

HUBUNGAN STANDAR KOMPETENSI PERAWAT DENGAN REWARD YANG DIBERIKAN MANAJEMEN RSUD JAYAPURA

Hizkia Simaremare¹, Mindo Tua Siagian², Taruli Rohana Sinaga³, Kesaktian Manurung⁴,
Frida Lina Tarigan⁵

Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Direktorat Pascasarjana Universitas Sari
Mutiara Indonesia^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : siagianmindotua@gmail.com

ABSTRAK

Perawat rumah sakit selalu menjadi ujung tombak dan berada di garda terdepan dalam memberikan pelayanan ketika pasien masuk ke rumah sakit. Tenaga kesehatan khususnya perawat Rumah Sakit yang mendapatkan reward yang layak akan berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan secara khusus kepada pasien yang sedang rawat inap dan berobat jalan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara standar Kompetensi Perawat dengan Reward yang diberikan Manajemen RSUD Jayapura. Penelitian ini menggunakan metode *mixed methods research design* di mana menggunakan 2 (dua) tahapan penelitian kegiatan yaitu pengumpulan data secara Kuantitatif dengan menggunakan analisis data dan dengan pendekatan kualitatif melalui teknik wawancara langsung kepada beberapa perawat. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa tidak ada hubungan antara Standar Kompetensi Perawat dengan reward yang diberikan manajemen RSUD Jayapura dengan nilai (*p Value* = 0.553) dan ada hubungan antara masa kerja perawat dengan reward yang diberikan oleh Manajemen RSUD Jayapura dengan nilai (*p Value* = 0.021). Setelah melakukan wawancara mendalam, peneliti menemukan jenis-jenis reward yang diterima perawat diluar gaji bulanan antara lain, Jasa Medis berupa BPJS, KPS(Kartu Papua Sehat), dan Swasta. Kemudian peneliti juga menemukan fakta bahwa pemberian reward tidak hanya tergantung pada lamanya seorang perawat berkerja, namun juga status perawat (Perawat tetap atau tidak tetap) dimana sebagian besar yang sudah menjadi perawat tetap sudah berkerja cukup lama sebagai tenaga perawat. Lebih lanjut, berdasarkan informasi yang diperoleh dari perawat, peneliti menemukan bahwa pemberian reward seperti gaji dan jasa medis yang menjadi hak perawat sering mengalami keterlambatan pembayaran. Dengan adanya temuan ini maka diharapkan pihak Manajemen RSUD Jayapura terus meningkatkan kompetensi perawat terutama untuk lebih memperhatikan kesejahteraan semua tenaga kesehatan terutama perawat.

Kata Kunci : Kompetensi Perawat, Masa Kerja, Reward.

ABSTRACT

*Hospital nurses are always the spearhead and at the forefront in providing services when patients enter the hospital. Health workers, especially hospital nurses, who receive appropriate rewards will have an impact on the quality of health services specifically for patients who are inpatients and outpatients. The aim of this research is to determine the relationship between Nurse Competency standards and the rewards given by Jayapura Regional Hospital Management. This research uses a mixed method research design method which uses 2 (two) stages of research activities, namely quantitative data collection using data analysis and a qualitative approach using direct interview techniques with several nurses. This research resulted in the finding that there was no relationship between Nurse Competency Standards and rewards given by Jayapura Regional Hospital management with a value (*p Value* = 0.553) and there was a relationship between the length of service of nurses and rewards given by Jayapura Regional Hospital Management with a value (*p Value* = 0.021). After conducting in-depth interviews, researchers found the types of rewards received by nurses outside of the monthly salary, including medical services in the form of BPJS, KPS (Healthy Papua Card), and Private. Then the researchers also discovered the fact that giving rewards does not only depend on the length of time a nurse has worked, but also the status of the nurse (permanent or non-permanent nurse) where most of those who have become permanent nurses have worked for quite a long time as nurses. Furthermore, based on information obtained from nurses,*

researchers found that rewards such as salaries and medical services that nurses are entitled to often experience delays in payment. With these findings, it is hoped that Jayapura Regional Hospital Management will continue to improve the competency of nurses, especially to pay more attention to the welfare of all health workers, especially nurses.

Keywords: Nurse Competency, Years of Service, Rewards.

