



KINERJA DENGAN TINGKAT PENDAPATAN PERAWAT HONORER DI RSUD TOTO KABILA

Ibrahim Paneo^a, Firmawati^b, Muhlis Tahir^c, Nofiyanto^d

^a Program Studi Ilmu Keperawatan, ibrahimpaneo@umgo.ac.id, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

^{b,c,d} Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Abstract

A person performance can be influenced by various factors such as the company's system. This research aimed to determine Relationship between Performance and Temporary Nurses Income at RPH Toto Kabila. The method used quantitative research. The population and sample in this research were 87 temporary nurses at RPH Toto Kabila taken by total sampling technique. The results showed that of 87 temporary nurses, there were 11 temporary nurses who had underperforming with an appropriate income of 7 (64%) and there were 76 nurses who had good performance with an appropriate income. Chi square analysis results show that the chi square value of 8.129 with a significant of 0.004 which is smaller than $\alpha = 0.05$ means that there was a relationship between performance and temporary nurses income in RPH Toto Kabila. Suggestions from this research are for temporary nurses to improve their good performance and for management of RPH Toto Kabila to pay attention to nurses' performance and provide workload in accordance with the income received.

Keywords: Performance, Nurse Income.

Abstrak

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sistem perusahaan dalam hal ini pendapatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kinerja dengan tingkat pendapatan perawat honorer di RSUD Toto Kabila. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perawat honorer di RSUD Toto Kabila yang berjumlah 87 orang yang diambil dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 87 orang perawat honorer terdapat 11 orang perawat honorer yang memiliki kinerja kurang dengan pendapatan yang sudah sesuai berjumlah 7 orang (64%) dan terdapat 76 orang perawat yang memiliki kinerja baik dengan pendapatan yang sudah sesuai. Hasil analisa chi square menunjukkan bahwa nilai chi square sebesar 8,129 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ artinya bahwa terdapat hubungan antara kinerja dengan tingkat pendapatan perawat honorer di RSUD Toto Kabila. Saran dari penelitian ini yakni bagi perawat honorer dapat meningkatkan kinerja yang sudah baik dan bagi manajemen RSUD Toto dapat memperhatikan kinerja perawat dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan pendapatan yang diterimakan.

Kata Kunci: Kinerja, Pendapatan Perawat.

PENDAHULUAN

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk menganggulangi peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia yakni dengan memberikan peluang kepada masyarakat untuk bisa bekerja di lingkungan pemerintah seperti tenaga abdi, honorer atau diangkat menjadi PNS sebagaimana yang tertuang dalam UU Nomor 5 tahun 2014 bahwa PNS adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh PPK dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Rumah sakit memang sangat membutuhkan tenaga kesehatan namun karena keterbatasan jumlah pegawai yang harus direkrut maka instansi merekrut tenaga kontrak (honorer) untuk bisa berperan untuk peningkatan kualitas pelayanan Rumah Sakit. Salah satu tenaga yang memiliki peranan integral yang ada di rumah sakit adalah perawat sebab profesi ini berhubungan langsung dengan pasien, jika pelayanan yang diberikan perawat berkualitas maka kepuasan dari pasien pun akan meningkat. Sejalan dengan pentingnya

