

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP TERKAIT
KESEHATAN GIGI DAN MULUT PADA APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) DI KABUPATEN PANGKEP**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Kedokteran Gigi*



OLEH

RUSNIA

J011181036

**FAKULTAS KEDOKTERAN GIGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2021

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP TERKAIT
KESEHATAN GIGI DAN MULUT PADA APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) DI KABUPATEN PANGKEP**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Hasanuddin

Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat

Mencapai Gelar Sarjana Kedokteran Gigi

OLEH

RUSNIA

J011181036

DEPARTEMEN ILMU KESEHATAN GIGI MASYARAKAT

FAKULTAS KEDOKTERAN GIGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

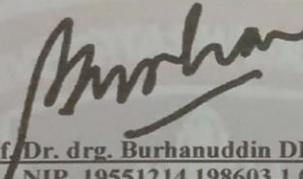
LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Hubungan Stres Kerja dengan Kualitas Hidup Terkait Kesehatan Gigi
dan Mulut pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Pangkep
Oleh : Rusnia/ J011181036

Telah Diperiksa dan Disahkan
Pada Tanggal 10 September 2021

Oleh:

Pembimbing


Prof. Dr. drg. Burhanuddin DP, M.Kes
NIP. 19551214 198603 1 001

Mengetahui,

* Dekan Fakultas Kedokteran Gigi
Universitas Hasanuddin


Prof. drg. Muhammad Ruslin, M.Kes., Ph.D., Sp.BM (K)
NIP. 19730702 200112 1 001

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tercantum di bawah ini:

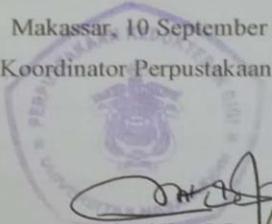
Nama : Rusnia

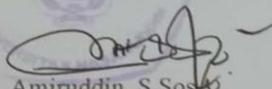
NIM : J011181036

Judul : Hubungan Stres Kerja dengan Kualitas Hidup Terkait Kesehatan Gigi dan Mulut pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Pangkep

Menyatakan bahwa judul skripsi yang diajukan adalah judul yang baru dan tidak terdapat di Perpustakaan Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin.

Makassar, 10 September 2021
Koordinator Perpustakaan FKG Unhas




Amiruddin, S. Sos
NIP. 19661121 199201 1 003

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

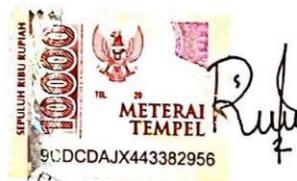
Nama :Rusnia

NIM :J011181036

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP TERKAIT KESEHATAN GIGI DAN MULUT PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN PANGKEP adalah benar merupakan karya sendiri dan tidak melakukan tindakan plagiat dalam penyusunannya. Adapun kutipan yang ada dalam penyusunan karya ini telah saya cantumkan sumber kutipannya dalam skripsi. Saya bersedia melakukan proses yang semestinya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku jika ternyata skripsi ini sebagian atau keseluruhannya merupakan plagiat dari karya orang lain.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 10 September 2021



Rusnia
J011181036

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Stres Kerja dengan Kualitas Hidup Terkait Kesehatan Gigi dan Mulut pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Pangkep”**.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada baginda Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam, manusia terbaik yang Allah SWT pilih untuk menyampaikan risalah-Nya dan dengan sifat amanah yang melekat pada diri beliau, risalah tersebut disampaikan secara menyeluruh sebagai sebuah jalan cahaya kepada seluruh umat manusia di muka bumi ini.

Berbagai hambatan penulis alami selama penyusunan skripsi ini berlangsung, tetapi berkat doa, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberi banyak karunia yang bahkan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Teruntuk kedua orang tua tercinta. Ayahanda **Paharuddin, SE** dan Ibunda **Darwiyah**, kakak tercinta **Muh. Rusdi**, dan adik tersayang **Fahcriani**, serta keluarga besar penulis yang senantiasa mendoakan dan menjadi motivasi penulis untuk selalu semangat dalam menempuh pendidikan dan penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberi keberkahan, kesehatan, dan lindungan kepada mereka di dunia maupun di akhirat.
3. **Prof. Dr. drg. Burhanuddin DP, M.Kes** selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberi bimbingan baik itu bersifat akademik dan non-akademik, motivasi, arahan, waktu dan tenaganya dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan nikmat kesehatan dan keberkahan kepada beliau.
4. **Dr. drg. Ayub Irmadani Anwar, M.Med.Ed** dan **drg. Nursyamsi, M.Kes** selaku dosen penguji yang telah memberi masukan berupa kritik dan saran yang membangun sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana

mestinya.