PENDAHULUAN

Rumah sakit menurut WHO (World Health Organization, 1957) adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyebutkan bahwa rumah sakit adalah gedung tempat merawat orang sakit atau gedung tempat menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai masalah kesehatan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik suatu pengertian bahwa Rumah sakit merupakan suatu instansi kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan jasa kesehatan kepada masyarakat agar bisa meningkatkan kesehatan masyarakat.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah sakit pada Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam rangka menjalankan fungsi Rumah Sakit sebagai pelayan kesehatan masyarakat, maka semua sumber daya manusia (SDM) yang disebut sebagai tenaga kesehatan, yang bekerja baik di Rumah Sakit yang dikelola pemerintah maupun pihak swasta, dan di unit kesehatan lainnya sebaiknya bisa bekerja secara profesional melayani masyarakat sesuai dengan bidang profesi atau keahlian masing-masing. Tenaga kesehatan yang dimaksud antara lain: Dokter Umum, Dokter Spesialis, Dokter Gigi, Bidan, Perawat, Petugas Laboratorium, Anestesi, Petugas Gizi, Penyuluh Kesehatan, dan lain-lain.

Tenaga kesehatan tersebut juga menyebar ke seluruh unit pelayanan kesehatan yang ada di masyarakat dan semua saling bersinergi meningkatkan status atau derajat kesehatan masyarakat yang relatif jauh jaraknya dengan Rumah sakit, seperti Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat), Posyandu (Pusat pelayanan terpadu) dan Polindes (Pondok bersalin desa) dimana tenaga kesehatan seperti perawat menjadi yang terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelayanan prima menjadi moto dari tenaga kesehatan tersebut yang secara garis besar memberi pelayanan berupa pengobatan (*curative*), pencegahan (*preventive*) dan promosi (*promotif*) dan lain sebagainya. Semua bentuk pelayanan kesehatan ini sangat diharapkan bisa dirasakan masyarakat dampaknya terhadap kesehatan masyarakat dari Sabang sampai Merauke dan dari Miangas sampai ke Pulau Rote.

Tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan prima diyakini memiliki relasi yang kuat dengan tingginya penguasaan standar kompetensi profesinya yang berimbas kepada kemampuan bekerja profesional dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga kesehatan. Secara garis besar kompetensi tenaga kesehatan diukur melalui tiga domain yaitu domain kognitif, psikomotor dan afektif. Domain kognitif berkaitan dengan tingkat pengetahuannya tenaga kesehatan akan profesinya meskipun sudah memiliki ijazah baik level pendidikan formal Diploma tiga (D3), Diploma empat (D4), Strata satu (S1), bahkan Strata dua (S2) dan Strata tiga (S3).

Domain psikomotor adalah sejauh mana tenaga kesehatan menguasai skill (keterampilan) yang menjadi sebagai tenaga kesehatan sesuai keahliannya yang bisa dipraktikkan secara langsung kepada pasien. Sedangkan domain afektif berkaitan dengan sikap dan perilaku tenaga kesehatan dalam melayani masyarakat dan/atau pasien rumah sakit dan unit-unit kesehatan lainnya. Domain afektif ini seringkali menjadi penyemangat pasien

dalam menjalani perawatan kesehatan. Dampak dari penyemangat ini secara sadar bisa berdampak pada keyakinan pasien untuk sembuh dari penyakit atas pertolongan tenaga medis dan Tuhan Yang Maha Kuasa.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan pada Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan, dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Kemampuan tenaga kesehatan memberikan pelayanan prima kepada pasien sangat berelasi dengan seberapa besar tenaga kesehatan di rumah sakit bisa menyerap segala ilmu pengetahuan yang menajadi profesinya. Menurut Undang Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, pasal 1 mendefinisikan pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan. Dalam pasal yang sama juga dijelaskan bahwa perawat itu sendiri adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang- undangan.

Perawat rumah sakit selalu menjadi ujung tombak dan berada di garda terdepan dalam memberikan pelayanan ketika pasien masuk ke rumah sakit. Perawat di rumah sakit selalu berhadapan dengan berbagai permasalahan yang terjadi ketika pasien belum merasa puas dengan pelayanan yang diberikan dan jika ada kesalahan dalam upaya rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Seperti yang diberitakan Detik.com 20 April 2021 “Keluarga Pasien Pukul Perawat RSUD Jayapura-Banting Alat Rekam Jantung”, dapat dilihat jika perawat sering menjadi sasaran tembak jika pelayanan yang diberikan dinilai belum maksimal, dan disini dapat disimpulkan peran perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan sangat penting dan juga perawat dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Apabila melihat kepada besarnya tanggung jawab perawat kesehatan di rumah sakit, sangat wajarlah apabila selalu ditingkatkan kompetensinya agar perawat minimal bisa memenuhi standar kompetensi yang sudah distandarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui PERMENKES Nomor HK.01/07/MENKES/425/2020 tentang standar kompetensi perawat. Dalam permenkes tersebut diatas sangat jelas amanah dan standar kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap perawat kesehatan, baik perawat yang sudah lama mengabdikan dirinya maupun yang belum lama mengabdikan diri dalam memberikan layanan kesehatan masyarakat. Penguasaan standar kompetensi perawat tersebut sebagai dasar berpikir penulis mengukur standar kompetensi perawat di RSUD Jayapura.