peran perawat maka pihak rumah sakit juga harus mengimbanginya dengan memberikan perhatian terhadap kinerja perawat. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan atau pelaksanaan tugas dari seseorang pada suatu organisasi dalam periode waktu tertentu untuk bisa mendapatkankualitas hasil kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari kondisi tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2012) bahwa kinerja adalah bauran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pekerja dari berbagai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja seseorang tidak akan sama dengan yang lainnya karena ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seperti faktor personal seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, rasa percaya diri yang tinggi, motivasi dan komitmen. Kedua faktor kepemimpinan seperti kualitas pimpinan dan manajemen serta faktor sistem yang meliputi cara kerja, fasilitas kerja dan berbagai infrakstruktur yang diberikan dan ditambah lagi oleh faktor kontekstual seperti tekanan dan perubahan di kondisi eksternal dan internal (Mangkuprawira dan Hubeis, 2017:155). Sejalan dengan pengertian di atas maka peneliti mengangkat faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja yakni pendapatan sehingga perlu untuk mendapatkan perhatian dari manajemen instansi Rumah Sakit. Hal ini juga telah diatur dalam peraturan pemerintah bahwa tahun 1982 pasal 1 adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pekerjaan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau undang-undang, dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Pemerintah Gorontalo (2018) bahwa dari 33 Provinsi yang memberikan daftar perubahan UMP tahun 2018, Provinsi Gorontalo merupakan daerah yang menetapkan perubahan UMP Rp. 2.206.813,- yang sebelumnya pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.030.000. Peningkat UMP ini bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, karyawan atau buruh, honorer dan dapat meminimalisir angka pengangguran di daerah Gorontalo. Seiring dengan peningkatan UMP di Provinsi Gorontalo maka diharuskan untuk perusahaan-perusahaan atau instansi di daerah Gorontalo dapat memberikan upah kepada pegawai sesuai dengan UMP tahun 2018 yakni sebesar Rp. 2.206.813,- perbulan (Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo, 2018).

Hasil survey awal yang dilakukan peneliti diketahui bahwa perawat di RSUD Toto Kabila berjumlah 145 orang yakni 58 orang berstatus PNS dan 87 orang sebagai perawat honorer yang terbagi di 11 ruangan yakni ruang UGD terdiri dari 10 orang, di ruang interna I berjumlah 15 orang, di ruang interna II berjumlah 13 orang, di ruang bedah berjumlah 13 orang, di ruang anak berjumlah 8 orang, di ruang HD berjumlah 1 orang, di ruang poli berjumlah 2 orang, di ruang VIP berjumlah 8 orang, di ruang OK berjumlah 1 orang, di ruang NICU berjumlah 9 orang dan di ruang ICU berjumlah dari 7 orang.

Dari hasil wawancara dengan perawat honorer dikatakan bahwa mereka memang menerima honor dalam bentuk upah dan hal ini memang belum sesuai dengan tanggung jawab yang dilaksanakan, sebab tuntutan kerja yang dibebankan kepada para perawat honorer juga sama dengan perawat yang berstatus PNS yakni mereka harus mampu menjalankan pekerjaan yang dibebankan dengan baik, namun apabila tugas yang dibebankan kepada para perawat honorer itu tidak terlaksana dengan baik, maka pihak manajemen rumah sakit akan memberikan teguran bahkan tindakan tegas kepada perawat honorer. Sedangkan dari hasil wawancara dengan para perawat dikatakan bahwa mereka bertahan untuk terus bekerja di RSUD Toto Kabila karena pekerjaan ini sesuai dengan disiplin ilmunya walaupun pendapatan yang diterima belum dapat memenuhi biaya operasional untuk bekerja seperti biaya bahan bakar untuk transportasi, biaya makan selama bekerja dan kebutuhan hidup. Namun adapula beberapa perawat honorer yang terpaksa harus berhenti bekerja karena pendapatan tidak sesuai dengan pengeluaran.

Dalam Penelitian sebelumnya Menurut Mankiw (2012) pendapatan perorangan adalah jumlah pendapatan yang diterima rumah tangga dan bisnis nonkorporat. Sedangkan menurut Sukirno (2014) pendapatan pribadi dapat diartikan sebagai semua jenis pendapatan, termasuk pendapatan yang diperoleh tanpa memberikan sesuatu kegiatan apapun, yang diterima oleh penduduk suatu negara.

Dalam hal ini perbedaannya adalah uang yang diterima oleh perorangan, perusahaan dan organisasi-organisasi lain dalam bentuk upah, gaji, sewa, bunga, komisi, ongkos, dan laba, bantuan, tunjangan pengangguran, pensiun, dan lain sebagainya. Pendapatan adalah total penerimaan uang dan bukan uang seseorang atau rumah tangga selama periode tertentu.