5. **Prof. drg. Hasmawati Hasan, M.Kes** selaku dosen penasihat akademik, atas bimbingan, nasihat, dukungan dan motivasi yang tak henti-hentinya diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
6. **Seluruh dosen, staf akademik, staf TU, dan staf perpustakaan FKG Unhas** yang telah banyak membantu penulis.
7. Teman seperjuangan skripsi dari Departemen Ilmu Kesehatan Gigi Masyarakat, **Nurkhalisah** dan **Nurfitriah Ibrahim** yang senantiasa memberi semangat dan masukan-masukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman angkatan penulis, **Cingulum 2018** dan khususnya teman terbaik penulis **Ema, Nanni, Irmayanti Muis, Lisa Purnamawaty, Nur Fahira Farham, Mukminina, Nurul Inayah, Nurwahyuni, dan St. Maryam** terima kasih atas kebersamaan dan rasa persaudaraannya selama ini kalian sudah seperti keluarga dan tetap menjadi keluarga selamanya.
9. Teruntuk sahabat-sahabatku: **Nurkhalisah** dan **Nur Awaliah** terima kasih atas segala bantuan dan dukungan selama kuliah serta senantiasa menemani penulis diwaktu terpuruknya. Semoga dimudahkan semua urusan kuliah dan skripsinya.
10. Sahabat-sahabatku: **Chusnul Nabilah, Nur Muallima, Sindy Syafira, Amanda Fauziah, dan Ayu Widiasari Idrus** terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya selama ini. Tetap kompak walaupun kita memiliki kesibukan masing-masing.
11. **Keluarga besar IPPMP-UH** khususnya **angkatan 2018** terima kasih atas dukungan serta kepeduliannya selama ini, beragam bersaudara menuju pengabdian.
12. Dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis bernilai ibadah dari AllahSWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam skripsi ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritik, saran dan usulan demi perbaikan di masa yang akan datang, mengingat tidak ada sesuatu yang sempurna tanpa saran yang membangun.

Terakhir penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan mendapat berkah Allah SWT. Semoga ditengah kondisi pandemi ini, Allah SWT senantiasa memberi hikmah pelajaran dan kesehatan bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 10 September 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rusnia' with a stylized flourish underneath.

Rusnia
J011181036

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KUALITAS HIDUP TERKAIT KESEHATAN GIGI DAN MULUT PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN PANGKEP

Rusnia

Fakultas Kedokteran Gigi, Universitas Hasanuddin

ABSTRAK

Latar Belakang: Menurut *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 adalah 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres kerja dapat terjadi pada pekerja di semua bidang termasuk juga pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Di masa pandemi Covid-19 ini, ASN di Indonesia banyak mendapat tantangan termasuk ASN di Kabupaten Pangkep. Perubahan *system* kerja dari konvensional ke system digital, memaksa ASN harus tetap bekerja dengan *system online*. Namun yang menjadi masalah adalah kompetensi ASN dalam menggunakan teknologi informasi masih belum memadai. Hal ini dapat menjadi stres tersendiri bagi beberapa ASN yang belum siap menghadapi perubahan *system* kerja tersebut. Studi terdahulu menyebutkan bahwa stres dapat mengganggu system kekebalan tubuh sehingga bakteri atau virus leluasa menyerang jaringan rongga mulut. Stres juga bisa memicu seseorang untuk lebih banyak melakukan kebiasaan-kebiasaan yang merugikan rongga mulut, bahkan mungkin mengabaikan kesehatan mulutnya yang dapat berpengaruh terhadap kualitas hidup. **Tujuan:** Untuk mengetagui hubungan stress kerja demgan kualitas hidup terkait kesehatan gigi dan mulut pada ASN di Kabupaten Pangkep. **Metode:** Observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* menggunakan kuesioner. **Hasil:** Terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kualitas hidup terkait kesehatan gigi dan mulut ($p < 0,05$) dengan menggunakan uji Sperman Rank. Kekuatan hubungan antara stress kerja dan kualitas hidup terkait kesehatan gigi dan mulut bersifat kuat ($r = 0,525$) dengan arah positif. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kualitas hidup terkait kesehatan gigi dan mulut pada ASN di Kabupaten Pangkep sebesar 53%.

Kata Kunci: Stres Kerja, OHQRoL, ASN

**CORRELATION BETWEEN WORK STRESS WITH QUALITY OF LIFE
RELATED TO DENTAL AND ORAL HEALTH IN STATE CIVIL SERVANT
IN PANGKEP DISTRICT**

Rusnia

Faculty of Dentistry, Hasanuddin University

ABSTRACT

Background: According to the Health and Safety Executive (HSE) stated that work stress and depression in 2017/2018 was 595.000 cases with a prevalence rate of 1.800 in 100.000 workers. Work stress can happen to workers in all fields including the State Civil Servant. During the Covid-19 pandemic, State Civil Servant in Indonesia faced many challenges, including ASN in Pangkep District. Changes in the work system from conventional to digital systems, forcing Civil Servants must continue to work with the online system. However, the problem is that the competence of Civil Servants in using information technology is still inadequate. This can be stressful for some Civil Servants who are not ready to face the changes in the work system. Previous studies have stated that stress can interfere with the immune system so that bacteria or viruses can freely attack the tissues of the oral cavity. Stress can also trigger a person to do more habits that are detrimental to the oral cavity, perhaps even ignoring oral health which can affect the quality of life. **Purpose:** to determine the correlation between work stress and quality of life related to dental and oral health in State Civil Servant in Pangkep District. **Method:** Analytical observation with cross sectional design. Sampling with purposive sampling technique using a questionnaire. **Result:** There is a significant relationship between work stress and quality of life related to dental and oral health ($p < 0.05$) using the Spearman Rank test. The strength of the relationship is strong ($r = 0.525$) with a positive direction. **Conclusion:** There is a significant relationship between work stress and quality of life related to dental and oral health in State Civil Servant in Pangkep District by 53%.

