

**PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PENERAPAN SISTEM INSENTIF
PELAYANAN TENAGA PERAWAT RAWAT INAP DI RS PKU
MUHAMMADIYAH BANTUL**

TESIS

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2 pada
Program Studi Manajemen Rumah Sakit**



**Diajukan oleh:
CATUR ILMIWATY SYAPRIDUANA**

201110300029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN RUMAHSAKIT
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2013**

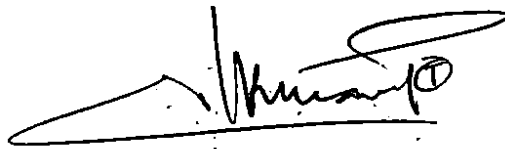
TESIS

PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PENERAPAN SISTEM INSENTIF
PELAYANAN TENAGA PERAWAT RAWAT INAP
DI RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

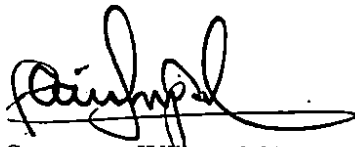
Diajukan Oleh
Catur Ilmiwaty Syapriduana
20111030029

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
tanggal 25 Juni 2013

Yang terdiri dari



Dr. Firman Pribadi, M.Si.
Ketua Tim Penguji



Dr. Aris Suparman Wijaya, M.M., Akt.
Anggota Tim Penguji



Yuni Permatasari Istanti, M.Kep., Sp.KMB.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta




W. Santosa, Sp.A., M.Kes.

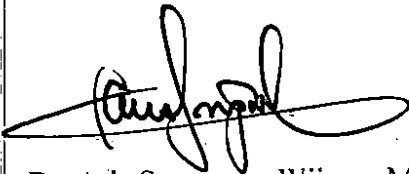
TESIS

PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PENERAPAN SISTEM INSENTIF
PELAYANAN TENAGA PERAWAT RAWAT INAP
DI RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

Diajukan Oleh
Catur Ilmiwaty Syapriduana
20111030029

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Aris Suparman Wijaya, M.M., Akt.

Tanggal 11 Juni 2013

Pembimbing II



Yuni Permatasari Istanti, M.Kep., Sp.KMB.

Tanggal 12 Juni 2013



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilamin, Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. dr. H. Erwin Santosa, Sp.A., M.Kes selaku Ketua Program Studi Manajemen Rumahsakit, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Ns. Yuni Permatasari, M.Kep,Sp.Kep.MB, CWCS, selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan masukan, arahan, dan motivasi yang sangat berarti kepada penulis.
3. Dr. Aris Suparman Wijaya, M.M., Akt, selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan masukan, arahan, dan motivasi yang sangat berarti kepada penulis.
4. Dr. H. Firman Pribadi, M.Si., selaku dosen penguji Tesis yang telah memberikan masukan kepada penulis.
5. Mariska Urhmila, SE., M.Kes selaku dosen pembimbing lapangan dan dosen penguji yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penulis.
6. dr. H. Barkah Djaka P, Sp.PD selaku Direktur RS PKU Muhammadiyah Bantul yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
7. Para responden yang telah bersedia berpartisipasi aktif dalam penelitian ini.

8. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Rumahsakit, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan berbagi pengalaman selama penulis menjalani proses pendidikan.
9. Suwondo SKM dan Ibunda Haniah Tandungan, S.Pd selaku orangtua yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
10. Keluarga besar penulis di Penajam, Kalimantan Timur yang selalu menjadi semangat bagi penulis untuk terus maju.
11. Teman-teman MMR angkatan 6A yang telah memberikan semangat kebersamaan selama proses pembelajaran.
12. Hardhi Kusuma dan Ryanti Primandani Putri yang telah memberikan bantuan selama proses penyusunan.

Akhirnya semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Yogyakarta, Mei 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	viii
Daftar Tabel	ix
Intisari	ix
<i>Abstract</i>	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Telaah Pustaka	10
B. Kerangka Teori	43
C. Kerangka Konsep	44
D. Pertanyaan Penelitian	45
E. Keaslian penelitian	45
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	49
B. Subjek dan Objek Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian	49
D. Waktu dan Tempat Penelitian	51
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	51
F. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	53
G. Jalannya Penelitian	57
H. Analisis Data	58
I. Etika Penelitian	59
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
B. Gambaran Umum Tenaga Kerja Keperawatan di Ruang Rawat Inap Dewasa RS PKU Muhammadiyah Bantul dan Karakteristik Responden Peneliitian	64
C. Gambaran Umum Sistem Insentif Pelayanan Tenaga Perawat Rawat Inap di RS PKU Muhammadiyah Bantul	67

D. Hasil Penelitian.....	71
E. Pembahasan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	96
B. Saran	97
C. Keterbatasan Penelitian.....	98

