke depan.</p>
2	Apa yang Anda ketahui tentang ketidakpastian pekerjaan yang dialami oleh pegawai tidak tetap?	<p>Kami menyadari bahwa ketidakpastian pekerjaan merupakan salah satu kekhawatiran utama bagi pegawai tidak tetap. Ini bisa menyebabkan stres dan kecemasan terkait masa depan mereka. Oleh karena itu, kami berupaya untuk memberikan informasi yang jelas dan tepat waktu tentang status kontrak mereka dan memastikan bahwa mereka memahami kriteria dan proses perpanjangan kontrak.</p>
3	Bagaimana pandangan Anda tentang dampak ketidakpastian pekerjaan terhadap kesejahteraan pegawai	<p>Ketidakpastian pekerjaan bisa berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, baik secara fisik maupun mental. Stres dan kecemasan yang disebabkan oleh ketidakpastian ini dapat mempengaruhi kesehatan, produktivitas, dan motivasi pegawai. Kami memahami pentingnya stabilitas pekerjaan bagi kesejahteraan pegawai</p>

		dan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan memberikan dukungan dan komunikasi yang lebih baik.	
1	Apakah ada program kesehatan atau kesejahteraan yang disediakan bagi pegawai tidak tetap?	kami memiliki beberapa program kesehatan dan kesejahteraan yang disediakan bagi semua pegawai, termasuk pegawai tidak tetap. Program ini misalnya melaksanakan Senam Pagi setiap hari Jumat.	
2	Bagaimana efektivitas program tersebut dalam membantu pegawai tidak tetap?	Secara umum, program-program ini cukup efektif dalam membantu pegawai tidak tetap menjaga kesehatan dan kesejahteraan mereka. Kami menerima umpan balik positif mengenai manfaat dari pemeriksaan kesehatan rutin dan akses ke fasilitas olahraga. Namun, kami juga menyadari bahwa masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal komunikasi dan aksesibilitas program bagi pegawai tidak tetap yang mungkin memiliki jadwal yang lebih fleksibel atau terbatas.	
3	Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam kesehatan fisik antara pegawai tetap dan tidak tetap?	Ada beberapa perbedaan yang kami amati dalam kesehatan fisik antara pegawai tetap dan tidak tetap. Pegawai tidak tetap cenderung mengalami lebih banyak stres dan kecemasan karena ketidakpastian pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik mereka. Pegawai tetap biasanya memiliki akses yang lebih baik ke program kesehatan dan	

		<p>kesejahteraan karena status mereka yang lebih stabil, sehingga mereka mungkin memiliki kondisi kesehatan yang lebih baik secara keseluruhan.</p>	
1	<p>Bagaimana organisasi mendukung kesehatan mental pegawai?</p>	<p>Organisasi kami mendukung kesehatan mental pegawai melalui berbagai inisiatif dan program kami mendorong budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan saling mendukung di antara rekan kerja dan atasan.</p>	
2	<p>Apakah ada konseling atau dukungan psikologis yang tersedia?</p>	<p>Sejauh ini tidak ada program konseling tetapi kami tetap membuka komunikasi kepada pegawai tidak tetap.</p>	
3	<p>Bagaimana manajemen mengidentifikasi dan menangani masalah kesehatan mental?</p>	<p>Bagian Kepegawaian mengidentifikasi masalah kesehatan mental melalui beberapa cara, termasuk survei kepuasan pegawai, laporan dari atasan langsung, dan observasi perilaku pegawai. Kami mendorong atasan langsung untuk selalu memantau kesejahteraan tim mereka dan memberikan dukungan yang diperlukan. Jika ada pegawai yang menunjukkan tanda-tanda masalah kesehatan mental, mereka didorong untuk mengakses layanan konseling yang tersedia. Selain itu, kami juga mengadakan pelatihan bagi manajer dan supervisor tentang cara mengenali dan menangani masalah kesehatan mental di tempat kerja</p>	

