

EVALUASI KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG MPKP, PERSIAPAN MPKP DAN NON MPKP

Ibrahim Rahmat, Maulina Nugraheni, Sri Werdati

Universitas Gadjah Mada

Email: pak_ib@yahoo.com

Abstract: This study aims to determine differences in job satisfaction of nurses in three rooms with a nursing care delivery system by the method of PNPM, Preparation and non PNPM PNPM Grhasia Hospital Yogyakarta. The method used was a cross sectional study with comparative descriptive approach. The results show that nurses at PNPM is largely at the level of job satisfaction is high (77.78%). Meanwhile, in the preparation of non-PNPM PNPM and 100% of nurses are in high satisfaction rates. The statistical results showed no difference in job satisfaction between PNPM, PNPM preparation, and non PNPM.

Keywords: nursing care, job satisfaction, PNPM

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja perawat di 3 ruangan dengan sistem pemberian asuhan keperawatan dengan metode MPKP, Persiapan MPKP dan non MPKP Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah studi *cross sectional* dengan pendekatan *descriptive comparative*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di ruang MPKP sebagian besar berada dalam tingkat kepuasan kerja tinggi (77,78%). Sedangkan di ruang persiapan MPKP dan non-MPKP 100% perawat berada pada tingkat kepuasan tinggi. Hasil statistik menunjukkan tidak adanya perbedaan kepuasan kerja antara ruang MPKP, persiapan MPKP, dan non MPKP.

Kata Kunci: asuhan keperawatan, kepuasan kerja, MPKP

PENDAHULUAN

Sistem pemberian asuhan keperawatan telah berkembang seiring perkembangan ilmu dan teknologi yang berkaitan dengan kesehatan, mulai dari metode kasus, metode fungsional, metode tim, metode primer, dan manajemen kasus.

Penerapan metode asuhan tersebut di atas masih belum sesuai dengan yang diharapkan dikarenakan banyak hal yang perlu dipersiapkan antara lain tempat, sumber daya manusia dan dana. Walaupun demikian Rumah Sakit Grhasia mempunyai komitmen akan melaksanakan metode dengan Model Pelayanan Keperawatan Profesional (MPKP) secara bertahap (Widyawati, 2001).

Perubahan manajemen ruangan akan sangat berpengaruh kepada perubahan kultur dan gaya hidup orang-orang yang ada di dalamnya. Perbedaan dampak secara personal pada perawat mungkin saja terjadi.

Salah satu hal yang berbeda antarsatu ruangan dengan ruangan lain adalah adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja perawat dengan lima dimensi kepuasan kerja perawat yakni kepuasan perawat terhadap pekerjaan sebagai perawat, pengawasan dan atasan, gaji dan insentif, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Widyawati (2001) menemukan adanya hubungan positif antara penerapan MPKP dengan sistem pemberian asuhan keperawatan tim primer terhadap Nilai Potensi Motivasi (NPM) dan kepuasan kerja perawat.

Fatihah (2002) juga menemukan adanya hubungan positif antara pengetahuan, persepsi, dan sikap perawat terhadap model praktik keperawatan profesional (MPKP) dengan kinerja dan kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja perawat sebagai tenaga keperawatan perlu dikelola untuk menghasilkan kinerja perawat sesuai yang

diharapkan sehingga tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dapat tercapai (Gillias, 2010).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah non eksperimen dengan pendekatan deskriptif komparatif dan rancangan penelitian *cross sectional*. Subjek penelitian adalah 26 perawat RS Grhasia.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah berupa *kuesioner* kepuasan kerja perawat yang terdiri dari 5 dimensi kepuasan kerja, yakni kepuasan terhadap pekerjaan sebagai perawat, kepuasan terhadap pengawasan dan atasan, gaji dan insentif, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Kuesioner kepuasan kerja perawat diambil dari Robbins (1991), yang digunakan oleh Widiastri (1994), Sugiharto (1998) dan juga digunakan oleh Fatiah (2002).

Pengumpulan data dilakukan dengan mengambil data *kuesioner* dari perawat di ketiga ruangan dan melakukan wawancara *in deep* dengan beberapa perawat.