Keywords: Work stress, OHQRoL, State Civil Servant

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Konsep Stres Kerja.....	6
1. Definisi Stres Kerja.....	6
2. Prevalensi Stres Kerja	7

3. Penyebab Stres Kerja	8
4. Dampak Stres Kerja	14
5. Pengukuran Stres Kerja.....	16
2.2 Konsep Kualitas Hidup Terkait Kesehatan Gigi dan Mulut	17
1. Definisi Kualitas Hidup	17
2. Hubungan Kualitas Hidup dengan Kesehatan Gigi dan Mulut.....	18
3. Faktor yang mempengaruhi OHQRoL.....	18
4. Pengukuran OHQRoL.....	19
2.3 Konsep Aparatur Sipil Negara (ASN).....	21
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	24
3.1 Kerangka Konseptual	24
3.2 Hipotesis Penelitian.....	25
BAB IV (METODE PENELITIAN).....	26
4.1 Desain Penelitian.....	26
4.2 Lokasi dan Waktu	26
4.3 Populasi dan Sampel	26
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	27
4.5 Variabel Penelitian	28
4.6 Definisi Operasional.....	30
4.7 Instrumen dan Kriteria Penilaian	29
4.8 Pengolahan Data.....	35
4.9 Analisis Data	38
4.10 Alur Penelitian	40

BAB V HASIL PENELITIAN	41
5.1 Deskripsi Karakteristik Demografi Penelitian	41
5.2 Tingkat Stres Kerja ASN	43
5.3 Kualitas Hidup terkait Kesehatan Gigi dan Mulut ASN.....	48
5.4 Hubungan Stres Kerja dengan OHQRoL.....	54
BAB VI PEMBAHASAN.....	55
6.1 Tingkat Stres Kerja ASN	55
6.2 Kualitas Hidup terkait Kesehatan Gigi dan Mulut ASN.....	57
6.3 Hubungan Stres Kerja dengan OHQRoL.....	59
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
6.1 Kesimpulan	62
6.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR GAMBAR

Bagan 1. Kerangka Konseptual.....	24
Bagan 2. Alur Penelitian	40

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.1 Instrumen OHIP-14.....	20
Tabel 4.6.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.7.1 Skala Likert PSS-10.....	31
Tabel 4.7.2 Kisi-Kisi Kuesioner PSS-10.....	31
Tabel 4.7.3 Kategorisasi Tanggapan Responden terhadap Kuesioner PSS-10	32
Tabel 4.7.4 Domain Nomor Item OHIP-14.....	33
Tabel 4.7.5 Skala Likert OHIP-14	34
Tabel 4.7.6 Kategorisasi Tanggapan Responden terhadap Kuesioner OHIP-14.....	34
Tabel 5.1.1 Distribusi Karakteristik Demografi ASN di Kabupaten Pangkep Bulan Mei 2021	41
Tabel 5.2.1 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Kuesioner PSS-10.....	43
Tabel 5.2.2 Distribusi Frekuensi Rata-Rata Skor dari Kuesioner PSS-10 Berdasarkan Data Demografi	44
Tabel 5.2.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja ASN di Kabupaten Pangkep Bulan Mei 2021	46
Tabel 5.2.4 Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Responden Berdasarkan Data Demograf.... i...	47
Tabel 5.3.1 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Kuesioner OHIP-14	49
Tabel 5.3.2 Distribusi Frekuensi Rata-Rata Skor Responden dari Kuesioner OHIP-14 Berdasarkan Data Demografi.....	50
Tabel 5.3.3 Distribusi Frekuensi Kualitas Hidup terkait Kesehatan Gigi dan Mulut ASN di Kabupaten Pangkep Bulan Mei 202.....	52

Tabel 5.3.4 Distribusi Frekuensi Kualitas Hidup terkait Kesehatan Gigi dan Mulut Berdasarkan Data Demografi.....	52
Tabel 5.4.1 Hasil Analisis Korelasi Spearman Rank dengan SPSS antara Stres Kerja dan Kualitas Hidup terkait Kesehatan Gigi dan Mulut.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penugasan.....	69
Lampiran 2 Surat Undangan Seminar Proposal Skripsi.....	70
Lampiran 3 Surat Undangan Seminar Hasil Skripsi	71
Lampiran 4 Surat Rekomendasi Persetujuan Etik.....	72
Lampiran 5 Informasi untuk Responden Peneitian.....	73
Lampiran 6 Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 7 Uji Normalitas Data.....	78

^BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 adalah 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi karena pekerjaan juga menyumbang 44% dari semua kasus gangguan kesehatan karena pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit (HSE, 2018) Stres kerja dapat terjadi pada pekerja di semua bidang termasuk juga pada pegawai pemerintahan.¹

Gambaran stres kerja pada pegawai pemerintahan di Indonesia ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti dkk (2014) tentang Stres kerja PNS di Lingkungan Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa 6,5% mengalami stres ringan, 33,5% mengalami stress sedang dan 60% mengalami stres berat. Penelitian tentang stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) juga dilakukan oleh Sorongan dkk (2018) dengan judul Hubungan Antara Stres Kerja Dan Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 27,7% pegawai mengalami stres kerja rendah dan 72,3% pegawai mengalami stres kerja sedang.¹

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang bertugas menjalankan roda pemerintahan baik dari level pemerintahan

tertinggi sampai ke level pemerintahan terendah, biasanya disebut sumber daya aparatur atau disepadankan dengan istilah aparatur negara atau aparatur pemerintahan.²

ASN di Indonesia banyak mendapat tantangan dimasa pandemic Covid-19 ini termasuk ASN di Kabupaten Pangkep. Tunjangan kinerja ASN dipotong dan gaji tidak dinaikkan, sedangkan notabene ASN memiliki pinjaman kredit bank yang dilakukan atas dasar upah tetap yang diterima. Namun dengan adanya pemotongan tunjangan kinerja dan gaji pokok yang tidak dinaikkan membuat beberapa dari mereka mengalami stres karena pertimbangan keuangan mereka tidak sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.

