

## RINGKASAN

### **Analisis Faktor Pendorong dan Penarik Keinginan Perawat Kontrak untuk Menjadi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Graha Amerta RSUD Dr. Soetomo Surabaya Berdasarkan Pendekatan Teori *Pull and Push* dari Ravenstein)**

Graha Amerta adalah fasilitas pelayanan kesehatan milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang pengelolaannya dibawah RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Graha Amerta merupakan Graha Rawat Inap Utama (GRIU) yang dikembangkan dari Paviliun Airlangga RSUD Dr. Soetomo. Sejak tanggal 25 Mei 2003 menempati gedung baru, terdiri dari 8 lantai yang terletak di Jl. Airlangga 1 – 9 Surabaya. Selain merupakan tempat rawat inap utama yang menempati lantai 2 sampai dengan lantai 7, Graha Amerta juga menyediakan fasilitas rawat jalan atau poliklinik spesialis yang menempati lantai 1. Sedangkan lantai dasar digunakan untuk laboratorium, rehabilitasi medis, klinik dokter umum counter pendaftaran dan informasi, serta berbagai fasilitas umum seperti Bank Jatim, Puri Iwake, took roti Tiramisu, dll.

Jumlah karyawan Graha Amerta sampai dengan bulan Juli 2005 sebanyak 271 orang, sebanyak 102 diantaranya adalah perawat. Dari jumlah 102 orang perawat tersebut, 30 orang berstatus pegawai negeri sipil RSUD Dr. Soetomo yang dipercaya oleh pimpinan untuk bekerja di Graha Amerta. Sedangkan sisanya sebanyak 72 orang merupakan perawat kontrak Graha Amerta. Pada bulan November 2003 jumlah perawat kontrak masih 61 orang dan manajemen melakukan penelitian, ternyata sebanyak 43 orang perawat ( 70%) ingin menjadi pegawai negeri sipil. Pada bulan Mei 2005 ada penerimaan pegawai negeri sipil yang bersifat nasional. Sebanyak 35 orang perawat kontrak Graha Amerta mengikutinya dan ternyata 4 orang diterima menjadi pegawai negeri sipil. Dari keempat perawat yang diterima sebagai pegawai negeri sipil, semuanya ditempatkan di luar Graha Amerta atau RSUD Dr. Soetomo sehingga Graha Amerta kehilangan perawat terbaik yang telah dibinanya selama ini. RSUD Dr. Soetomo sampai sekarang tidak mempunyai wewenang untuk mengangkat pegawai kontrak menjadi pegawai negeri sipil. Demikian juga Graha Amerta belum mempunyai wewenang untuk mengangkat pegawai kontrak menjadi pegawai tetap ataupun pegawai negeri sipil.

Tujuan umum penelitian ini adalah menganalisis faktor dominan dari faktor pendorong dan faktor penarik yang mempengaruhi keinginan perawat untuk menjadi PNS di Graha Amerta RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Sedang tujuan khusus adalah: 1) Menganalisis pengaruh faktor pendorong yang terdiri atas faktor budaya, *interest* (kesukaan atau ketertarikan), *prestise*, pengakuan masyarakat, dan pertimbangan rasional keinginan perawat untuk menjadi PNS di Graha Amerta. 2) Menganalisis pengaruh faktor penarik yang terdiri atas gaji, status pekerjaan, lingkungan kerja, fasilitas, jenjang karier, dan jaminan hari tua keinginan perawat untuk menjadi PNS di Graha Amerta. 3) Menganalisis faktor dominan yang mendorong keinginan perawat untuk menjadi PNS di Graha Amerta. 4) Menganalisis faktor dominan yang menarik keinginan perawat kontrak untuk menjadi PNS di Graha Amerta. 5) Menganalisis pengaruh keinginan perawat kontrak untuk menjadi



PNS terhadap kinerja. 6) Menyusun rekomendasi untuk proses penataan pengelolaan SDM perawat kontrak di Graha Amerta RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional* dan merupakan penelitian studi kasus di Graha Amerta RSUD Dr. Soetomo Surabaya sehingga hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk rumah sakit lain. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak Graha Amerta yang berkeinginan menjadi PNS berjumlah 69 orang (96 %) dari 72 orang perawat kontrak. Sampel penelitian pada penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak yang ingin menjadi PNS. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik regresi. Dalam uji deskriptif disajikan nilai frekuensi jawaban serta persentasenya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 69 perawat kontrak yang ikut dalam penelitian ini, 40 orang (58,0 %) ingin menjadi PNS dan ditempatkan di Graha Amerta, 20 orang (29,0%) ingin menjadi PNS dan tidak harus ditempatkan di Graha Amerta, 8 orang (11,6 %) ingin tetap bekerja di Graha Amerta sebagai PNS atau tetap pegawai kontrak dan sisanya 1 orang (1,4 %) berkeinginan yang penting bekerja.