Kemudian mengacu kepada Undang Undang No.38 Tahun 2014 tentang keperawatan, disebutkan bahwa setiap perawat yang menjalankan praktik keperawatan wajib telah memiliki Sertifikat Kompetensi atau Sertifikat Profesi, yang kemudian akan menerima STR (Surat Tanda Registrasi). Disini disebutkan jelas “**setiap perawat**” yang mengindikasikan semua tenaga perawat tanpa terkecuali, tanpa melihat masa kerja perawat yang sudah lama maupun belum lama berkerja sebagai tenaga kesehatan masyarakat wajib telah memiliki STR. Semua proses ini ditujukan dalam rangka usaha pemerintah menjamin dan melindungi masyarakat penerima jasa pelayanan kesehatan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Perawat. Sedangkan pada tahun 2019 tercatat sedikitnya 22,5 persen perawat di kota jayapura belum memiliki Surat Tanda Registrasi (STR). (PapuaSatu.com , *22,5 Persen Perawat di Kota Jayapura Belum Miliki STR*, 13 Juli 2019). Sudah selayaknya sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan perawat harus terus dibekali dan dipastikan memenuhi standar yang berlaku agar masyarakat dapat menerima layanan kesehatan yang aman dan terukur.

Menurut data Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan, jumlah SDM Pelayanan Keperawatan di RSUD Jayapura dibandingkan tenaga kesehatan lainnya adalah yang

tertinggi (S2 Keperawatan = 2, D3 Keperawatan = 121, NERS = 138). Lebih lanjut, berdasarkan target rasio tenaga kesehatan dan jumlah penduduk yang dikeluarkan oleh Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Republik Indonesia menunjukkan kebutuhan tenaga perawat menjadi kebutuhan tenaga kesehatan yang paling tinggi.

Meskipun kebutuhan akan jumlah tenaga perawat cukup banyak dan perannya sangat strategis dalam memberikan pelayanan prima di rumah sakit, seringkali pengabdian perawat di rumah sakit belum mendapat penghargaan (reward) yang selayaknya bisa diterima perawat sesuai dengan hak dan kewajibannya. Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 38. Tahun 2014 tentang Keperawatan, pasal 36 menyebutkan bahwa seorang perawat berhak menerima imbalan jasa atas Pelayanan Keperawatan yang telah diberikan. Fakta sering terlihat di media sosial bahwa sering terjadi perawat kurang mendapat perhatian optimal dari manajemen rumah sakit. Perhatian optimal yang dimaksud adalah berupa gaji dan insentif yang menjadi haknya perawat setelah perawat melakukan segala hal yang menjadi tanggung jawabnya selama bertugas/ berkerja di rumah sakit. Media sosial, Jayapura, Kompas 17 Oktober 2022 bertajuk "*Belum Digaji dan Obat Habis, Dokter dan Perawat RSUD Dok II Jayapura Tuntut Solusi*". Berita ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan khususnya perawat Rumah Sakit RSUD Jayapura belum mendapat reward yang layak dan seharusnya tidak boleh terjadi di rumah sakit karena akan berdampak pada terganggunya pelayanan kesehatan secara khusus kepada pasien yang sedang rawat inap dan berobat jalan.

Tidak hanya sampai disitu, pada awal tahun 2023, dikarenakan ketidakmampuan pihak rumah sakit dalam membayar gaji tenaga medis tersebut, ratusan tenaga medis termasuk perawat harus di rumahkan, yang mengakibatkan terganggunya pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. (Cendrawasih Post, *Ratusan Nakes di RSUD Dok II Dirumahkan*, 25 Januari 2023). Apabila melihat apa yang diberitakan media seperti berita diatas, dapat dilihat kondisi tersebut tidak seperti apa yang tertuang dalam Undang Undang No.38 Tahun 2014 tentang keperawatan, dimana pada pasal 36 dijelaskan bahwa perawat berhak menerima imbalan jasa atas Pelayanan Keperawatan yang telah diberikan.