Selain itu, ASN juga harus menghadapi tantangan yaitu perubahan system kerja dari konvensional ke system digital. Masa pandemic Covid-19 tetap menuntut kinerja para ASN sebagai pelayan publik. Diberlakukannya *working from home* (WFH) sebagai upaya pencegahan dan meminimalisasi penyebaran Covid-19, memaksa para ASN untuk menggunakan system *online* atau digital. Namun yang menjadi masalah adalah kompetensi ASN dalam menggunakan teknologi informasi masih belum memadai terutama di daerah termasuk Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat menjadi stres tersendiri bagi beberapa ASN yang belum siap menghadapi perubahan system kerja tersebut.

Dengan adanya sistem kerja baru dengan mengatur kehadiran jumlah pegawai yang bekerja dari kantor / *working from office* (WFO) juga tetap menjadi suatu tantangan tersendiri bagi ASN di Kabupaten Pangkep. Mereka

tetap merasa takut akan tertular virus Covid-19, karena kasus positif Covid-19 di Kabupaten Pangkep termasuk tinggi dan terus meningkat. Hal tersebut tentunya dapat menjadi stressor kerja bagi para ASN di Kabupaten Pangkep.

Stres Kerja adalah respons adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan seseorang akibat dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tampaknya tidak cocok dengan pengetahuan dan bakat.³

Kualitas hidup terkait kesehatan gigi dan mulut [*Oral Health Related Quality of Life (OHRQoL)*] adalah penilaian seseorang mengenai dampak dari gangguan rongga mulut yang dapat mempengaruhi kesejahteraan hidup secara keseluruhan. Pengukuran OHRQoL bertujuan untuk mengetahui keadaan kesehatan mulut yang berdampak pada kualitas hidup, sehingga dokter gigi tidak hanya mengetahui keadaan patologis di dalam tubuh tetapi juga keadaan psikologis pasien.⁴

Locker mendefinisikan kesehatan gigi dan mulut sebagai standar jaringan gigi dan mulut yang berkontribusi pada fisik, psikologis secara keseluruhan dan kesejahteraan sosial dengan memungkinkan individu untuk makan, berkomunikasi dan bersosialisasi tanpa ketidaknyamanan, rasa malu atau kesusahan dan yang memungkinkan mereka untuk berpartisipasi penuh dalam peran sosial yang mereka pilih.⁵ Dimensi kesehatan gigi dan mulut telah diperluas dengan menambahkan konsep kesejahteraan setelah WHO memperluas definisi kesehatan dengan dimasukkannya kesejahteraan sosial.

Sejak saat itu juga kesehatan gigi dan mulut dianggap berkontribusi pada kesejahteraan umum.⁶ Jadi sekarang dipahami bahwa kesehatan gigi dan mulut adalah bagian integral kesehatan dan kesejahteraan umum yang mampu mempengaruhi kualitas hidup.

Studi literature oleh Larasati menyebutkan bahwa stres dapat mengganggu system kekebalan tubuh sehingga bakteri atau virus leluasa menyerang jaringan rongga mulut. Stres bisa memicu seseorang untuk lebih banyak melakukan kebiasaan-kebiasaan yang merugikan rongga mulut, bahkan mungkin mengabaikan kesehatan mulutnya yang dapat berpengaruh terhadap kualitas hidup.⁷ Beberapa penelitian juga melaporkan bahwa stres dan kesehatan gigi yang buruk menunjukkan hubungan yang positif. Segura dan Sheiham (1992) menemukan hubungan positif antara tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan dan penyakit periodontal yang diindikasikan oleh perdarahan atau poket di klinik.⁸

Dari penelitian tersebut dapat memberikan asumsi bahwa stres kerja mempengaruhi kualitas hidup terkait kesehatan gigi dan mulut. Sebagaimana stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan gigi dan mulut dan kesehatan gigi dan mulut merupakan bagian integral dari kesejahteraan umum yang mampu mempengaruhi kualitas hidup.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui “Hubungan Stres Kerja dengan Kualitas Hidup Terkait Kesehatan Gigi dan Mulut pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Pangkep”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kualitas hidup terkait kesehatan gigi dan mulut pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Pangkep?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kualitas hidup terkait kesehatan gigi dan mulut pada ASN di Kabupaten Pangkep

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini bermanfaat dalam perencanaan dan pengembangan program kesehatan gigi dan mulut, terutama dalam upaya peningkatan kualitas hidup yang terkait dengan kesehatan gigi dan mulut.
2. Peneliti, dapat menambah pengetahuan peneliti dan mendapatkan gambaran tentang hubungan stres kerja dengan kualitas hidup yang terkait dengan kesehatan gigi dan mulut.
3. Peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi atau acuan untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda dalam kondisi yang berbeda. Stres secara luas diakui sebagai masalah sentral dalam kehidupan manusia. Bagi sosiolog, stress adalah gangguan dalam struktur sosial. *Engineers* mendefinisikan stres sebagai gaya eksternal yang menghasilkan ketegangan materi yang terpapar padanya. Ahli fisiologi mendefinisikan stres sebagai rangsangan kondisi yang berbahaya bagi tubuh.⁹

Stres terkait pekerjaan didefinisikan sebagai reaksi yang merugikan seseorang yang harus menghadapi tekanan dan tuntutan yang tidak semestinya pada pekerjaan mereka.¹⁰

Stres kerja dapat diartikan sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungannya. Secara umum, semakin tinggi ketidakseimbangan antara tuntutan eksternal dan kemampuan individu, semakin tinggi tingkat stres yang akan dialami.¹¹

Stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan,tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara

individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan.¹²

2. Prevalensi Stres Kerja

WHO (*World Health Organization*) pada tahun 2014, banyak Negara sebesar 8% penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan adalah depresi. Penelitian oleh Labour Force Survey tahun 2014 ditemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Penelitian oleh Program Studi Magister Kedokteran Kerja FKUI (Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia) pada tahun 1990-an menyatakan bahwa stres kerja yang pernah dialami oleh tenaga kerja mulai dari keluhan ringan hingga keluhan berat sekitar 30%.¹³

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) menghimpun hasil survei mengenai stres kerja, diantaranya adalah Survei yang dilakukana oleh *Northwestern National Life* yang melaporkan 40% pekerja merasakan bahwa pekerjaannya sangat menimbulkan stress. Pekerja di sektor pemerintahan juga dapat mengalami stress akibat kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil studi Parslow et al. tahun 2004 terhadap 806 orang pegawai pemerintah Australia. Hasil menunjukkan bahwa stress pada pegawai pemerintah wanita meningkat seiring dengan jam kerja yang panjang dan ketidak mampuan mereka dalam melakukan kontrol terhadap

pekerjaan, sementara pada pegawai pemerintah pria, tingkat stress bertambah seiring dengan rasa ketidakamanan dalam melakukan pekerjaan dan juga lemah dalam melakukan kontrol terhadap pekerjaan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di sektor pemerintahan di Indonesia juga mengalami stress kerja. Dari studi yang dilakukan oleh Widiyanti dan Zarfiel tahun 2014 mengenai stress kerja PNS di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI diperoleh hasil bahwa proporsi stress akibat kerja bervariasi dari tingkat ringan (6,5%), sedang (33,5%), dan berat (60%).¹⁴

3. Penyebab Stres Kerja

Menurut Mustafa, et.al stress kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya:¹⁵

a. Kondisi Kerja

Bukti ilmiah menemukan bahwa kondisi kerja tertentu membuat stress bagi kebanyakan orang.

b. Beban Kerja

Beban kerja dalam lingkungan pekerjaan bisa menjadi pemicu stress yang meliputi, beban kerja kuantitatif atau kelebihan beban - memiliki lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan, tugas melaksanakan beban kerja kualitatif yang terlalu sulit, pekerjaan yang gagal menggunakan keterampilan dan kemampuan pekerja. Sebagai tuntutan pekerjaan,

pekerjaan menjadi stres ketika (misalnya beban kerja) melebihi sumber daya individu untuk menghadapinya.

- c. Jam Kerja yang Diperpanjang
- d. Posisi di Tempat Kerja

Stres di tempat kerja berpotensi memengaruhi karyawan dari semua kategori. Karyawan yang kurang bertenaga (yaitu, mereka yang memiliki kurang kendali atas pekerjaan mereka) lebih mungkin menderita stres daripada pekerja yang kuat. Manajer serta jenis pekerja lainnya rentan terhadap beban kerja yang berlebihan.

- e. Narsisme dan Psikopati

Narsisme dan psikopati di tempat kerja juga memicu stres. Thomas menyebutkan bahwa cenderung ada tingkat stres yang lebih tinggi dengan orang yang bekerja atau berinteraksi dengan seorang narsisis, yang pada gilirannya meningkatkan ketidakhadiran dan pergantian staf. Boddy menemukan dinamika yang sama di mana ada psikopat korporat dalam organisasi.

- f. Konflik Tempat Kerja dan *Bullying*

Konflik antarpribadi di antara orang-orang di tempat kerja telah terbukti menjadi salah satunya stresor yang paling sering untuk karyawan. Ini dapat dibagi menjadi lima kategori berbeda, yang mencakup ancaman terhadap status profesional, ancaman terhadap status pribadi, isolasi, pekerjaan berlebih dan destabilisasi yaitu kurangnya

penghargaan untuk pekerjaan, tugas yang tidak berarti, dll. Efek ini bisa menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat bagi karyawan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi etos kerja mereka dan kontribusi untuk organisasi.

Ada empat sumber stres secara umum menurut Davis, yaitu:¹⁶

- a. Lingkungan yang menuntut seseorang untuk dapat menyesuaikan diri dengan individu tersebut. Pekerja selalu diklaim bisa menyesuaikan diri terhadap kebisingan, polusi udara, cuaca, kepadatan lalu lintas, dll.
- b. Stressor Sosial, misalnya tuntutan akan waktu dan kebutuhan memberikan perhatian penuh terhadap hal itu, dalam wawancara kerja, dan menentukan prioritas yang akan diambil dibuat terlebih dahulu dalam pekerjaan, pekerjaan presentasi, konflik pribadi, keuangan masalah dan kehilangan / kematian seseorang yang kita cintai dan pedulikan.
- c. Stresor Fisiologis. Dapat digambarkan sebagai pertumbuhan pesat pada anak-anak remaja, menopause pada wanita, kurang olah raga, semakin sedikit nutrisi, semakin sedikit waktu tidur, semakin munculnya penyakit, cedera, dan penuaan bisa terjadi pada semua orang. Fisiologis Reaksi semacam ini adalah respon kita terhadap lingkungan dan ancaman serta sosial. Perubahan bisa memicu gejala stres seperti otot tegang, sakit kepala, perut rasa sakit, kecemasan dan depresi.

d. Sumber stres dari pikiran. Otak kita selalu menafsirkan kompleks perubahan pada tubuh, lingkungan, dan kita perlu tahu kapan waktu yang tepat memberikan respon munculnya sumber pemicu stres. Dan juga bagaimana kita dapat memberi label dan menafsirkan apa yang kita hadapi dan apa yang akan kita hadapi di masa mendatang bisa membuat kita mengalami stres atau kita juga bisa merasa rileks. Misalnya seperti saya tafsirkan kedatangan atasan ke meja anda, karena anda merasa blunder dalam pekerjaan yang diberikan kepada anda kemudian akan mampu memunculkan respons terhadap kecemasan, ketakutan, dan ketegangan. Namun, jika Anda mengartikannya sebagai biasa-biasa saja, maka respons stres itu sendiri tidak akan muncul.