Analisis data dilakukan dengan uji statistik yaitu *Kruskall-Wallis H test* untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja perawat antara ketiga ruang. Analisis hasil dilakukan dengan keputusan pengujian hipotesis yang didasarkan pada taraf signifikansi $p = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Subyek Penelitian

Berdasarkan penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama kerja, lama tugas di ruangan, dan status kepegawaian, Februari-Maret 2007 yang telah dilakukan didapatkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan, Lama Kerja, Lama Tugas di Ruangan, dan Status Kepegawaian, Februari-Maret 2007

Karakteristik	Ruangan					
	MPKP		Persiapan MPKP		Non MPKP	
	N	%	n	%	n	%
Jenis Kelamin						
Laki – laki	4	44,44	5	55,56	4	57,14
Perempuan	5	55,56	4	44,44	3	42,86
Umur (Tahun)						
< 20	-	-	1	11,11	-	-
20 – 30	4	44,44	5	55,56	5	71,43
30 – 40	5	55,56	3	33,33	2	29,57
Tingkat Pendidikan						
D III	8	88,89	9	100	7	100
S1	1	11,11	-	-	-	-
Lama Kerja (Tahun)						
< 1	1	11,11	4	44,44	4	57,14
1 – 5	5	55,56	4	44,44	2	29,57
6 – 10	3	33,33	1	11,11	1	14,29
Lama Tugas (tahun)						
<1	1	11,11	6	66,67	4	57,14
1-5	8	88,89	2	22,22	3	42,86
6-10	-	-	1	11,11	-	-
Status Kepegawaian						
PNS	8	88,89	3	33,33	1	14,29
CPNS	1	11,11	6	66,67	5	71,43
PTT	-	-	-	-	1	14,29

Tabel 1 menjelaskan bahwa berdasarkan umur perawat ruang MPKP mempunyai persebaran yang hampir sama antara rentang usia 20– 30 tahun dan 30 – 40 tahun yaitu masing-masing 4 orang (44,44 %) dan 5 orang (55,56 %). Sedangkan dari ruang persiapan MPKP terbanyak adalah rentang usia 20-30 tahun yaitu 5 orang (55,56 %). Demikian pula dari ruang non-MPKP terbanyak adalah rentang usia 20 – 30 tahun yaitu 5 orang (71,43 %). Tidak didapatkan responden yang berusia lebih dari 40 tahun.

Data pada Tabel 1. persentase ruang MPKP mempunyai tingkat persentase rentang usia yang berbeda dibandingkan

ruangan lain. Hal ini mungkin dikarenakan ruang MPKP dipakai sebagai ruang percontohan untuk ruangan lain di RS Grhasia sehingga manajemen sumber daya manusia lebih diutamakan dibandingkan di ruangan lain untuk mencapai pelayanan dan kinerja yang profesional.

Menurut Kozier (1995) rentang usia tersebut termasuk dalam kategori *young adulthood* (20–40 tahun) dengan karakteristik perkembangan dalam pola hidup personal. Pada tahapan ini seseorang mulai membangun hubungan penting dengan orang lain dan membuat komitmen terhadap sesuatu serta termasuk dalam tahapan

pengembangan kompetensi diri, sehingga rentang usia ini termasuk dalam kelompok usia produktif (Armstrong, 2003).

Secara umum persentase tertinggi dari ketiga ruangan yaitu dalam rentang usia 20-30 tahun. Rentang tersebut dimasukkan dalam tahap II (22-28 tahun) yang bercirikan kesadaran terhadap pentingnya memulai segala sesuatu sejak awal untuk hal-hal yang berhubungan dengan masa depan (Kozier, 2008). Kemudian pada tahap III (29-34 tahun) digambarkan sebagai individu yang sudah mapan dalam berkeluarga dan berkarier serta meningkatkan kesungguhan dalam menekuni keduanya. Dalam manajemen sumber daya manusia dengan persentase usia produktif yang tinggi merupakan langkah awal untuk meningkatkan mutu dalam pelayanan dan kinerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan dari ketiga ruangan mayoritas perawat mempunyai pendidikan terakhir DIII keperawatan. Di Indonesia perkembangan pendidikan perawat terlambat bila dibandingkan dengan pendidikan dokter karena pendidikan perawat pertama kali berdiri hanya sederat dengan sekolah menengah pertama kemudian mendapatkan pelatihan khusus, kemudian berkembang adanya pendidikan SPK dan pada tahun 1962 didirikannya sekolah DIII keperawatan kemudian pada tahun 1985 barulah muncul pendidikan S1 keperawatan. Sehingga perawat yang bekerja di rumah sakit dan beberapa instansi pelayanan kesehatan lainnya kebanyakan masih lulusan DIII Keperawatan dan SPK. Karena berdirinya beberapa instansi pendidikan S1 keperawatan mulai berkembang setelah tahun 1998, dan antara rentang tahun 1985-1998 instansi pendidikan S1 Keperawatan sangat terbatas.

Berdasarkan lama kerja perawat di ruang MPKP terbanyak adalah rentang 1 – 5 tahun yaitu 5 orang (55,56 %). Sedangkan dari ruang persiapan MPKP jumlah perawat

yang mempunyai lama kerja kurang dari 1 tahun dan lama kerja 1-5 tahun adalah sama, yaitu 4 orang (44,44 %).

Pada ruang non-MPKP, lama kerja terbanyak adalah kurang dari 1 tahun yaitu 4 orang (44,44 %). Kemudian tidak didapatkan responden yang mempunyai lama kerja 16-20 tahun dan lebih dari 20 tahun. Hal ini bisa dikarenakan manajemen dari suatu organisasi yang menempatkan sumber daya yang lebih berpengalaman untuk diberikan pelatihan yang kemudian akan dijadikan percontohan bagi yang lain atau ruangan lainnya.

Sebagian besar perawat ruang MPKP (88,8 %) adalah berstatus sebagai PNS, dan hanya 1 orang (11,11%) yang berstatus sebagai CPNS. Di ruang persiapan MPKP, perbandingan berkebalikan, di mana perawat CPNS mempunyai porsi yang lebih besar, yakni 6 orang atau 66,67%. Sedangkan sisanya adalah PNS. Berbeda lagi dengan ruang non-MPKP, perawat PNS di ruangan ini hanya 1 orang (14,27%), terdapat PTT 1 orang (14,27%), dan persentase terbesar ada pada CPNS, 71,43% atau sebanyak 5 orang.

Kepuasan Kerja Perawat

Subyek dari penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap Kelas I, L2, L2A yang berjumlah 26 orang. Penelitian ini dilaksanakan dengan membagi kuesioner kepuasan kerja kepada perawat dan melakukan observasi dan *deep interview* dengan perawat di ruangan untuk mengevaluasi sistem pemberian asuhan keperawatan yang sudah berjalan.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari penelitian Fatiah (2002) yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya di Rumah Sakit Jiwa Pusat Jakarta dengan hasil menunjukkan bahwa kuesioner tersebut valid dan realible dengan nilai alpha Cronbach 0,6584 dan $r = 0,370$,

sehingga peneliti tidak melakukan uji coba kuesioner lagi.

Analisis data dilakukan secara statistik dengan uji *Kruskall-Wallis H test* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan perawat antara ruang MPKP, persiapan MPKP, dan non MPKP. Dilihat pula tingkat kepuasan perawat terhadap 5 dimensi kepuasan kerja di

masing-masing ruangan, yakni kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pengawasan dan atasan, kepuasan terhadap penggajian, kepuasan terhadap kesempatan promosi, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Hasil kuesioner kepuasan kerja perawat di RS Grhasia bulan Februari dan Maret bisa dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Kepuasan Kerja Perawat di Ruang MPKP Bulan Februari dan Maret 2007

Dimensi Kepuasan Kerja	MPKP					
	Tinggi		Cukup		Rendah	
	n	%	n	%	n	%
Pekerjaan sebagai Perawat	7	77,78	2	22,22	0	0
Pengawasan dan Atasan	6	66,67	3	33,33	0	0
Gaji dan Insentif	6	66,67	3	33,3	0	0
Kesempatan Promosi	4	44,44	5	55,56	0	0
Rekan Kerja	5	55,56	4	44,44	0	0
Total	7	77,78	2	22,22	0	0
Dimensi Kepuasan Kerja	Persiapan MPKP					
	Tinggi		Cukup		Rendah	
	n	%	n	%	n	%
Pekerjaan sebagai Perawat	9	100	0	0	0	0
Pengawasan dan Atasan	8	88,89	1	11,11	0	0
Gaji dan Insentif	3	33,33	6	66,67	0	0
Kesempatan Promosi	6	66,67	3	33,33	0	0
Rekan Kerja	8	88,89	1	11,11	0	0
Total	9	100	0	0	0	0
Dimensi Kepuasan Kerja	Non MPKP					
	Tinggi		Cukup		Rendah	
	n	%	n	%	n	%
Pekerjaan sebagai Perawat	7	100	0	0	0	0
Pengawasan dan Atasan	6	85,71	1	14,29	0	0
Gaji dan Insentif	1	14,29	6	85,71	0	0
Kesempatan Promosi	7	100	0	0	0	0
Rekan Kerja	7	100	0	0	0	0
Total	7	100	0	0	0	0

Tabel 2 memperlihatkan distribusi tingkat kepuasan kerja perawat di ruang MPKP, persiapan MPKP, dan non-MPKP. Kepuasan kerja perawat di ruang MPKP berada pada tingkat tinggi (77,78%). Padahal, berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan sistem pemberian asuhan keperawatan, proses yang ada di ruang MPKP masih jauh dari standar ruangan MPKP. Analisis ini dijelaskan oleh Robbins, bahwa seorang pekerja yang bahagia belum tentu memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Armstrong, 2003).

Tabel 2 tidak menunjukkan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja di 3 ruangan yang signifikan ($p=0,490$). Pelaksanaan MPKP pada suatu ruangan, seharusnya bisa meningkatkan otonomi perawat, perawat akan bangga dengan profesinya, yang pada akhirnya akan timbul kepuasan kerja perawat. Dari data di atas, tidak ada perbedaan signifikan tingkat kepuasan kerja perawat di 3 ruangan, dan justru di ruang MPKP terdapat 22,22% perawat dengan tingkat kepuasan kerja cukup.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Fatiah, 2002, di mana Fatiah berhasil membuktikan adanya perbedaan yang bermakna antara kepuasan kerja perawat yang bekerja di ruangan MPKP (skor rata-rata 150,0000) dibandingkan dengan perawat yang bertugas di ruangan bukan MPKP (skor rata-rata 139,8947) dengan $p\text{-value}<0,05$.

SIMPULAN

Dari penelitian ini bisa diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan, tidak ada perbedaan signifikan di ketiga ruangan, namun terdapat perbedaan bermakna kepuasan perawat terhadap pekerjaan sebagai perawat dan kesempatan promosi di ruang MPKP, persiapan MPKP, dan non-MPKP RS Grhasia Yogyakarta.

DAFTAR RUJUKAN

- Widyawati. 2001. Hubungan Antara Persepsi Perawat Mengenai Pelaksanaan Model Praktik Keperawatan Profesional dengan Nilai Potensi Motivasi dan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. *Tesis*. Yogyakarta: Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Gadjah Mada.
- Fatihah. 2001. Hubungan Antara Pengetahuan, Persepsi, dan Sikap Perawat terhadap Model Praktik Keperawatan Professional (MPKP) dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat di RS Marzuki Mahdi Bogor. *Tesis*. Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Gillies, D. 2010. *Nursing Management: A System Approach*. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Kozier B., Erb G., Oliveri R. 2008. *Introduction of Nursing, Fundamentals of Nursing: Concept, Process and Practice, 4th. Edition*. Redwood city, California: Addison-Wesley
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Armstrong Michael. 2003. *Managing People: A practical Guide for Line Managers*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Gomes-Mejia, Balkin, & Cardy. 2001. *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Sitorus Ratna. 2006. *Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit: Penataan Struktur dan Proses (Sistem) Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat*. Jakarta: EGC.