Faktor pendorong yang mempengaruhi keinginan perawat kontrak untuk menjadi PNS ( $p < 0,05$ ) adalah prestise dengan kategori setuju ( $p = 0,009$ ), pengakuan masyarakat dengan kategori tidak setuju ( $p = 0,033$ ), pertimbangan rasional dengan kategori kurang setuju ( $p = 0,011$ ) dan pertimbangan rasional dengan kategori setuju ( $p = 0,007$ ). Dari keempat pendorong faktor tersebut yang paling dominant mempengaruhi keinginan perawat untuk menjadi PNS adalah pertimbangan rasional dengan kategori setuju karena nilai  $p$  paling kecil yaitu  $p=0,007$ .

Faktor penarik yang mempengaruhi keinginan perawat kontrak untuk menjadi PNS ( $p < 0,05$ ) adalah faktor gaji dengan kategori kurang setuju ( $p = 0,031$ ), status pekerjaan dengan kategori kurang setuju ( $p = 0,020$ ), status pekerjaan dengan kategori setuju ( $p = 0,042$ ), lingkungan kerja dengan kategori tidak setuju ( $p = 0,017$ ), fasilitas dengan kategori tidak setuju ( $p = 0,010$ ), jenjang karier dengan kategori kurang setuju ( $p = 0,046$ ) dan jaminan hari tua dengan kategori setuju ( $p = 0,004$ ). Dari ketujuh faktor penarik tersebut yang paling dominant mempengaruhi keinginan perawat untuk menjadi PNS adalah jaminan hari tua dengan kategori setuju karena nilai  $p$  paling kecil yaitu  $p = 0,004$ .

Dari uji statistik regresi didapatkan adanya pengaruh keinginan perawat kontrak untuk menjadi PNS dengan kinerja perawat ( $p < 0,05$ ) karena nilai  $p$  yang didapat adalah  $p = 0,035$ .

Dari hasil penelitian dan FGD yang telah dilakukan maka rekomendasi yang dapat diberikan pada manajemen Graha Amerta adalah

- Dalam merekrut pegawai sebaiknya dilakukan tes psikologi untuk mengetahui motivasi kerja agar tidak mendapatkan pegawai yang hanya menjadikan Graha Amerta sebagai batu loncatan.
- Perlu dilakukan negosiasi dengan pemerintah provinsi agar bisa dapat diwujudkan kenaikan sistim gaji berkala bagi karyawan kontrak.
- Pegawai yang mempunyai keinginan untuk tetap bekerja di Graha Amerta baik sebagai PNS atau tetap sebagai karyawan kontrak sebaiknya dikelola dengan baik misalnya dengan memberi kesempatan untuk melanjutkan



- pendidikan, kesempatan untuk menduduki jabatan dan lainnya karena mereka merupakan asset yang berharga.
- d. Status kepegawaian sebaiknya tidak mempengaruhi seorang pegawai untuk menduduki jabatan struktural jika kinerjanya memang bagus, sebaiknya dibuat kriteria yang jelas agar mereka mempunyai peluang yang sama
  - e. Perlu dilakukan negosiasi dengan pemerintah propinsi agar dapat mengangkat pegawai tetap yang bukan PNS.
  - f. Fasilitas kesehatan yang berupa keringanan biaya kamar di Graha Amerta sebesar 30% sebaiknya diikuti dengan keringanan biaya pemeriksaan laboratorium, radiologi dan obat. Dapat pula dilakukan kerja sama dengan pihak ketiga (asuransi) untuk menjamin biaya kesehatan karyawan kontrak.
  - g. Perlu dipikirkan pemberian tunjangan hari tua bagi karyawan yang bekerja di Graha Amerta sampai usia pensiun apabila sampai usia tersebut belum diangkat menjadi PNS.
  - h. Jika di PNS ada tabungan hari tua (TASPEN) maka untuk karyawan kontrak diusahakan mendapatkan tabungan hari tua melalui kerja sama dengan pihak ketiga.