Menurut Purnama, Et.al dalam penelitiannya mengenai stres kerja pada pegawai negeri sipil badan penanggulangan bencana daerah (BPBD), faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain:¹⁷

a. Umur

Pegawai dengan umur tua pada umumnya dalam bekerja merasa lebih cepat lelah dalam bekerja, sedangkan pegawai berumur muda dalam melakukan pekerjaan tidak akan cepat lelah meskipun berat. Pegawai berumur tua mempunyai tanggung jawab dan beban kerja yang besar sehingga berpotensi besar mengalami stres kerja.

b. Masa Kerja

Semakin lama pegawai bekerja maka akan bosan dan lelah. Pegawai merasa bosan dikarenakan pola kerja yang berulang dan bersifat monoton yang dikerjakan sepanjang penugasan dengan tugas - tugas yang sama dari waktu ke waktu. Perasaan bosan dapat menyebabkan hormon stres mengalami peningkatan, terjadi penurunan memori jangka pendek, penurunan konsentrasi, dan kebutuhan akan vitamin tubuh meningkat sehingga apabila kekurangan vitamin maka kemampuan respon pegawai sulit dilakukan

c. Tipe Kepribadian

Perbedaan tingkat stres antar pegawai dipengaruhi kemampuan manajemen stres sehingga menghasilkan tingkat stres yang berbeda. Tipe kepribadian berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja. Tipe kepribadian A merupakan individu yang erat kaitannya dengan penyakit jantung, mudah marah, dan cenderung terburu-buru, ambisius, tidak sabar, emosional, dan merasa terancam yang bersumber menyebabkan stres kerja. Sedangkan Tipe kepribadian B merupakan individu yang cenderung rileks dan santai. Tipe kepribadian B merupakan individu yang cenderung mengalami sedikit stres dalam pada dibandingkan tipe kepribadian A saat kondisi yang sama.

d. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai dan dapat memberikan tekanan pada pegawai apabila tekanan yang diberikan berlebih.

e. Pengembangan Karir

Stres kerja mencerminkan naik turunnya karir seseorang. Pengembangan karir dapat dilihat dari *job insecurity*, promosi dan gaji pegawai. Ketidaksesuaian kenyataan dengan harapan dapat menimbulkan stres kerja.

f. Peran Individu dalam Organisasi

Konflik peran dan ketaksaan peran merupakan bagian dari peran individu dalam organisasi yang menjadi pemicu timbulnya stres kerja. konflik peran disaat mereka harus keluar dari peranannya dan mengerjakan tugas yang bukan pekerjaannya (keluar dari bidangnya), sehingga hal tersebut membuat pegawai bingung dalam menjalankan tugas dan perannya. Kondisi pegawai yang bingung menimbulkan perasaan stres, depresi, frustrasi, rasa cemas dan ketakutan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang membuat kondisi menjadi kronis seperti merasa sedih secara berkepanjangan, konsentrasi menurun, dan hilangnya motivasi yang menyebabkan stres secara berkepanjangan.

g. Struktur dan Iklim

Struktur dan iklim organisasi merupakan persepsi responden tentang kesempatannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat menunjang pekerjaan. Pengawasan atau aturan yang terkesan berlebih, kurang nyamannya karyawan dalam bekerja, dan kurangnya partisipasi pegawai dalam mengambil keputusan menyebabkan potensi timbulnya stres pekerja.

h. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan yang tidak baik dalam pekerjaan (antar pegawai maupun atasan) dapat menyebabkan hormon stres pegawai mengalami peningkatan, depresi, rasa cemas, ketakutan, denyut jantung melaju cepat, kadar gula darah meningkat yang dapat menyebabkan gangguan berupa syok, disfungsi kekebalan tubuh dan fluktuasi energi, dimana apabila tidak bisa dikendalikan akan memunculkan kondisi kronis berupa merasa bersedih berkepanjangan.

4. Dampak Stres Kerja

Kesenjangan antara tuntutan bekerja dengan sumber daya yang ada (stres kerja), dapat berpengaruh negatif terhadap ketidakpuasan hidup. Dengan kata lain, stres kerja dapat menurunkan kesejahteraan. Kesejahteraan adalah sebuah aspek penting dari kualitas hidup atau kesehatan mental seseorang.¹⁸

Stres Kerja mempengaruhi kinerja pegawai. tingkat stres yang tinggi membuatnya tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Kinerja pada dasarnya adalah pekerjaan yang bisa dilakukan dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing individu, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, dan sesuai dengan standar moral dan etika.¹⁹

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Min-Hee Hong tentang pengaruh stress kerja dengan OHIP pada pejabat daerah, menyatakan bahwa stres kerja memiliki korelasi negatif dengan kesehatan gigi. Masalah kesehatan gigi dan mulut termasuk bau mulut, gangguan sendi temporomandibular, karies gigi, tumor, dll dapat berdampak negatif pada kualitas hidup dan pada akhirnya menyebabkan kinerja pegawai menurun.²⁰ Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Bhultuis, Et.al yang menemukan bahwa stres kronis yang dirasakan tampaknya terkait dengan beberapa aspek xerostomia, termasuk persepsi xerostomia, menderita xerostomia, dan dampaknya terhadap kualitas hidup.²¹