Jika kejadian seperti diatas terus berulang, maka bisa dipastikan peran Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat tidak akan maksimal. Kondisi ini menarik buat penulis untuk menyelidiki sejauh mana hubungan anatara standar kompetensi yang dikuasai oleh semua perawat dan masa kerja perawat dengan reward yang diperoleh perawat sebagai wujud pemenuhan hak dan kewajiban rumah sakit dan perawat sebagai tenaga kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara standar Kompetensi Perawat dengan Reward yang diberikan Manajemen RSUD Jayapura

METODE

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) tahapan kegiatan pengumpulan data yaitu secara kuantitatif untuk menganalisa Standar Kompetensi Perawat dan untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut dan lebih rinci mengenai jenis-jenis reward yang diterima maupun permasalahan mengenai reward yang diterima. Pengumpulan data kuantitatif dengan desain penelitian yakni: posttest only. Artinya penelitian dilakukan hanya mengumpulkan data standar kompetensi perawat, dan reward yang diterima dari manajemen RSUD Jayapura Papua. Pernyataan dalam angket tersebut akan dijawab perawat guna mengetahui tingkat penguasaan standar kompetensi perawat dan reward yang diterima per skala waktu yaitu mingguan, bulanan dan tahunan. Langkah selanjutnya dalam pengumpulan data yaitu menggunakan Teknik kualitatif, dimana peneliti melakukan wawancara langsung dengan beberapa orang perawat sebagai responden dalam upaya memperoleh informasi lebih mendalam mengenai reward yang diterima. Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura Papua yang berlokasi di Jln. Kesehatan I DOK II Atas Jayapura.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 3 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu: standar kompetensi perawat dan masa kerja perawat. Sedangkan variabel terikat adalah Reward yang diberikan pihak manajemen RSUD Jayapura Papua. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Jayapura Papua. Sedangkan untuk mendapatkan jumlah sampel yang digunakan, maka penulis menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 73 orang perawat di RSUD Jayapura.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kisi-kisi standar Kompetensi Perawat menurut Permenkes RI NOMOR HK.01/07/MENKES/425/ 2020 yang terdiri atas 5 area yaitu: 1. Area etik, legal, dan peka budaya, 2. Area praktik keperawatan profesional, 3. Area kepemimpinan dan manajemen, 4. Area pendidikan dan penelitian, dan 5. Area pengembangan Kualitas Personal dan Profesional. Seluruh kisi-kisi dijadikan sebagai instrument dengan skor opsi jawaban skor 1 sangat tidak setuju (sts), skor 2 tidak setuju (ts), skor 3. Skor netral (n), skor 4 setuju (s) dan skor 5 sangat setuju (ss). Skor yang digunakan untuk mengukur reward perawat dengan skala waktu reward bulanan, per-3 bulan, dan tahunan. Sedangkan untuk variable masa kerja, responden akan memilih dua pilihan <3tahun atau >3tahun. Prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data kuantitatif adalah dengan menyuguhkan angket yang berisikan uraian pernyataan yang akan dijawab oleh perawat RSUD Jayapura. Seluruh jawaban perawat berupa skor yang tergolong data interval rasio yang selanjutnya digunakan untuk meninjau masa kerja, mengukur standar kompetensi perawat dan reward yang diberikan manajemen RSUD Jayapura. Kemudian dalam metode kualitatif, peneliti akan melakukan wawancara mendalam mengenai jenis reward yang diterima oleh perawat RSUD Jayapura dan kepuasan para perawat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/form yang berisikan pernyataan dengan skor opsi pilihan: skor 1 sangat tidak setuju (sts), skor 2 tidak setuju (ts), skor 3 netral (n), skor 4 setuju, skor 5 sangat setuju (ss). Skor opsi ini juga digunakan untuk mengukur reward perawat dengan skala waktu bulanan, per-tiga bulan dan tahunan. Sedangkan untuk pertanyaan masa kerja, responden cukup mengisi pilihan <3 tahun atau >3tahun masa kerja. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan bivariat.

HASIL

Karakteristik Perawat RSUD Jayapura

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat RSUD Jayapura

No.	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Perempuan	57	78.1
2	Laki-Laki	16	21.9
Jumlah		73	100
Umur			
1	21-30 Tahun	35	47.9
2	31-40 Tahun	22	30.1
3	41-50 Tahun	12	16.4
4	51-60 Tahun	4	5.5
Jumlah		73	100
Pendidikan			
1	D3 Keperawatan	35	47.9
2	S1 Keperawatan	37	50.7
3	S2 Keperawatan	1	1.4
Total		73	100
Wilayah Kerja			
1	IGD	5	6.8
2	Rawat Inap	51	69.9

3	Rawat Jalan	10	13.7
4	ICU	7	9.6
Total		73	100

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa perawat perempuan berjumlah 57 orang (78.1%) dan perawat laki-laki berjumlah 16 orang (21.9%). Pada karakteristik umur, perawat paling banyak berada pada usia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 35 orang (47.9%) dan 31-40 Tahun sebanyak 22 orang (30.1%). Pada karakteristik tingkat Pendidikan dapat dijelaskan bahwa perawat yang berpendidikan Diploma 3 Keperawatan sebanyak 35 orang dan Strata 1 sebanyak 37 orang. Kemudian pada karakteristik Wilayah Kerja, dari 73 orang Responden, ada 51 orang perawat yang berkerja di Rawat Inap, 10 orang di Rawat Jalan, 5 orang bekerja di IGD dan 7 orang bekerja di ICU RSUD Jayapura.

Analisis Univariat

Dalam rangka mengetahui standar kompetensi perawat digunakan analisis statistik Univariat, yang dapat dijelaskan dibawah ini. Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan data yang dilakukan pada tiap variabel dari hasil penelitian. Data di sajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

Standar Kompetensi

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penguasaan Standar Kompetensi Perawat RSUD Jayapura

No	Standar Kompetensi	f	%
1	Kurang Menguasai Standar Kompetensi	2	2.7
2	Menguasai Standar Kompetensi	71	97.3
Total		73	100

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 73 orang perawat sebagai responden, sebanyak 2 responden (2.7%) kurang menguasai standar kompetensi sedangkan 71 responden (97,3%) telah menguasai standar kompetensi.

Reward

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Reward Perawat RSUD Jayapura

No	Reward	f	%
1	Tidak Layak	24	32.9
2	Layak	49	67.1
Total		73	100

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 73 responden, sebanyak 49 responden (67.1%) menerima reward yang layak dan 24 responden (32,9%) belum menerima reward yang layak.

Masa Kerja

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat RSUD Jayapura

No	Masa Kerja	f	%
1	<3 tahun	17	23.3
2	>3tahun	56	76.7
Total		73	100

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa dari 73 responden, sebanyak 56 responden (76.7%) tergolong perawat lama yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan 17 responden (23.3%) baru bekerja kurang dari 3 tahun.

Analisis Bivariat

Hubungan Standar Kompetensi Perawat dan Reward

Tabel 5 Tabulasi Silang antara Standar Kompetensi dengan Reward Perawat RSUD Jayapura

No	Standar Kompetensi	Reward				Total		Sig-p
		Layak		Tidak Layak		f	%	
		f	%	f	%			
1	Kurang Menguasai	1	1.4	1	1.4	2	2.7	0.553
2	Menguasai	23	31.5	48	65.8	71	97.3	
Total		24	32.9	49	67.1	73	100	

Berdasarkan Tabel 5 tabulasi silang antara standar kompetensi dan reward, diketahui bahwa dari 2 responden (2.7%) yang tidak menguasai standar kompetensi, sebanyak 1 responden (1.4%) menerima reward yang layak dan sebanyak 1 responden (1.4%) tidak menerima reward yang layak. Selanjutnya diketahui bahwa dari 71 responden (97.3%) yang menguasai standar kompetensi, sebanyak 23 responden (31.5%) menerima reward yang layak dan 48 responden (65.8%) tidak menerima reward yang layak.

Berdasarkan hasil uji statistik pearson chi square. Nilai $p = 0.553 > 0.05$ ($\alpha = 0.05$). Hal ini membuktikan tidak ada hubungan standar kompetensi dengan reward yang diterima perawat RSUD Jayapura.

Hubungan Masa Kerja Perawat dan Reward

Tabel 6 Tabulasi Silang antara Masa Kerja dengan Reward Perawat RSUD Jayapura

No	Masa Kerja	Reward				Total		Sig-p
		Tidak Layak		Layak		f	%	
		f	%	f	%			
1	< 3 Tahun	10	13.7	7	9.6	17	23.3	0.021
2	> 3 Tahun	14	19.2	42	57.5	56	76.7	
Total		24	32.9	49	67.1	73	100	

Berdasarkan Tabel.6 tabulasi silang antara masa kerja dan reward, diketahui bahwa dari 17 responden (23.3%) yang baru bekerja < 3 tahun , sebanyak 10 responden (13.7%) menerima reward yang tidak layak dan sebanyak 7 responden (9.6%) menerima reward yang layak. Selanjutnya diketahui bahwa dari 56 responden (76.7%) yang sudah bekerja > 3 tahun, sebanyak 14 responden (19.2%) menerima reward yang tidak layak dan 42 responden (57.5%) menerima reward yang layak. Berdasarkan hasil uji pearson chi square, p value = $0.021 < 0.05$ ($\alpha = 0.05$). Hal ini membuktikan ada hubungan masa kerja dengan reward yang diterima perawat RSUD Jayapura.