1	<p>Bagaimana interaksi antara pegawai tetap dan tidak tetap?</p>	<p>Interaksi antara pegawai tetap dan tidak tetap di organisasi kami cukup baik. Kami mendorong kerja sama dan komunikasi terbuka di antara semua pegawai tanpa memandang status kepegawaian mereka. Ada berbagai kesempatan bagi pegawai tetap dan tidak tetap untuk bekerja sama dalam proyek-proyek dan kegiatan sehari-hari, yang membantu membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menghormati.</p>
2	<p>Bagaimana kebijakan organisasi dalam mendukung kesejahteraan sosial pegawai?</p>	<p>Organisasi kami memiliki beberapa kebijakan yang dirancang untuk mendukung kesejahteraan sosial pegawai. Kami mengadakan kegiatan-kegiatan sosial seperti acara perusahaan, pertemuan tim, dan program pengembangan tim untuk memperkuat ikatan di antara pegawai. Selain itu, kami juga memiliki program mentoring dan buddy system untuk membantu pegawai baru, termasuk pegawai tidak tetap, merasa lebih diterima dan terintegrasi dalam lingkungan kerja.</p>
3	<p>Bagaimana peran lingkungan kerja dalam mendukung kesejahteraan sosial pegawai?</p>	<p>Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung kesejahteraan sosial pegawai. Kami berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif di mana semua pegawai merasa dihargai dan didengar. Kami mendorong komunikasi terbuka dan transparan, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka. Selain itu, kami</p>

		menyediakan ruang-ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang mendukung interaksi sosial, seperti ruang istirahat yang nyaman dan area kerja bersama.	
1	Apa strategi manajemen SDM yang saat ini diterapkan untuk mendukung pegawai tetap?	Strategi manajemen SDM yang saat ini diterapkan untuk mendukung pegawai tetap mencakup beberapa aspek. Pertama, kami memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Kedua, kami memastikan bahwa pegawai tetap tetap memiliki akses yang sama ke fasilitas dan program kesejahteraan seperti pegawai tetap. Ketiga, kami berusaha untuk memberikan kejelasan mengenai status kontrak dan kinerja yang diharapkan melalui komunikasi yang terbuka dan rutin.	
2	Bagaimana efektivitas strategi tersebut menurut Anda?	Menurut saya, strategi ini cukup efektif dalam membantu pegawai tetap tetap merasa didukung dan dihargai. Pelatihan dan pengembangan keterampilan membantu mereka merasa lebih siap dan kompeten dalam menjalankan tugas mereka. Namun, masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal komunikasi mengenai status kontrak dan kebijakan kepegawaian yang lebih transparan.	
3	Apakah ada upaya manajemen untuk	Ya, ada upaya yang dilakukan untuk meningkatkan komunikasi dan stabilitas kerja bagi pegawai tetap tetap. Kami telah mengadakan	

	meningkatkan komunikasi dan stabilitas kerja bagi pegawai tidak tetap?	<p>pertemuan rutin untuk memberikan update mengenai status kepegawaian dan kebijakan yang relevan. Selain itu, kami sedang mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih jelas dan objektif untuk membantu pegawai tidak tetap memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat mencapai stabilitas kerja yang lebih baik.</p>	
1	Bagaimana manajemen memberikan dukungan kepada pegawai tidak tetap?	<p>Manajemen memberikan dukungan kepada pegawai tidak tetap melalui beberapa cara. Pertama, kami memastikan bahwa mereka memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Kedua, kami menyediakan fasilitas dan program kesejahteraan yang setara dengan yang diberikan kepada pegawai tetap, termasuk akses ke layanan kesehatan dan dukungan psikologis. Ketiga, kami berusaha untuk memberikan komunikasi yang jelas dan transparan mengenai kebijakan kepegawaian dan status kontrak mereka.</p>	
2	Apakah manajemen memiliki program khusus untuk mendukung pegawai tidak tetap?	<p>Ya, kami memiliki beberapa program khusus untuk mendukung pegawai tidak tetap. Salah satunya adalah program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Kami juga memiliki program mentoring yang membantu</p>	