Stres memiliki efek yang buruk terhadap respon imun, yang menyebabkan ketidakseimbangan antara inang dan parasit sehingga rentan terhadap infeksi, termasuk penyakit periodontal gigi. Hubungan stres dengan gigi dan mulut, barangkali ditemukan pada individu yang beroklusi dengan kuat dan memiliki kebiasaan mengerot pada saat tidur malam,

sehingga dapat menyebabkan kerusakan jaringan penyangga gigi. Penyakit kesehatan gigi berdampak pada kualitas hidup.²²

5. Pengukuran Stres

Terdapat banyak penelitian mengenai pengukuran tingkat stres. Salah satu instrument yang paling sering digunakan adalah *Perceived Stress Scale* (PSS). PSS merupakan kuesioner yang telah terstandar dan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Kuesioner ini dibuat oleh Sheldon Cohen, mampu mengukur persepsi global dari stres yang memberikan beberapa fungsi penting. *Perceived Stress Scale* dapat memberikan informasi mengenai kondisi penyebab stres yang dapat mempengaruhi kondisi fisik atau patologi dan dapat digunakan untuk menilai tingkat stres.²³

PSS dirancang untuk digunakan dalam sampel masyarakat yang minimal berpendidikan Sekolah Menengah Pertama. Item-item pertanyaan mudah dimengerti dan alternatif respons mudah dipahami serta bersifat umum. Disamping itu dapat digunakan untuk kelompok populasi manapun yang berbeda. Dengan menggunakan instrumen PSS maka masyarakat dapat melakukan penilaian mandiri tingkat stress yang dialami. Disamping itu kegiatan tersebut sangat membantu institusi kesehatan dalam melakukan screening stress.²⁴

PSS merupakan *self-report questionnaire* yang terdiri dari 10 pertanyaan dan dapat mengevaluasi tingkat stres beberapa bulan yang lalu dalam

kehidupan subjek penelitian. Skor PSS diperoleh dengan *reversing responses* (sebagai contoh, 0=4, 1=3, 2=2, 3=1, 4=0) terhadap empat soal yang bersifat positif (pertanyaan 4, 5, 7 & 8) kemudian menjumlahkan skor jawaban masing-masing pertanyaan. Anda akan diminta untuk mengindikasikan seberapa sering perasaan ataupun pikiran dengan membulatkan jawaban atas pertanyaan.²⁵

Tidak pernah diberi skor 0, hampir tidak pernah diberi skor 1, kadang-kadang diberi skor 2, cukup sering skor 3, dan sangat sering diberi skor 4. Semua penilaian diakumulasikan, kemudian disesuaikan dengan tingkatan stres sebagai berikut: Stres ringan (total skor 1-14), Stres sedang (total skor 15-26), dan Stres berat (total skor >26).²⁵

2.2 Konsep Kualitas Hidup Terkait Kesehatan Gigi dan Mulut

1. Definisi Kualitas Hidup

Kualitas hidup telah menjadi konsep penting dalam penelitian medis, social dan psikologis. World Health Organization mendefinisikan kualitas hidup sebagai persepsi individual terhadap posisinya dalam kehidupan, dalam konteks budaya, sistem nilai dimana mereka berada dan hubungannya terhadap tujuan hidup, harapan, standar, dan lainnya yang terkait.²⁶

Oral Health Related Quality of Life (OHQRoL) merupakan struktur multidimensional yang merepresentasikan kenyamanan seseorang ketika makan, tidur, keterlibatan dalam interaksi sosial, harga diri, dan kepuasan terhadap kesehatan mulut mereka.²⁷ OHQRoL merupakan penilaian

seseorang mengenai dampak dari gangguan rongga mulut yang dapat mempengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan.²⁸

2. Hubungan Kualitas Hidup dengan Kesehatan Gigi

Studi Literatur mengatakan bahwa kesehatan mulut adalah bagian dari kesehatan umum, dan diakui sebagai komponen penting dari kualitas hidup. Adanya penyakit gigi dan mulut dapat menurunkan kualitas hidup seseorang. Kondisi seperti penyakit periodontal, karies gigi, gigi hilang dan direstorasi dapat menimbulkan rasa sakit, ketidakmampuan untuk tersenyum, menelan, mengunyah, mengecap dan mencium, yang dapat membahayakan kesejahteraan dan pengaruh psikososial ekspresi diri, komunikasi dan estetika wajah, menghalangi bahkan kehidupan profesional dan menyebabkan ketidakhadiran dan, oleh karena itu, produksi ekonomi rendah.²⁹

Menurut studi Locker kesehatan mulut dapat mempengaruhi orang secara fisik dan psikologis dan dapat mempengaruhi banyak aspek seperti bagaimana mereka menikmati hidup, berbicara, mengunyah, merasakan makanan, bersosialisasi dan kesejahteraan sosial.³⁰

3. Faktor yang mempengaruhi OHQRoL

Inglehart dan Bagramian yang dikutip dari Sonmez dkk mengemukakan kualitas hidup seseorang adalah penilaian mengenai bagaimana empat aspek berikut mempengaruhi kesejahteraan diri mereka yaitu faktor fungsi, faktor psikologis, faktor sosial, pengalaman nyeri, dan ketidaknyamanan terkait

dengan penyakit rongga mulut. Penelitian yang dilakukan oleh Locker dan Quiñonez dkk, menghasilkan fakta bahwa nyeri fisik dan ketidaknyamanan psikologis adalah dimensi yang paling berpengaruh pada OHRQoL.³¹