## SUMMARY

### **Pulling and Pushing Factors Analysis of Nurses-on-Contract to Become Civil Servants (A Case Study at Graha Amerta of Dr. Soetomo General Hospital Based on Ravenstein's Pull and Push Theory Approach)**

Graha Amerta is a government-owned health service facility under the management of Dr. Soetomo General Hospital (DSGH). Graha Amerta (GA) formerly was DSGH Airlangga Pavilion -the VIP inpatient ward-, developed into the Main Inpatient Building of the hospital. Since May 25, 2003, GA has occupied a new 8-stories building located at 1-9 Airlangga street, Surabaya. Besides the second up to seventh floor for main inpatient rooms, GA also serves an outpatient facility or specialist's polyclinic on the first floor. The ground floor was assigned for laboratory, medical rehab, general practitioner clinic, information and register counter, and several public facilities as Jatim Bank, Puri Iwake, Tiramisu bakery etc.

Up to July 2005, the total count of GA personnel was 271 people included 102 nurses. From these 102 paramedics, 30 are civil servants of DSGH, appointed by DSGH management to specifically work at this important building. The rest 72 nurses are GA nurses-on-contract. In November 2003, there were 61 nurses-on-contract and from management's survey, it was found out that 43 nurses (70%) wished to become civil servants. In May 2005, a national civil-servant employment was held, 35 GA nurses-on-contract applied and only 4 were accepted. All these four new civil-servant nurses were appointed to work at outside GA or DSGH, thus GA had lost its best educated nurses, whereas DSGH had no authority to promote nurses-on-contract to be civil-servants, nor to appoint nurses-on-contract to become a permanent staff.

The general purpose of this research was to analyze dominant factors of push-pull factors influencing nurse's desire to become civil-servant at Graha Amerta of Dr. Soetomo General Hospital. The specific purposes were to analyze: 1) pushing-factors consisted of culture, interest, prestige, community acknowledgment, and rational consideration of nurses's desire to become civil-servant at GA; 2) pulling-factors consisted of salary, work status, work environment, facilities, career development, pension plan of GA civil-servant; 3) dominant factors to push nurses-on-contract becoming civil-servants of GA; 4) dominant factors to pull nurses' desire to become civil servants; 5) the influence of nurses' desire to become-civil-servants on their performance and; 6) to formulate recommendations for human resource management of nurses-on-contract at DSGH Graha Amerta.

This was a descriptive cross-sectional study, conducted in July 2005. As a case study at Graha Amerta of Dr. Soetomo General Hospital, the result of this study can not be generalized to other hospitals. The population was 69 (96%) Graha Amerta nurses-on-contract who desired to become civil servants from all 72 nurses-on-contract. The sample was the total population and questionnaires were instruments to collect data. Regression statistical test was used as the analysis technique. Descriptive test was presented in the value of frequency and its percentage.



The result of the study showed from 69 nurses-on-contract, 40 (58%) desired to become civil-servants and be stationed at Graha Amerta, 20 (29%) wished to become civil-servants although not necessarily be appointed at GA, 8 (11.6%) wanted to work at Graha Amerta regardless of their status, and the last one (1.4%) chose to work, regardless of her status or workplace.

The pushing factors ( $p < 0.05$ ) influencing nurses' desire to become civil servants were: prestige with approved category ( $p = 0.009$ ), community acknowledgment with not-approved category ( $p = 0.033$ ), rational consideration with less-approved category ( $p = 0.011$ ) and rational consideration with approved category ( $p = 0.007$ ). From these four pushing factors, the most dominant influencing nurses' desire to become civil servants was rational consideration with approved category, seen from its smallest p-value ( $p = 0.007$ ).