		<p>pegawai tidak tetap merasa lebih terintegrasi dan didukung dalam lingkungan kerja. Selain itu, kami mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan update mengenai kebijakan dan status kepegawaian mereka, serta menyediakan akses ke layanan konseling untuk membantu mereka mengatasi stres dan kecemasan.</p>	
3	<p>Bagaimana Anda menilai peran manajerial dalam memitigasi ketidakpastian pekerjaan?</p>	<p>Peran manajerial sangat penting dalam memitigasi ketidakpastian pekerjaan. Manajer harus memastikan bahwa mereka memberikan dukungan dan arahan yang jelas kepada pegawai tidak tetap. Ini termasuk memberikan feedback yang konstruktif, menetapkan ekspektasi yang realistis, dan memastikan bahwa pegawai memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Selain itu, manajer harus berkomunikasi secara terbuka dan transparan mengenai kebijakan dan keputusan yang mempengaruhi status kepegawaian pegawai tidak tetap.</p>	

DOKUMENTASI WAWANCARA



Wawancara dengan Aris Setiawan
Zebua Selaku Pegawai tidak tetap di
Sekretariat DPRD Kab. Nias



Wawancara dengan Fajar Juniawan
Bastian Siloto Selaku Pegawai tidak
tetap di Sekretariat DPRD Kab. Nias



Wawancara dengan Apri Yanus
Ndraha Selaku Pegawai tidak tetap di
Sekretariat DPRD Kab. Nias



Wawancara dengan Kadiyusu Gulo
Selaku Pegawai tidak tetap di
Sekretariat DPRD Kab. Nias



Wawancara dengan Pius Lafau Selaku
Pegawai tidak tetap di Sekretariat
DPRD Kab. Nias



Wawancara dengan Aralia Harefa,
S.Ap Selaku Plt. Sekretaris DPRD
Kabupaten Nias

KETIDAKPASTIAN PEKERJAAN DAN KESEJATERAAN PEGAWAI TIDAK TETAP DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN NIAS

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.upm.ac.id Internet	955 words — 4%
2	repo.darmajaya.ac.id Internet	486 words — 2%
3	123dok.com Internet	352 words — 1%
4	docobook.com Internet	327 words — 1%
5	eprints.universitaspurabangsa.ac.id Internet	213 words — 1%
6	repository.stie-sak.ac.id Internet	161 words — 1%
7	eprints.umm.ac.id Internet	149 words — 1%
8	repository.radenintan.ac.id Internet	149 words — 1%
9	jptam.org Internet	140 words — 1%

10	docplayer.info Internet	121 words — < 1%
11	Yasyfa Maghfyra, Dewi Ayu Larassati. "Membangun Budaya Kerja Sehat dan Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life balance dalam Manajemen Kantor melalui Penerapan Ergonomi dan K3", Indonesian Journal of Public Administration Review, 2024 Crossref	109 words — < 1%
12	etheses.uin-malang.ac.id Internet	107 words — < 1%
13	dinastirev.org Internet	98 words — < 1%
14	maker.ac.id Internet	96 words — < 1%
15	stp-mataram.e-journal.id Internet	96 words — < 1%
16	Julia Anita. "PENGALAMAN PEREMPUAN DALAM DUNIA KERJA DI INDUSTRI TEKNOLOGI INFORMASI", Harakat an-Nisa: Jurnal Studi Gender dan Anak, 2024 Crossref	88 words — < 1%
17	repository.uir.ac.id Internet	76 words — < 1%
18	jhaper.org Internet	75 words — < 1%
19	Adhikara Joshua Sutisna, Martani Huseini. "DUA FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN SEBUAH PROSES INOVASI", Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 2019	69 words — < 1%

20	media.neliti.com Internet	69 words — < 1%
21	repository.umsu.ac.id Internet	69 words — < 1%
22	Aminul Amin, Wawan Adi, Imama Zuchroh. "PENGARUH HUBUNGAN REKAN, LINGKUNGAN DAN PENGALAMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN", Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 2024 Crossref	67 words — < 1%
23	digilib.uns.ac.id Internet	60 words — < 1%
24	badanpenerbit.org Internet	59 words — < 1%
25	www.otosia.com Internet	55 words — < 1%
26	duniahr.com Internet	54 words — < 1%
27	openjournal.unpam.ac.id Internet	54 words — < 1%
28	repository.upi.edu Internet	53 words — < 1%
29	text-id.123dok.com Internet	50 words — < 1%
30	repository.stikes-bhm.ac.id Internet	48 words — < 1%