Sejalan dengan uraian yang dijelaskan menunjukkan bahwa tingkat pendapatan pegawai honor harus menjadi perhatian manajemen Rumah Sakit karena hal ini merupakan hak para perawat honorer untuk mendukung dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan karena pendapatan adalah salah satu indikator yang urgen terhadap kinerja perawat honorer agar pegawai dapat lebih termotivasi untuk bekerja. Jika pemberian pendapatan dapat disesuaikan dengan beban kerja pegawai maka hal ini memberikan dampak

positif untuk dapat meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan level yang lebih tinggi untuk pencapaian tujuan Rumah Sakit.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang mengukur hubungan variaebel independent dengan dependent pada satu kurun waktu tertentu.. Desain penelitian adalah crosssectional Penelitian ini dilakukan di RSUD.Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat honorer di RSUD Toto Kabila selama bulan february sampai maret 2019.Sebanyak 87 perawat honorer. Sampel penelitian berjumlah 87 perawat dengan menggunakan teknik pengambilan sampel totalsampling yakni semua objek dalam populasi dijadikan sampel penelitian.(Sugiono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1.Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat Honorer di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

Pendidikan (Orang)	Jumlah	Persentase (%)
D III Keperawatan	55	63
S1 Keperawatan	32	37
Total	87	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah D III keperawatan yakni berjumlah 55 orang (63%).

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat Honorer di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

Masa Kerja (Orang)	Jumlah	Persentase (%)
5 Tahun	60	69
6-10 Tahun	27	31
Total	87	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan masa kerja yang paling banyak adalah 5 tahun yakni berjumlah 60 orang (69%). Masa kerja merupakan hal penting dalam menunjang kemampuan seseorang. Semakin lama masa kerja perawat honorer maka akan semakin banyak pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk pengalaman kerja memberikan tindakan keperawatan kepada pasien.

Tabel 3. Distribusi Kinerja Perawat Honorer di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

Kinerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Baik	76	87
Kurang	11	13
Total	87	100

Berdasarkan data pada tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi kinerja perawat honorer di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango yang terdiri dari 87 orang sebagian besar memiliki kinerja yang baik yakni berjumlah 76 orang (87%).

Tabel 4. Distribusi Tingkat Pendapatan Perawat Honorer di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

Pendapatan Perawat	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Honorer		
Sesuai	24	27
Kurang	63	73
sesuai		
Total	87	100

Berdasarkan data pada tabel 4 menunjukkan bahwa distribusi tingkat pendapatan perawat honorer di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango sebagian besar menyatakan kurang sesuai yakni berjumlah 63 orang (73%).

Berdasarkan data pada tabel 5 diketahui bahwa dari 11 orang perawat honorer yang memiliki kinerja kurang menyatakan pendapatan sudah sesuai berjumlah 7 orang (64%) sedangkan dari 76 orang perawat yang memiliki kinerja baik terdapat 17 orang menyatakan pendapatan sudah sesuai dan sebagian besar yakni 59 orang (78%) menyatakan pendapatan perawat honorer kurang sesuai.

Hasil analisa chi square menunjukkan bahwa nilai chi square sebesar 8,129 dengan tingkat signifikan sebesar 0.004 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ artinya bahwa terdapat hubungan antara kinerja dengan tingkat pendapatan perawat honorer di RSUD Toto Kabila.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi kinerja perawat honorer di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango sebagian besar memiliki kinerja yang baik yakni berjumlah 76 orang (87%) sedangkan yang paling sedikit adalah perawat honorer yang memiliki kinerja cukup yang berjumlah 11 orang (13%).

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa 11 orang perawat honorer yang memiliki kinerja kurang menyatakan pendapatannya sudah sesuai yakni berjumlah 7 orang (64%) dan 76 orang perawat yang memiliki kinerja baik menyatakan pendapatan sudah sesuai berjumlah 17 orang dan sedangkan yang mengatakan bahwa pendapatan perawat honorer kurang sesuai berjumlah 59 orang (78%).