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Komponen kompensasi.....	10
Gambar 2.2	Hubungan faktor-faktor penentukompensasi dengan kinerja	16
Gambar 2.3	Jenjang karir profesional perawat.....	28
Gambar 2.4	Uraian sistem kompensasi di RS PKU Muhammadiyah Bantul 2013	40
Gambar 2.5	Adaptasi teori Dessler (2009), Simamora (2004) dan Sudibyo (2008)	43
Gambar 4.1	Matriks hasil wawancara mendalam persepsi dan harapan perawat terhadap penerapan sistem insentif di RS PKU Muhammadiyah Bantul	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Klasifikasi Komponen Pembentuk Formula Pembagian Insentif Jasa Perawat Berdasarkan <i>Bobot</i> dan <i>Rating</i> 35
Tabel 4.1	Gambaran jumlah tempat tidur di RS PKU Muhammadiyah Bantul..... 62
Tabel 4.2	Performance RS PKU Muhammadiyah Bantul tiga tahun terakhir..... 64
Tabel 4.3	Data kunjungan pasien di IGD, rawat jalan dan rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul dalam tiga tahun terakhir.. 64
Tabel 4.4	Data ketenagaan keperawatan di ruang rawat inap dewasa RS PKU Muhammadiyah Bantul bulan April 2013..... 65
Tabel 4.5	Karakteristik responden penelitian berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan masa kerja..... 66
Tabel 4.6	Uraian penilaian indeks prestasi kerja..... 68
Tabel 4.7	Hasil persentase dan kategori persepsi perawat terhadap sistem insentif pelayanan tenaga perawat Rawat Inap PKU Muhammadiyah Bantul..... 71
Tabel 4.8	Matriks hasil wawancara mendalam dengan perawat tentang persepsi perawat terhadap penerapan sistem insentif pelayanan tenaga perawat di Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Bantul..... 72
Tabel 4.9	Matriks hasil wawancara mendalam dengan perawat tentang pendidikan dan pelatihan..... 76
Tabel 4.10	Matriks hasil wawancara mendalam dengan perawat tentang masa kerja..... 77
Tabel 4.11	Matriks hasil wawancara mendalam dengan perawat mengenai harapan perawat terhadap sistem insentif yang diterapkan di RS PKU Muhammadiyah Bantul..... 79

INTISARI

PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PENERAPAN SISTEM INSENTIF PELAYANAN TENAGA PERAWAT RAWAT INAP DI RS PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

Catur Ilmiwaty Syapriduana

Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Latar Belakang:

Insentif adalah imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh tenaga perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi. RS PKU Muhammadiyah Bantul juga memberlakukan model insentif berdasarkan indeks prestasi kerja (IPK). Akan tetapi perawat menganggap sistem insentif tersebut belum maksimal dalam penerapannya.

Tujuan Penelitian: Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui mengetahui persepsi perawat terhadap penerapan sistem insentif pelayanan tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap di RS PKU Muhammadiyah Bantul dan mengetahui harapan tenaga perawat terhadap sistem insentif yang telah diterapkan di instalasi rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Metode Penelitian: penelitian ini adalah *Mix method* yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional* dan metode penelitian deskriptif kualitatif. Jumlah populasi 71 perawat di rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. Analisis data yang digunakan uji *Mean* dan dilakukan *Indepth Interview (wawancara mendalam) kepada responden*.

Hasil Penelitian: berdasarkan hasil uji *Mean* didapatkan persepsi perawat terhadap penerapan sistem insentif pelayanan tenaga perawat dalam kategori baik 3%, cukup 69,7%, dan kategori kurang 27,3%. Hasil wawancara mendalam didapatkan harapan perawat terhadap penerapan sistem insentif yakni perlu adanya evaluasi mengenai sistem insentif yang ideal dan adil. Penilaian IPK berdasarkan masa kerja, pendidikan, volume pekerjaan, resiko bekerja dan beban kerja. Selain itu, perlu adanya penambahan nominal dari indeks penilaian, penambahan point indeks prestasi kerja (IPK), dan pembagian pendapatan sesuai dengan unit kerja masing-masing sehingga penerapan sistem insentif ke arah sistem remunerasi.

Kesimpulan: Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi perawat terhadap penerapan sistem insentif pelayanan tenaga perawat rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dalam kategori cukup sehingga perlu dilakukan evaluasi pada sistem tersebut.

Kata Kunci: persepsi perawat, insentif, rumah sakit

ABSTRACT

PERCEPTIONS OF NURSES SERVICE PERSONNEL INCENTIVE SYSTEM IMPLEMENTATION IN PATIENTS ROOM OF PKU MUHAMMADIYAH BANTUL HOSPITAL

Catur Ilmiwaty Syapriduana

Magister in Hospital Management, University of Muhammadiyah Yogyakarta

Background : Incentive is a financial reward received by nurses at PKU Muhammadiyah Bantul through employment relationship with an organization. RSPKU Muhammadiyah Bantul also enforces incentive model based on the performance index. However, the nurse still considers that the application of incentive system is not being maximized yet.

Purpose: In this research, the researcher wanted to know the perception of nurses to the implementation of an incentive system in nurses of inpatient at PKU Muhammadiyah Bantul Hospital and to know the expectation of nurses about the incentive system that has been implemented in the inpatient at PKU Muhammadiyah Bantul hospital.

Method: This research used a mixed method, the quantitative method with cross-sectional research design and descriptive qualitative research methods. The total population was conducted on 71 nurses inpatient room at PKU Muhammadiyah Bantul hospital. Data analysis and Mean test conducted in depth interviews (in-depth interview) to the respondent.

Result: Mean test results showed the nurse's perception of the implementation of an incentive system in nurses in good categories is 3%, enough category is 69.9%, and 27.3% less category.

Results obtained in depth interviews nurses hope against the implementation of an incentive system needs to be an evaluation of the ideal system of incentives and fair. Performance index assessment was done based on working period, education, the volume of work, the risk of work and workload. In addition, the need for the addition of a nominal valuation index, the addition point performance index, and the distribution of income in accordance to their respective work units are needed so that the implementation of an incentive system to the system of remuneration can be done.

Conclusion: Result of this research shows that the nurse's perception about the application of incentive system in PKU Muhammadiyah Bantul Hospital is in enough category and needs to be evaluated in terms of its system.

Key Word: Nurse perception, Incentive system, hospital