31	repository.umj.ac.id Internet	48 words — < 1%
32	www.scribd.com Internet	47 words — < 1%
33	repository.syekhnurjati.ac.id Internet	43 words — < 1%
34	repositori.uma.ac.id Internet	42 words — < 1%
35	repository.unib.ac.id Internet	38 words — < 1%
36	Yusnidar Lase, Ayler Beniah Ndraha. "ANALISIS URGENSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI PENGADILAN NEGERI GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Crossref	37 words — < 1%
37	eprints.undip.ac.id Internet	35 words — < 1%
38	repository.unpas.ac.id Internet	33 words — < 1%
39	jurnal.untag-sby.ac.id Internet	32 words — < 1%
40	Verlincia Mefy Arlen, Hamsal Hamsal. "Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di	31 words — < 1%

-
- 41 repository.ub.ac.id 31 words — < 1%
Internet
-
- 42 id.123dok.com 30 words — < 1%
Internet
-
- 43 Khairuddin Nento. "EVALUASI APLIKASI iJAKARTA MENGGUNAKAN TEORI GOLDEN RULES OF USER INTERFACE DESIGN THEO MANDEL", Jurnal Teknologi Informasi Indonesia (JTII), 2019 27 words — < 1%
Crossref
-
- 44 eprints.walisongo.ac.id 26 words — < 1%
Internet
-
- 45 www.journal.stieamkop.ac.id 26 words — < 1%
Internet
-
- 46 eprints.mercubuana-yogya.ac.id 25 words — < 1%
Internet
-
- 47 repository.its.ac.id 25 words — < 1%
Internet
-
- 48 Jefri Cantano Telaumbanua, Syah Abadi Mendrofa, Eduar Baene, Fatososa Hulu. "ANALISIS KEPUASAN MASYARAKAT ATAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2024 24 words — < 1%
Crossref
-
- 49 repository.stiedewantara.ac.id
Internet

24 words — < 1%

50 repositori.stiamak.ac.id
Internet

22 words — < 1%

51 eprints.machung.ac.id
Internet

21 words — < 1%

52 sinta.unud.ac.id
Internet

21 words — < 1%

53 repositori.usu.ac.id
Internet

20 words — < 1%

54 repository.uinsu.ac.id
Internet

20 words — < 1%

55 uniflor.ac.id
Internet

20 words — < 1%

56 repo.undiksha.ac.id
Internet

19 words — < 1%

57 journal.stieamkop.ac.id
Internet

18 words — < 1%

58 journal.universitaspahlawan.ac.id
Internet

18 words — < 1%

59 jurnalsyntaxadmiration.com
Internet

18 words — < 1%

60 oniravindra.wordpress.com
Internet

18 words — < 1%

61 www.dinastirev.org

Internet

18 words — < 1%

62 www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id

Internet

18 words — < 1%

63 zombiedoc.com

Internet

18 words — < 1%

64 Hayuningsih Siskayani, Rossi Suparman, Mamlukah Mamlukah, Lely Wahyuniar. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPATUHAN TENAGA KEFARMASIAN DALAM MELAKSANAKAN PROSEDUR PELAYANAN KEFARMASIAN DI PUSKESMAS KABUPATEN INDRAMAYU TAHUN 2022", *Journal of Midwifery Care*, 2022