Tabel 5. Hubungan Kinerja Dengan Tingkat Pendapatan Perawat Honorer di RSUD Toto Kabila

Kinerja Perawat Honor	Pendapatan Perawat Honor				Chi-Square		Asymp. Sig.
	Sesuai		Kurang Sesuai		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Kurang	7	64	4	36	11	100 %	8.129
Baik	17	22	59	78	76	100 %	0.004
Total	24	26	63	74	87	100 %	

PENUTUP

Simpulan

- Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal berikut.
- Distribusi kinerja perawat honorer di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango yang terdiri dari 87 orang sebagian besar memiliki kinerja yang baik yakni berjumlah 76 orang (87%) sedangkan yang paling sedikit adalah perawat honorer yang memiliki kinerja dengan kategori cukup yang berjumlah 11 orang (13%).
- Distribusi tingkat pendapatan perawat honorer di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango sebagian besar menyatakan kurang sesuai yakni berjumlah 63 orang (73%) sedangkan yang menyatakan sesuai berjumlah 24 orang (27%).
- Hasil analisa chi square menunjukkan bahwa nilai chi square sebesar 8,129 dengan tingkat signifikan sebesar 0.004 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ artinya bahwa terdapat hubungan antara kinerja dengan tingkat pendapatan perawat honorer di RSUD Toto Kabila.
- Beban kerja yang sesuai dengan pendapatan yang diterimakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2014). Penetapan Upah Minimum Regional Daerah Gorontalo Tahun 2019. Gorontalo. BPS
- Gomes F. C. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Jakarta. Rajawali Pers
- Hafido.(2015). Standar Akuntansi Keuangan. Edisi II. Cetakan Kedua Jakarta. Balai Pustaka
- Hasibuan Malayu Sondang.P.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta
- Hidayat A. (2010). Metode Penelitian Kebidanan Pada Kehamilan Fisiologis. Jakarta. Salemba Medika
- Kurniadi A. (2013). Manajemen Keperawatan. Edisi Revisi. Cetakan Kelima Jakarta. Rineka Cipta
- Mangkunegara A. Prabu. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Refika Aditama
- Mangkuprawira S., AV. Hubies. (2017). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bandung. CV. Mandar Maju
- Mankiw N.G. (2012). Pendapatan Nasional dan Investasi Pemerintah Indonesia. Jakarta. Erlangga
- Moekijat.(2013). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .Bandar. Maju Pers
- Munandar Haris. (2013). Pengaruh Investasi Terhadap Pendapatan Asli Daerah Serta Dampaknya Terhadap Kemampuan Daerah . Skripsi.
- Munandar A.S. (2013). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta. Rajawali Pers
- Mustofa. (2013). Manajemen Personalialia. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Jakarta. Balai Pustaka
- Notoatmodjo S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta. Rineka Cipta
- Notoatmodjo S. (2012). Metodologi Penelitian. Edisi Revisi. Cetakan Kedua Jakarta. Rineka Cipta
- Nursalam. (2008). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian. Jakarta. Salemba, Medika
- Pasolong. (2012). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Kedelapan. Jakarta. Rineka Cipta
- Pitma Pertiwi. (2015). Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Tenaga Kerja Formal dan Informal di DIY Tahun (2013).Jurnal.Volume. 101
- Simamora.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.Yogyakarta. Alfabeta
- Simanjuntak P.J. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Jakarta. Rajawali Pers
- Sinamo Jansen. (2011). Delapan Etos Kerja Profesional. Cetakan Kelima. Jakarta. Institut Mahardika
- Sukirno Sadono. (2014). Makro Ekonomi Teori dan Pengantar. Edisi Ke Tiga. Jakarta. Raja Grafindo
- Suwatno.D. (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. PT. Grafika Mardi Yuana
- Yuliana S. (2014). Sumber Pendapatan Kebutuhan Pokok dan Perilaku. Jakarta. Rajawali Pers
- UU Nomor 5 tahun (2014) tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo.(2015). Manajemen Kinerja. Jakarta. Cetakan Kedua.Gramedia Pustaka Utama
- Wirawan.(2013). Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi Aplikasi dan Praktek. Jakarta. PT. Rajagrafindo
- Lampiran Olahan Data Melalui Program SPSS