4. Pengukuran Kualitas Hidup Terkait Kesehatan Gigi dan Mulut

Terdapat banyak penelitian mengenai pengukuran kualitas hidup terkait kesehatan gigi dan mulut. Salah satu instrument yang paling sering digunakan adalah *Oral Health Impact Profile 14* (OHIP-14). OHIP-14 merupakan salah satu alat untuk mengukur OHQRoL yang mudah digunakan dan telah divalidasi.³²

Awalnya, OHIP-14 divalidasi di Australia untuk lansia. Sejak itu, OHIP-14 telah diterjemahkan dan lintas budaya divalidasi dalam berbagai bahasa. Kuesioner OHIP-14 ini berasal dari kuesioner dari 49 pertanyaan berdasarkan model theory yang dikembangkan oleh WHO dan diadaptasi ke kondisi kesehatan mulut oleh Locker. OHIP-14, meski kuesionernya pendek, tetapi telah terbukti memiliki reliabilitas; peka untuk berubah, dan memiliki konsistensi lintas budaya yang memadai.³³

OHIP-14 terdiri dari 7 sub-skala (keterbatasan fungsional, sakit fisik, ketidaknyamanan psikologis, keterbatasan fisik, gangguan psikologis, gangguan sosial, dan kecacatan).³⁴ Masing-masing pertanyaan mempunyai lima peringkat dari peringkat 0 sampai dengan peringkat 4, dengan kriteria berturut-turut tidak pernah=tidak pernah dirasakan ada keluhan (0), hampir tidak pernah = bila keluhan dirasakan hampir satu kali dalam setahun (1),

kadang-kadang = bila keluhan dirasakan hampir dua kali dalam setahun (2), cukup sering = bila keluhan dirasakan hampir empat kali dalam setahun (3), dan sangat sering = jika keluhan dirasakan hampir setiap bulan sekali (4). Total skor yang tinggi menunjukkan kualitas hidup yang rendah begitu pula sebaliknya.³⁵

Pada OHIP-14 terdiri dari 7 dimensi, yang setiap dimensi terdiri dari dua pertanyaan seperti Tabel 1.³⁶

Tabel 2.1.1 Instrumen OHIP-14

NO	Domain OHIP-14	Pertanyaan
1	Keterbatasan Fungsi	Kesulitan berbicara
		Kesulitan pengecapan
2	Rasa Sakit Fisik	Rasa sakit hebat
		Tidak nyaman mengunyah makanan
3	Ketidaknyamanan Psikis	Merasa cemas
		Merasa tegang
4	Ketidakmampuan Fisik	Tidak puas mengkonsumsi makanan
		Terhenti saat makan
5	Ketidakmampuan Psikis	Sulit merasa rileks
		Merasa malu
6	Ketidakmampuan Sosial	Merasa tersinggung
		Kesulitan melakukan pekerjaan sehari-hari

7	Hambatan	. Hidup kurang memuaskan
		Tidak mampu beraktivitas

2.3 Konsep ASN

Aparatur sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi orang yang bekerja pada instansi pemerintah yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah lainnya dengan perjanjian kerja, memiliki tugas dan tanggung jawab dalam suatu instansi pemerintah dan digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu hal yang membedakan keduanya adalah hak menerima jaminan pension dan hari tua. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN maka aparat pemerintah seperti pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah lainnya dengan perjanjian kerja telah menjadi sebuah profesi yang memiliki asas, nilai dasar, pengembangan kompetensi, kode perilaku, dan kode etik.³⁷

Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayanan publik; serta perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan pegawai ASN bertugas: melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia). Pegawai ASN juga berperan sebagai perencana, pelaksana, dan

pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Data BKN (Badan Kepegawaian Negara) menunjukkan bahwa saat ini terdapat hampir 4 juta lebih pegawai ASN di Indonesia.³⁸

Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan pegawai ASN selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja pegawai ASN juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah pegawai ASN dengan para stakeholders-nya, di samping rendahnya kompetensi para pegawai ASN yang bersangkutan.³⁸

Secara spesifik dijelaskan bahwa kualifikasi pegawai ASN dapat ditinjau dari tiga unsur. Pertama, keahlian, yang dimaksud bahwa setiap pegawai ASN harus memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas dan fungsinya; memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya; memiliki wawasan yang luas; dan beretika. Kedua, kemampuan teknis, yaitu pegawai ASN harus memahami tugas-tugas di bidangnya. Ketiga, sifat-sifat personal yang baik, yakni harus memiliki disiplin yang tinggi, jujur, menaruh minat, terbuka, objektif, pandai berkomunikasi, selalu siap, dan berlatih.³⁸

Menurut Badan Pusat Statistik Sulawesi Selatan tahun 2019, jumlah ASN di Kabupaten adalah 5.939 orang.³⁹ Pada tahun 2021 jumlah ASN berdasarkan keadaan jabatan struktural adalah 1121 orang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurbayati, dkk, motivasi dan disiplin kerja ASN di Kabupaten Pangkep masih kurang hal ini terbukti dengan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai. ASN sering menunda penyelesaian pekerjaan disebabkan oleh berbagai hal diantaranya suasana kerja dan lingkungan kerja kurang mendukung ASN dalam menjalankan aktifitas diakibatkan karena kurang harmonisnya hubungan kerja antar sesama ASN didukung dengan rendahnya pengalaman kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pelayan publik⁴⁰.