Crossref

17 words — < 1%

65 core.ac.uk

Internet

17 words — < 1%

66 eprints.uny.ac.id

Internet

17 words — < 1%

67 jurnal.um-tapsel.ac.id

Internet

17 words — < 1%

68 www.researchgate.net

Internet

17 words — < 1%

69 e-journal.unair.ac.id

Internet

16 words — < 1%

70 gmlperformance.com

Internet

16 words — < 1%

71 lifestyle.suaramerdeka.com

Internet

16 words — < 1%

72	repository.ubharajaya.ac.id Internet	15 words — < 1%
73	repository.uinsaizu.ac.id Internet	15 words — < 1%
74	Onsardi, Sinta Herlini Putri. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Open Science Framework, 2020 Publications	14 words — < 1%
75	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet	14 words — < 1%
76	ojs.unikom.ac.id Internet	14 words — < 1%
77	siat.ung.ac.id Internet	14 words — < 1%
78	staidagresik.ac.id Internet	14 words — < 1%
79	Ahmad Syamil, Intan Sari Marseto, Agus Frianto, Abd Karman et al. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia", Open Science Framework, 2023 Publications	13 words — < 1%
80	digilib.uin-suka.ac.id Internet	13 words — < 1%
81	gerbangindonesia.co.id Internet	13 words — < 1%
82	lib.unnes.ac.id Internet	13 words — < 1%

83	digilib.uinsgd.ac.id Internet	12 words — < 1%
84	dspace.uui.ac.id Internet	12 words — < 1%
85	gooddoctor.id Internet	12 words — < 1%
86	suaraindonesia-news.com Internet	12 words — < 1%
87	mahasiswaindonesia.id Internet	11 words — < 1%
88	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet	11 words — < 1%
89	repository.ar-raniry.ac.id Internet	11 words — < 1%
90	repository.uinjkt.ac.id Internet	11 words — < 1%
91	repository.upnjatim.ac.id Internet	11 words — < 1%
92	www.tatestreetart.com Internet	11 words — < 1%
93	eprints.poltektegal.ac.id Internet	10 words — < 1%
94	eprints.unm.ac.id Internet	10 words — < 1%

iainpurwokerto.ac.id

95	Internet	10 words — < 1%
96	id.wikipedia.org Internet	10 words — < 1%
97	journal.uir.ac.id Internet	10 words — < 1%
98	repository.ibs.ac.id Internet	10 words — < 1%
99	triganesafood.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
100	widuri.raharja.info Internet	10 words — < 1%
101	www.coursehero.com Internet	10 words — < 1%
102	Ahmad Jailani Nasution, Nurdiyanto Nurdiyanto, Andewi Suhartini, Hasan Basri, Habibburrohman Habibburrohman. "Cultivating Religious Values Through the Habit of Smiling, Greeting, and Saluting in Schools", <i>Atthulab: Islamic Religion Teaching and Learning Journal</i> , 2024 Crossref	9 words — < 1%
103	Werni Herninta Banjarnahor, Mardianto Mardianto. "Gambaran Strategi Work-Life Balance Ibu Bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat", <i>YASIN</i> , 2024 Crossref	9 words — < 1%
104	Wike Nopianti, Imam Budi Santoso, Muhamad Abas. "Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat	9 words — < 1%

Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila", Jurnal Hukum Mimbar Justitia, 2024

Crossref

105	ejurnal.stkipddipinrang.ac.id Internet	9 words — < 1%
106	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet	9 words — < 1%
107	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet	9 words — < 1%
108	etd.repository.ugm.ac.id Internet	9 words — < 1%
109	islamicmarkets.com Internet	9 words — < 1%
110	journal.fkm.ui.ac.id Internet	9 words — < 1%
111	journal.unnes.ac.id Internet	9 words — < 1%
112	journal2.um.ac.id Internet	9 words — < 1%
113	jurnal-umsi.ac.id Internet	9 words — < 1%
114	jurnal.harianregional.com Internet	9 words — < 1%
115	jurnal.untan.ac.id Internet	9 words — < 1%

116	mayaichigo.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
117	prenjakt.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
118	pt.scribd.com Internet	9 words — < 1%
119	repository.ipb.ac.id Internet	9 words — < 1%
120	repository.umnaw.ac.id Internet	9 words — < 1%
121	repository.unsri.ac.id Internet	9 words — < 1%
122	tialangere.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
123	www.michaelkorsoutletkx.com Internet	9 words — < 1%
124	Abid Taufiqur Rohman, Galuh Sischa Panglipury. "IMPLEMENTASI METODE SDLC DALAM TRANSFORMASI DESA MELALUI INOVASI APLIKASI PENGADUAN MASYARAKAT BERBASIS ANDROID", Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan, 2024 Crossref	8 words — < 1%
125	Faisal Aditya Septiawan, Lutfian Ubaidillah. "Penerapan Kebijakan Pemerintah Kabupaten Jember Dalam Penertiban PKL di Alun-Alun Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedagang Kaki Lima", Indonesian Journal of Law and Justice, 2024 Crossref	8 words — < 1%