The pulling factors influencing nurses' desire to become civil servants were: salary with less-approved category ( $p = 0.031$ ), work status with less-approved category ( $p = 0.020$ ), work status with approved category ( $p = 0.042$ ), work environment with not-approved category ( $p = 0.017$ ), facilities with not-approved ( $p = 0.010$ ), career development with less-approved category ( $p = 0.046$ ), and retirement plan warranty with approved category ( $p = 0.004$ ). From these seven pulling factors, the most dominant influencing nurses' desire to become civil servants was retirement warranty, seen from its smallest p-value ( $p = 0.004$ ). Regression statistical test revealed the influence of nurse's desire on nurse's performance ( $p = 0.035$ ) which was less than  $p < 0.05$ .

From the Focus Group Discussion and the result of this research, several recommendations are presented to the management of Graha Amerta as follows:

- a. In recruiting new personnel, a psychological test should be applied to detect recruits' work motivation, thus preventing GA as their stepping stone.
- b. In materializing gradual salary increase, a negotiation with the provincial government should be truly implemented.
- c. Personnel who wish to keep working at GA, either as civil servants or nurses-on-contract are GA's asset, therefore they should be well taken-care-of by giving them the opportunity to study further and to be promoted to other functional positions.
- d. Personnel status must not hinder the possibility to occupy structural positions if their performance are suitable for the job. A clear criteria should be made to give equal opportunity for each candidate.
- e. A negotiation with the provincial government is a necessity to appoint non-civil servants as GA permanent staff.
- f. Health facility of 30% room cost reduction should be followed by lab, radiology and medicine cost reduction. Health care could be join-ventured with a third party (insurance company) to secure health cost of nurses-on-contract.
- g. Pension plan (retirement fund) for GA personnel should be considered if they have not been appointed as civil servants by the time they retire.
- h. Civil servants do have TASPEN (old age saving), thus for nurses-on-contract the saving could be done through a third party.



**ABSTRACT**

**Pulling and Pushing Factors Analysis of Nurses-on-Contract  
to Become Civil Servants  
(A Case Study at Graha Amerta of Dr. Soetomo General Hospital  
Based on Ravenstein's Pull and Push Theory Approach)**

Graha Amerta (GA) is a government-owned health-service facility under the management of Dr. Soetomo General Hospital (DSGH). Up to July 2005, the total count of GA personnel was 271 people constituted of 102 nurses and other personnel. From these 102 paramedics, 30 nurses are civil servants of DSGH, appointed by DSGH management to specifically work at this important building. The rest 72 nurses are nurses-on-contract. The purpose of this research was to analyze dominant factors of pushing-pulling factors influencing nurse's desire to become GA civil-servant of DSGH based on Ravenstein's Pull and Push theory approach.

This was a descriptive cross-sectional study, conducted in July 2005. As a case study the result of this research applied only on GA of DSGH. The population was 69 (96%) GA nurses-on-contract who desired to become civil servants from all 72 nurses-on-contract. The sample was the total population and questionnaires were instruments to collect data. Regression statistical test was used as the analysis technique. Descriptive test was presented in the value of frequency and its percentage.

The result showed from 69 nurses-on-contract, 40 (58.0%) desired to become civil-servants and be stationed at GA, 20 (29.0%) wished to become civil-servants although not necessarily be appointed at GA, 8 (11.6%) wanted to work at GA regardless of their status, and the last one (1.4%) chose to work, regardless of her status or workplace. The pushing factors ( $p < 0.05$ ) were: prestige with approved category ( $p = 0.009$ ), community acknowledgment with not-approved category ( $p = 0.033$ ), rational consideration with less-approved category ( $p = 0.011$ ) and rational consideration with approved category ( $p = 0.007$ ). The pulling factors were: salary with less-approved category ( $p = 0.031$ ), work status with less-approved category ( $p = 0.020$ ), work status with approved category ( $p = 0.042$ ), work environment with not-approved category ( $p = 0.017$ ), facilities with not-approved ( $p = 0.010$ ), career development with less-approved ( $p = 0.046$ ), and retirement plan warranty with approved category ( $p = 0.004$ ).

The conclusion: the most dominant pushing factor influencing nurses' desire to become civil servants was rational consideration with approved category, seen from its smallest p-value ( $p = 0.007$ ), and the most dominant pulling factor influencing nurses' desire to become civil servants was retirement warranty, seen from its smallest p-value ( $p = 0.004$ ). Regression statistical test revealed the influence of nurse's desire on nurse's performance ( $p = 0.035$ ).

Key words: pushing factor, pulling factor, nurse, civil servant