Analisis Hasil Wawancara

Hubungan Standar Kompetensi Perawat dengan Reward

Berdasarkan hasil penelitian, Sebanyak 71 orang perawat (97.3%) telah menguasai Standar Kompetensi Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas atau Sebagian besar perawat RSUD Jayapura telah bekerja dalam memberikan layanan kesehatan sudah mengikuti standar kompetensi yang berlaku. Begitu juga yang tercermin dalam wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa perawat RSUD Jayapura untuk mengetahui Standar Kompetensi yang dikuasai oleh perawat :

“Yah pertama kita ini Rumah Sakit Pemerintah pertama jadi kita bestandar pada kompetensi dan untuk punya akreditasi itu bagaimana meningkatkan kompetensi perawat

melalui pelatihan-pelatihan yang dibuat oleh rumah sakit sehingga standar pelayanan itu tetap terjaga sehingga kepuasan tentang pelayanan itu tetap terjamin” - Responden

Dalam memberikan layanan kesehatan, perawat RSUD Jayapura menjumpai hambatan yang mungkin dialami, namun para perawat tersebut selalu berusaha yang terbaik untuk memberikan layanan kesehatan sesuai standar seperti yang dijelaskan Responden :

“Kalau sesuai standar sih kita selalu usahakan yang terbaik toh,tapi kadang misal sarana prasarana tidak mendukung atau bahkan kadang dari pasiennya tidak mendukung juga yang susah. Itu misalnya pasien yang kebudayaan atau kepercayaannya kuat, misal pasien yang anemia kita mau tranfusi darah tapi menurut kepercayaannya tidak boleh darah orang lain masuk ke tubuhnya jadi yah begitu yang susah” - Responden

Kemudian berdasarkan hasil penelitian, standar Kompetensi memiliki nilai sig-p 0.553 > 0.05 ($\alpha = 0.05$). Hal ini membuktikan tidak ada hubungan standar kompetensi dengan reward yang diterima perawat RSUD Jayapura.

Menurut perawat yang menjadi responden dalam wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti, meskipun sering terjadi pembayaran gaji maupun tunjangan perawat yang sering tertunda atau bahkan dipotong, para perawat selalu berusaha untuk tetap memberikan yang terbaik dalam memberikan layanan kesehatan yang maksimal.

“Kita juga sempat orasi dan muncul di media dan koran karena kita tidak dibayarkan gajinya 3 bulan tapi yasudah kita ini bawahan tidak mungkin lawan atasan jadi yang tetap kembali kerja seperti biasa.” - Responden

Meskipun pihak rumah sakit RSUD Jayapura sudah sangat baik dalam menjamin terjaganya kualitas layanan kesehatan oleh perawat (misalnya lewat pelatihan-pelatihan yang disebutkan responden), ke dedepan perlu perhatian khusus terutama dalam hal kesejahteraan para tenaga perawat sehingga perawat akan semakin termotivasi dalam memberikan layanan yang prima.

Hubungan Masa Kerja dengan Reward

Diketahui lewat penelitian ini bahwa dari 17 responden (23.3%) yang baru bekerja < 3 tahun , sebanyak 10 responden (13.7%) menerima reward yang tidak layak dan sebanyak 7 responden (9.6%) menerima reward yang layak. Selanjutnya diketahui bahwa dari 56 responden (76.7%) yang sudah bekerja > 3 tahun, sebanyak 14 responden (19.2%) menerima reward yang tidak layak dan 42 responden (57.5%) menerima reward yang layak. Kemudian berdasarkan hasil uji chi square, p value = 0.021 < 0.05 ($\alpha = 0.05$). Hal ini membuktikan ada hubungan masa kerja dengan reward yang diterima perawat RSUD Jayapura.