126 Jonatan Jonatan, Anwar Three Millenium Waruwu. "Peran Teknologi Digital dalam Pengembangan Pembelajaran Kristen di Era Digital", ANTHOR: Education and Learning Journal, 2023

Crossref

8 words — < 1%

127 Nadhina Audiva Lubis, Ahmad Afandi. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perspektif Islam (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Veteran II)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Crossref

8 words — < 1%

128 actconsulting.co

Internet

8 words — < 1%

129 ar.scribd.com

Internet

8 words — < 1%

130 databara.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

131 e-journals.unmul.ac.id

Internet

8 words — < 1%

132 e2consulting.co.id

Internet

8 words — < 1%

133 energiayatkursi.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

134 fr.scribd.com

Internet

8 words — < 1%

135 id.wikihow.com

Internet

		8 words — < 1%
136	journal.unismuh.ac.id Internet	8 words — < 1%
137	jurnal.untagsmg.ac.id Internet	8 words — < 1%
138	konsultasiskripsi.com Internet	8 words — < 1%
139	mafiadoc.com Internet	8 words — < 1%
140	pemilu.kompas.com Internet	8 words — < 1%
141	peraturan.bpk.go.id Internet	8 words — < 1%
142	perdesaansehat.com Internet	8 words — < 1%
143	planet.ubuntu-it.org Internet	8 words — < 1%
144	qdoc.tips Internet	8 words — < 1%
145	repository.stiesia.ac.id Internet	8 words — < 1%
146	repository.stikstellamarismks.ac.id Internet	8 words — < 1%
147	repository.uin-suska.ac.id	

Internet

8 words — < 1%

148 repository.umi.ac.id

Internet

8 words — < 1%

149 repository.usd.ac.id

Internet

8 words — < 1%

150 repository.usu.ac.id

Internet

8 words — < 1%

151 shaifullah.wordpress.com

Internet

8 words — < 1%

152 stembi.ac.id

Internet

8 words — < 1%

153 stiepembnas.ac.id

Internet

8 words — < 1%

154 urawa8888.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

155 www.ejournal-s1.undip.ac.id

Internet

8 words — < 1%

156 www.jipb.stpbipress.id

Internet

8 words — < 1%

157 www.prosehat.com

Internet

8 words — < 1%

158 Edi Susilo. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Beban Tugas terhadap Tingkat Komitmen Karyawan di PT. Bank BCA KCP Bali", Jurnal EMT KITA, 2024

7 words — < 1%

-
- 159 Syawala Putri Safinska, Sumartik Sumartik, Rizky Eka Febriansah. "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan", *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2024
Crossref 7 words — < 1%
-
- 160 digilib.iain-palangkaraya.ac.id
Internet 7 words — < 1%
-
- 161 www.jogloabang.com
Internet 7 words — < 1%
-
- 162 www.online-pajak.com
Internet 7 words — < 1%
-
- 163 Denny Aditya Dwiwarman. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Minfo Polgan*, 2024
Crossref 6 words — < 1%
-
- 164 Humaera Humaera, A Niniek Lantara, Ratna Dewi. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Anggota DPRD Provinsi Sulawesi Selatan", *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2022
Crossref 6 words — < 1%
-
- 165 Ismi Pratiwi Podungge. "Eksistensi Peran Serikat Buruh dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja", *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2021
Crossref 6 words — < 1%
-
- 166 Noviana Archintya, Noor Fatimah Mediawati. "Serikat Pekerja sebagai Katalisator Hak dan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia", *Journal Customary Law*, 2024 6 words — < 1%

167 **ekspektasia.com** 6 words — < 1%
Internet

168 **id.scribd.com** 6 words — < 1%
Internet

169 **repository.uhamka.ac.id** 6 words — < 1%
Internet

170 **swillsondm.blogspot.com** 6 words — < 1%
Internet

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF