

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, menurut ketentuan Pasal 5 Peraturan Pemerintah tersebut menerangkan bahwa kepada setiap PNS wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang ditetapkan setiap tahunnya. Tujuan penilaian kinerja yang dilakukan sebuah organisasi kepada para pegawai untuk mengetahui sejauhmana kemampuan dan perkembangan pegawai yang ada di RSUD.Kota Bekasi. Penilaian kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bekasi bagi pegawai yang memiliki status kepegawaian sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan daftar penilaian Indikator Kinerja Individu (IKI) untuk cara penilaian kerjanya. Penilaian kinerja untuk pegawai Non PNS tidak terkecuali, namun tidak berpengaruh terhadap status pegawai. Indikator system penilaian pegawai Non PNS bersipat penilaian intern dan hanya di ketahui oleh kepala Ruangan masing-masing kadangkala pegawai non PNS itu sendiri tidak mengetahui apa yang menjadi indikasi penilaiannya. Ketidaktahuan ini dapat menyebabkan pegawai tidak bisa melakukan perbaikan pada sisi yang kurang baik dan mempertahankan sisi yang baiknya.

Penilaian kinerja pegawai mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi mempengaruhi karakteristik individu. Oleh karena itu perbedaan

karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu menerangkan mengapa kinerja pegawai yang satu berbeda dengan yang lain.

Menurut Wibowo (2013: 105), terdapat karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja, meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, lamanya masa kerja, dan insentif. Sedangkan menurut Wilson (2012: 156), terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku seseorang, yaitu variabel individu, variabel psikologis dan karakteristik organisasi.

Karakteristik organisasi yang berbeda antara jenis organisasi yang satu dengan yang lainnya bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan pegawai. Karakteristik dipengaruhi oleh aspek-aspek yang satu sama lainnya saling menunjang. Setiap organisasi atau instansi mengharapkan hasil kerja pegawainya maksimal tanpa alasan apa pun, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan oleh pegawai demi tujuan instansi yang hendak dicapai.

Keberhasilan organisasi atau instansi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja pegawai. Manajemen kepegawaian dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup, serta membentuk sumber daya manusia yang baik demi meningkatkan kinerja.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2013: 13) kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa di tentukan oleh 3 faktor utama, yakni :

pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Berdasarkan profil Kesehatan Indonesia (2008: 1), presentase angka partisipasi kasar dalam pendidikan adalah sebesar 109,37% untuk SD, 81,08% untuk SMP, dan 57,51% untuk SMA. Dari sini dapat kita ketahui bahwa pendidikan sebagai salah satu faktor penentu kualitas SDM masih rendah di Indonesia di mana proporsi terbesar ada pada tingkat pendidikan SD. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akhirnya akan berdampak pula pada rendahnya kinerja SDM tersebut pada pendidikan, sebagai salah satu faktor kualitas sumber daya manusia, berpengaruh pada kinerja.

Ada banyak masalah yang sedang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kesehatan di Indonesia seperti stagnansi pengangkatan pegawai, distribusi tenaga kerja dan keahlian yang tidak merata, rendahnya tingkat kinerja produktifitas, serta manajemen tenaga kesehatan lainnya. Dari aspek mikro, biasanya kinerja personil dilihat individual dari unit organisasi kesehatan. Pada dasarnya ada dua aspek yang dapat kita nilai, yaitu: keluaran dan proses atau perilaku kerja. Indikator ini tergantung pada jenis pekerjaan dan fokus penilaian yang akan dilakukan. Bila pekerjaan yg sifatnya berulang dan keluaran mudah di tentukan, penilaian kerja ditekankan pada pekerjaan yang sulit diidentifikasi seperti jasa pelayanan kesehatan, fokus penilaian ditujukan pada aktivitas atau proses.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari segi kualitas dan kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja

karyawan merupakan refleksi dari berkembangnya atau tidaknya perusahaan.

Menurut Ilyas, (2012: 345) disebutkan bahwa kinerja personel kesehatan berhubungan dengan faktor-faktor jenis tenaga, lama kerja, pendidikan tambahan, dan motifasi. Personil kesehatan pada organisasi pemerintah kinerjanya relatif rendah, meningkat pada organisasi swasta *nonprofil*, dan meningkat tajam pada organisasi swasta *for profil*.

Rumah sakit merupakan suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi dan medis yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik, dimana output layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan, rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan serta untuk penelitian. Tentunya rumah sakit sebagai sebuah organisasi kesehatan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat melalui setiap sumber yang terdapat didalamnya. Di antara sumber daya tersebut salah satunya adalah ketenagaan atau Sumber Daya Manusia yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan Setiawati (2007: 10) terhadap seluruh pegawai Rumah Sakit Duren Sawit Jakarta Timur menunjukkan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, dan insentif terhadap kinerja pegawai akan tetapi tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dan jumlah tanggungan keluarga di Rumah Sakit Duren Sawit Jakarta Timur.

Penelitian yang dilakukan Hasmoko (2008) terhadap kinerja klinis perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur dan masa kerja dengan skor penilaian kinerja perawat, namun tidak ditentukan hubungan antara imbalan yang diterima dengan kinerja perawat.

Rivai dan Ella (2013: 157) menyebutkan kerajinan sebagai salah satu aspek penilaian kinerja pada survei pendahuluan diadakan. Perhitungan persentase absensi pegawai non PNS di RSUD Kota Bekasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya peningkatan angka absensi dari Oktober 2013 sampai dengan Desember 2013. Persentase absensi pegawai non PNS pada oktober 2013 sebesar 0,92%, November 2013 sebesar 1,81%, dan Desember 2013 sebesar 2,87%. Persentase absensi ini sempat mengalami penurunan pada januari 2014 menjadi 1,30%, akan tetapi mengalami peningkatan kembali pada february 2014 menjadi 1,89%, peningkatan absensi pada bulan february 2014 merupakan hal yang cukup baik karena kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Mengenai pendidikan lanjut untuk pegawai dalam pengurusan izin pelatihan dan pendidikan bagi pegawai Rumah Sakit, hanya pegawai dengan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil saja (PNS) yang mendapatkan dukungan semacam beasiswa tugas belajar dari pemerintah untuk melanjutkan pendidikan. Sementara untuk pegawai non PNS harus mendaftar sendiri dan biaya sendiri jika ingin melanjutkan pendidikan lanjut.

Sebagaimana telah dijabarkan di atas, pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan data yang ada di Sub bagian kepegawaian pada April 2014, diketahui bahwa dari total 219 orang pegawai non PNS sebesar 40,18% berlatar belakang pendidikan Diploma atau D3, 31,96% berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1); 13,24% berlatar belakang pendidikan S1; 3,65% berlatar belakang pendidikan S2; dan 2,74% untuk latar belakang pendidikan SD. Melalui data tersebut diketahui bahwa pegawai non PNS di RSUD Kota Bekasi mayoritas memiliki latar belakang pendidikan D3. Kurangnya tenaga terdidik medis dan non medis sebagai salah satu faktor kendala dan hambatan dalam pencapaian kinerja secara maksimal tertulis di dalam laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (LAKIP) RSUD Kota Bekasi 2010. Dari sini dapat diketahui bahwa RSUD Kota Bekasi juga mengakui hal ini sebagai salah satu faktor yang menghambat kinerja kerja mereka.

Keakuratan juga merupakan salah satu indikator dari kinerja. Kecermatan, kerapian, kebenaran, kecakapan menjadi bagian dalam keakuratan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa masih terjadi ketidaksinkronan dalam pendokumentasian data antara bagian/instalasi yang satu dengan yang lain. Kesalahan pencatatan dalam rekapan absensi pegawai, dimana dokumen ini selalu dikirimkan ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bekasi, juga ditemukan dari hasil observasi.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif dengan desain studi *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan di Sub bagian Kepegawaian RSUD Kota Bekasi selama 1 bulan, mulai pada bulan Desember 2014 sampai dengan Januari 2015, yang melibatkan pegawai non PNS di RSUD Kota Bekasi.

Berdasarkan informasi yang terpapar di atas, peneliti ingin mengetahui hal-hal apa saja yang berhubungan dengan kinerja pegawai non PNS di RSUD Kota Bekasi. Peneliti berpendapat bahwa dengan diketahuinya hal-hal yang berhubungan dengan kinerja pegawai Non PNS di RSUD Kota Bekasi, peningkatan kinerja dapat diwujudkan dengan melihat hasil penelitian terhadap kinerja pegawai Non PNS yang diajukan.

Bertitik tolak pada permasalahan yang dijelaskan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “Kinerja Pegawai Non PNS Di RSUD Kota Bekasi Ditinjau dari Karakteristik Individu (Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Dan Masa Kerja).”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu, yaitu kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, kualitas personil, kerja sama antar pegawai, inisiatif. Kinerja dalam penelitian ini kinerja pegawai non PNS pada RSUD Kota Bekasi.

2. Karakteristik individu merupakan karakter atau perilaku yang ada pada diri seseorang bersifat positif maupun negatif yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari umur atau usia, jenis kelamin, pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Merujuk atas indentifikasi masalah di atas, maka agar penelitian ini terfokus, maka pembatasan penelitian perlu dilakukan, batasan yang dimaksud terhadap variabel penelitian yaitu:

1. Kinerja Pegawai Non PNS (Y) sebagai variabel terikat
2. Karakteristik Usia (X_1) sebagai variabel bebas
3. Karakteristik Jenis Kelamin (X_2) sebagai variabel bebas
4. Karakteristik Masa kerja (X_3) sebagai variabel bebas
5. Karakteristik Pendidikan (X_4) sebagai variabel bebas

D. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai Non PNS antara Pria dan Wanita?
2. Apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai Non PNS ditinjau dari usia?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai Non PNS ditinjau dari pendidikan?
4. Apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai Non PNS ditinjau dari masa kerja?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah yang diuraikan di atas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap kinerja Pegawai Non PNS pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja Pegawai Non PNS pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja Pegawai Non PNS pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS pada Rumah sakit Umum Daerah Kota Bekasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS pada Rumah Sakit Umum Kota Bekasi.

2. Manfaat penelitian

a. Bagi RSUD Kota Bekasi

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai Non PNS.
2. Untuk mengetahui berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai, khususnya pegawai non PNS, serta dapat dipertahankan jika dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai Non PNS atau di perbaiki jika ternyata terdapat kesalahan yang tidak begitu fatal.

3 Untuk mengetahui birokrasi kepengurusan beberapa hal yang terkait dengan kepegawaian.

b. Bagi Akademisi

Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmu pengetahuan, untuk memberikan masukan-masukan tambahan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masalah karakteristik ya individu terhadap kinerja pegawai Non PNS.