Setelah melakukan wawancara mendalam, penulis melihat bahwa pemberian reward tidak hanya tergantung pada lamanya seorang perawat berkerja, namun juga Status Perawat (Perawat tetap atau tidak tetap) dimana sebagian besar yang sudah menjadi perawat tetap sudah berkerja cukup lama sebagai tenaga perawat. Hal ini dapat dijelaskan melalui wawancara dengan responden yang dilakukan oleh peneliti :

“Saya sudah bekerja sebagai perawat dari tahun 1989 di Jayapura, itu SPK tahun 1989 di jayapura, D3 2002, Ners 2011-2015.”

“Ada, biasanya reward selain gaji itu tunjangan TPP (tiap tiga bulan dibayar), Gaji 13, BPJS dan KPS (Kartu Papua Sehat), Jasa Medis tidak seberapa biasanya 50 ribu, 100 ribu, paling tinggi 500 ribu, tapi itu jarang.” – Responden

“Kalau kita yang kontrak juga dapat uang jasa medis, BPJS, KPS sama kayak kakak-kakak perawat yang sudah PNS. Bedanya yang TPP dan THR kita tidak dapat karena untu hanya untuk PNS.” - Responden

Melihat fakta bahwa banyak perawat yang sudah lama mengabdikan diri sebagai pelayan masyarakat dalam bidang kesehatan, sudah sewajarnya pemerintah dan pihak Manajemen RSUD Jayapura memberikan penghargaan yang pantas. Namun demikian

seperti yang penulis pelajari dalam wawancara dengan beberapa perawat, masih perlu upaya yang lebih dari pihak rumah sakit agar kesejahteraan perawat terus ditingkatkan.

“gaji sempat ke 6,7 juta untuk yang S1 dan 5,6 juta untuk yang D3, tapi itu hanya berjalan 1 tahun di 2021 lalu 2022 diturunkan ke S1 3 juta dan D3 2 juta. Terus penunjang-penunjang yang lain juga turun, dan gaji turun dibawah UMP. Kemarin sempat katanya mau dinaikan, kita kira mau dinaikan ke UMP tapi ternyata cuman tambah 500 ribu, jadi S1 ke 3,5 juta, D3 2,5 juta.” - Responden

“Kalau harapan sih mungkin perbaikan kesejahteraan untuk kita perawat baik yang kontrak dan yang ASN juga. Terkadang kakak perawat dorang yang ASN juga TPP nya lambat sekali, macam untuk 3 bulan awal itu dibayarkan nanti agustus, itu kan sudah lewat sekali.” - Responden

Melihat hasil dari penelitian ini baik dari data kuisioner google form maupun wawancara mendalam, peneliti melihat bahwa para perawat RSUD Jayapura sudah bekerja sesuai Standar Kompetensi yang berlaku, namun para perawat akan jauh lebih baik lagi jika perawat puas dengan reward yang diberikan oleh pihak manajemen RSUD Jayapura. Jika kesejahteraan perawat terus ditingkatkan lagi maka perawat akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga perawat akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara standar Kompetensi Perawat dengan Reward yang diberikan Manajemen RSUD Jayapura didapatkan hasil bahwa, sebagian Besar Perawat RSUD Jayapura menguasai Standar Kompetensi Perawat yang ditetapkan Permenkes RI HK.01/07/MENKES/425/2020, reward yang diterima Perawat RSUD Jayapura bervariasi dan berdasarkan Kategori Perawat; bentuk reward yang diterima antara lain TPP, Jasa Medis BPJS, KPS (Kartu Papua Sehat), dan Jasa Medis Swasta, tidak ada hubungan signifikan antara standar kompetensi perawat dan reward yang diterima perawat RSUD Jayapura dan ada hubungan signifikan antara masa kerja dan reward pada RSUD Jayapura

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih peneliti ucapkan pada seluruh pimpinan, staff dan pegawai RSUD Jayapura sehingga atas partisipasi dan dukungannya artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan kepada seluruh civitas kademika Universitas Sari Mutiara Indonesia yang telah mendukung penuh dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A. (2017). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(3), 155–165. <https://doi.org/10.21067/jem.v13i3.2023>
- Arifin, M. A., & Rasdi, R. M. (2017). Addressing Competency Gaps for Vocational Instructor through Competency Model and Instrument for Competency Measurement. *THE 4TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON EDUCATIONAL RESEARCH AND PRACTICE (ICERP) 2017 Empowering Education Through Translational Research and Practices*, 7(4), 1201– 1216. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i4/2970>
- Arifin, M.A. (2021). Competence, Competency, and Competencies: A Misunderstanding in Theory and Practice for Future Reference. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i9/11064>

- Axley, L. (2008). Competency: A Concept Analysis. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00115.x>
- Bulajic, A., Stamatovic, M., & Cvetanovic, S. (2012). The importance of defining the hypothesis in scientific research. *International Journal of Education Administration and Policy Studies* Vol. 4(8), pp. 170-176, July 2012. DOI: https://academicjournals.org/article/article1381833548_Bulajic%20et%20al.pdf
- Costa, F.M.L. Kompas.Id. (2022). Belum Digaji dan Obat Habis, Dokter dan Perawat RSUD Dok II Jayapura Tuntut Solusi. DOI <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2022/10/17/belum-digaji-dan-obat-habis-dokter-dan-perawat-rsud-dok-ii-jayapura-tuntut-solusi>
- Eddy Roflin, E., Liberty, I.A, & Pariyana. (2021). POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN. Penerbit NEM, 2021. DOI : <https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ&lpq=PP1&ots=ojBRC9sV91&dq=pengertian%20populasi%20sampel&lr&pg=PP1#v=onepage&q=pengertian%20populasi%20sampel&f=false>
- El Asame, M., Wakrim, M.(2017). Towards a competency model: A review of the literature and the competency standards. *Educ Inf Technol* 23, 225–236 (2018). <https://doi.org/10.1007/s10639-017-9596-z>
- Etlidawati, Setiyani, R.(2021). Hubungan Kompetensi perawat dengan mutu pelayanan di puskesmas Kabupaten. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Purwokerto. DOI <https://semnaslppm ump.ac.id/index.php/semnaslppm/article/view/263>
- Gigir, Y., Pandelaki, K., & Mongan, E.A. (2022). Hubungan Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Administrasi di RSUD Ratatotok Buyat. DOI: <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i1.44323>
- Habibi, A., Humairoh, S., Ahmad, S.N.A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2021). Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020. Doi: <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jkft/article/view/5757>
- Hamel, R.S., Rompas, R.M., & Doda, V.D. (2018). Hubungan Antara Beban, Masa Kerja Dan Shift Kerja Dengan Gangguan Pola Tidur Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. DOI : DOI: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/24982>
- Heldawati, H., Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat . *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 597–608. DOI : <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/425>
- Ismail, A., Anuar, A., & Abdullah, A.A. (2016) Reward Management On Motivation To Perform Job. DOI: <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19951>
- Kolibáčová, G. (2014). The Relationship Between Competency and Performance. DOI: <https://pdfs.semanticscholar.org/ea66/65ac8695d19ae95934b15fd62c3cbbafcf22.pdf>
- Lakonie, A.(2021). Hubungan System Reward Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Lahat. DOI : <http://rama.binahusada.ac.id:81/id/eprint/406/>
- Lubis, L., Raharja, W.T., & Wahyudi, A. (2021). Analisa Kompetensi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sidotopo Kota Surabaya. DOI : <https://journal.unita.ac.id/index.php/publiciana/article/view/198>
- Mishra, A. (2015). REWARD SYSTEM AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE MOTIVATION. DOI : https://doi.org/https://www.academia.edu/16746517/REWARD_SYSTEM_AND_ITS_IMPACT_ON_EMPLOYEE_MOTIVATION

- Posuma, C.O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pad Rumah Sakit Ratumbuang Manado. <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2748>
- Santoso, A. Detik.Com (20221). Keluarga Pasien Pukul Perawat RSUD Jayapura-Banting Alat Rekam Jantung. DOI : <https://news.detik.com/berita/d-5539866/keluarga-pasien-pukul-perawat-rsud-jayapura-banting-alat-rekam-jantung>
- Silviana, S. Darmawan, E.S. (2017). Analisis Standar Kompetensi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok Tahun 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.7454/arsi.v4i1.3204>
- Suhartono, J.F., Sawitri, H.S.R.(2017) Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. DOI : <https://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/3144>
- Toledo, A.H (2011). Developing the Research Hypothesis. <https://doi.org/10.3109/08941939.2011.609449>
- Walukow, P.A., Mandagi, C.K.F., & Rumayar, A.A., (2018). Hubungan Masa Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Minahasa Selatan. JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS SAMRATULANGI VOL. 7 NO. 3 (2018): VOLUME 7, NOMOR 3, MEI 2018. DOI : <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/22943>
- Wong, S.-C. (2020). Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 9(3), 95–114. DOI: <https://hrmars.com/index.php/IJARPED/article/view/8223/Competency-Definitions-Development-and-Assessment-A-Brief-Review>