

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1. Pengertian Rumah Sakit

Menurut WHO (*World Health Organization*), Rumah Sakit merupakan integral dari satu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (Komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (Preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat peneliti medik.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 44 (2009) tentang Rumah Sakit, adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 159b/MEN.KES/PER/II/1988 disebutkan bahwa Rumah Sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian.

Menurut American Hospital Association (1974) (Mathematics, 2016), rumah sakit adalah suatu alat organisasi yang terdiri dari tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

2.1.2. Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Kesehatan perorangan secara paripurna merupakan pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Untuk melanjutkan tugas Rumah Sakit memiliki fungsi sebagai berikut (UU No. 44,2009) :

1. Menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai standar pelayanan rumah sakit;
2. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan tingkat ketiga sesuai kebutuhan medis;
3. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan SDM dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam memberi pelayanan kesehatan; dan
4. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika keilmuan di bidang kedokteran.

2.1.3. Klasifikasi Rumah Sakit

Menurut Undang – Undang No. 44 (2009), Rumah Sakit dibagi berdasarkan jenis pelayanan dan jenis pengelolaan pelayanan. Berdasarkan jenis pelayanan di rumah sakit dapat dikategorikan sebagai Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus.

- 1) Rumah Sakit Umum memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Rumah Sakit Umum diklasifikasikan berdasarkan, Rumah Sakit Umum kelas A, Rumah Sakit Umum kelas B,

Rumah Sakit Umum kelas C, Rumah Sakit Umum kelas D. Rumah Sakit Umum diklasifikasikan berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan Rumah Sakit.

- 2) Rumah Sakit Khusus memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya. Rumah Sakit Khusus diklasifikasikan berdasarkan, Rumah Sakit Umum kelas A, Rumah Sakit Umum kelas B, Rumah Sakit Umum kelas C. Rumah Sakit Khusus juga memberikan fasilitas dan kemampuan pelayanan Rumah Sakit.

Berdasarkan pengelolaan pelayanan di rumah sakit data dikategorikan sebagai Rumah Sakit Publik dan Rumah Sakit Privat

- 1) Rumah Sakit Publik merupakan Rumah Sakit yang dikelola oleh pemerintah, pemerintah daerah dan badan hukum yang bersifat nirlaba.
- 2) Rumah Sakit Publik yang dikelola Pemerintah dan Pemerintah Daerah diselenggarakan berdasarkan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Rumah Sakit Privat merupakan rumah sakit yang dikelola oleh badan hukum dengan tujuan mencari keuntungan dalam bentuk Perseroan Terbatas atau **PERSERO**.

2.2 Perawat

2.2.1 Pengertian Perawat

PERMENKES No. 26 Th. 2019, perawat 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 (nurse) berasal dari Bahasa latin yaitu *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Perawat adalah seseorang (seorang professional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan (Naranjo et al., 2016).

Perawat merupakan orang yang telah menyelesaikan Pendidikan professional keperawatan, dan diberikan kewenangan untuk melaksanakan peran serta fungsinya (Mathematics, 2016).

2.2.2 Tugas dan Peran Perawat

PERMENKES No. 26 tahun 2019, perawat bertugas sebagai :

1. Pemberian asuhan keperawatan.
2. Penyuluhan dan Konselor bagi klien.
3. Pengelola pelayanan keperawatan.
4. Peneliti keperawatan.
5. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang.
6. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

2.3 *Turnover*

2.3.1 Pengertian Turnover

Menurut (Robbins & Judge, 2007) (Asmara, 2018) mengatakan bahwa Turnover adalah pengunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau tidak sukarela. Cascio (1987) mendefinisikan turnover sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. Mobley (1986) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberi batasan turnover sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

2.3.2 Dampak Turnover

Turnover yang tinggi mempunyai dampak negatif dan positif bagi perusahaan (Newstrom & Davis, 2010)(Mathematics, 2016). Dampaknya adalah sebagai berikut :

1. Aspek negatif yang dirasakan adalah susahnya mencari pengganti karyawan yang keluar tersebut dari segi kualitas, tingginya biaya pergantian karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung, karyawan yang tinggal akan terganggu dengan perginya rekan kerjanya yang berprestasi tersebut, dan juga reputasi perusahaan dimata masyarakat tidak baik.
2. Aspek positifnya adanya kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan promosi internal dan pemasukan tenaga ahli.

2.3.3 Jenis Turnover

Jenis turnover menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah:

1. *Turnover* secara tidak sukarela Turnover secara tidak sukarela yaitu pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. Turnover secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
2. *Turnover* secara sukarela Turnover secara sukarela yaitu karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. Turnover secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.

2.4 *Turnover Intension*

2.4.1 Pengertian Turnover Intension

Pasewark dan Strawser (1996) (Prawitasari, 2016) menjelaskan bahwa turnover intention mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor Mobley (1978) (Naranjo *et al.*, 2016).

2.4.2 Indikator Turnover Intension

Menurut Mobley (1978) menyatakan bahwa indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) Memikirkan untuk keluar mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) Pencarian alternatif pekerjaan mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*) Niat untuk keluar mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.5 Faktor – Faktor Turnover

2.5.1 Faktor Individu

Menurut Mobley (1978) salah satu faktor terjadinya turnover adalah faktor eksternal, dimana dalam faktor eksternal terdapat aspek individu. Individu adalah manusia perseorangan yang mempunyai kepribadian serta tingkah laku dan mempunyai peran di lingkungan masyarakat atau lingkungan lainnya seperti dalam lingkungan politik. Menurut Blum (1956) faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Menurut Pangaben (2001) karakteristik individu terdiri dari :

1. Umur

Umur (usia) merupakan waktu lamanya hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) (Hoetomo, 2005). (Simamora, 1999) mengatakan bahwa pekerja muda mempunyai tingkat intensi turnover yang lebih tinggi dari pada pekerja yang lebih tua. Orang yang lebih muda memiliki tahap percobaan pada awal kehidupan profesional mereka, sehingga lebih sering berpindah kerja. Depkes RI (2009) mengategorikan umur sebagai berikut:

- 1) Masa balita = 0 – 5 th
- 2) Masa kanak-kanak = 5 – 11 th
- 3) Masa remaja awal = 12 – 16 th
- 4) Masa remaja akhir = 17 – 25 th
- 5) Masa dewasa awal = 26 – 35 th
- 6) Masa dewasa akhir = 36 – 45 th
- 7) Masa lansia awal = 46 – 55 th
- 8) Masa lansia akhir = 56 – 65 th
- 9) Masa manula = > 65 th

2. Jenis Kelamin

Menurut Hungu (2016:43) jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang itu dilahirkan. Tewal dkk. (2017) meyakini bahwa beberapa penelitian tidak menunjukkan perbedaan turnover antara laki-laki dan perempuan. Akan tetapi pada penelitian lain mengatakan bahwa perempuan memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi.

3. Massa Kerja

Menurut KBBI, masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan, dan sebagainya). Semakin lama seseorang yang bekerja di suatu organisasi maka keinginan untuk keluar akan semakin kecil karena karyawan tersebut memiliki rasa ketertarikan atau loyalitas terhadap perusahaannya dan merasa akan semakin sulit untuk pindah ke perusahaan lainnya (Triatmojo, 2018). Kategori masa kerja menurut Handoko (2010) dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) Masa Kerja dengan waktu ≤ 3 Tahun merupakan kategori baru,
- 2) Masa kerja dengan waktu > 3 Tahun merupakan kategori lama.

4. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2011). Pendidikan bisa berpengaruh terhadap terjadinya turnover (Mobley, 1986). Hal tersebut diasumsikan bahwa karyawan yang merasa beban kerja dan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan yang dimiliki kemungkinan pernah memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan baru.

5. Status Perkawinan

Menurut Suekanto (2000) perkawinan adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun turunannya. Perawat yang sudah menikah akan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dalam hal

kebutuhan finansial, sehingga akan membutuhkan banyak pertimbangan ketika akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya (Christiani & Ilyas, 2018).

6. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan adalah banyaknya jumlah jiwa (anggota rumah tangga) yang masih menempati atau menghuni satu rumah dengan kepala rumah tangga, serta masih menjadi beban tanggungan rumah tangga dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari (Hanum, 2018). Menurut Ahmadi (2007) jumlah tanggungan dapat digolongkan sebagai berikut :

- 1) Tanggungan besar, apabila jumlah tanggungan ≥ 5 orang.
- 2) Tanggungan kecil, apabila jumlah tanggungan < 5 orang.

2.5.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Umar, 2010). Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa terhadap mereka, yang didahului oleh proses kompensasi. Proses kompensasi itu sendiri adalah suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dan untuk memberikan kepuasan kerja mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Ambar (2009), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan, sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Menurut Handoko (2014), suatu cara yang dilakukan departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja melalui kompensasi.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* berdasarkan penelitian terdahulu yaitu : *training, kompensasi, promosi, reward & recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict* (Krishnan , 2012 ; Yuliawan dan Himam, 2012; Gulati, 2016; Yuen, 2016; Rong, 2015; Johari dan Raslan; 2018, Dharmawansa dan Thennakoon; 2014 (Masita, 2021).

1. *Training*

Krishnan (2012) mendefinisikan training sebagai 2 terminologi yang berbeda yaitu pelatihan (*training*) dan pengembangan (*skill development*). Pelatihan merupakan pendidikan yang membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya saat ini. Sedangkan pengembangan merupakan Pendidikan yang membantu karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya di masa mendatang yang akan diembannya kelak.

2. Kompensasi

Kompensasi menurut Sunyoto (2012) merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Gaol (2014) juga mendefinisikan kompensasi yaitu sebagai hal yang di terima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang di berikannya untuk organisasi. Penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan atas apa yang sudah didedikasikankaryawan terhadap instansi/organisasinya. Kompensasi merupakan faktor penting yang

mempengaruhi para pencari kerja untuk bekerja di sebuah organisasi (Mathis & Jackson, 2006).

3. Promosi

Promosi adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain (Fathoni, 2006). Tetapi pada kenyataannya kesempatan promosi seringkali sulit untuk didapatkan karena berbagai alasan. Kesempatan promosi di dalam organisasi kurang dilaksanakan sesuai dengan standar acuan yang ada, seperti dilihat dari aspek pendidikan, pengalaman yang dimiliki, bahkan senioritas ataupun kompetisi karyawan. Padahal banyak karyawan yang melakukan turnover dari organisasinya karena tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi, karena semakin tinggi kesempatan promosi akan menekan tingkat *turnover* (Kim, 2012).

4. *Reward and Recognition*

Reward merupakan apresiasi organisasi atas performa karyawan yang mencapai target/goal organisasi dan biasanya berbentuk announcement di organisasi contohnya di tempel pada bulletin board organisasi, bisa juga berbentuk monetary reward yaitu kompensasi diluar gaji (Parish *et al.*, 2008). Bentuk apresiasi tersebut menandakan bahwa organisasi mengakui (*recognize*) adanya kontribusi dari karyawan terhadap perusahaan, karena

pada dasarnya karyawan butuh pengakuan (*recognition*) atas pencapaian yang dilakukannya dalam organisasi (Robbins, 2003).

5. Budaya Organisasi

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Nilai, keyakinan, serta perilaku yang tercipta diharapkan dapat diikuti serta ditaati oleh seluruh anggota organisasi supaya dapat mencapai tujuan bersama serta berfungsi untuk mengatasi masalah internal dan eksternal yang terjadi di organisasi.

6. Lingkungan Kerja

Mardiana (2005) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, dan lingkungan tersebut mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Supardi (2003) terdapat lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah kerja dan lain sebagainya yang dapat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan (Potu, 2011). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja serta hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas (Gulati, 2016):

- 1) Hubungan dengan atasan
- 2) Hubungan dengan bawahan
- 3) Hubungan dengan sesama rekan kerja

Hubungan antara atasan dan bawahannya di sebuah organisasi dapat menekan *turnover* (Gulati, 2016). Atasan memegang peranan penting dalam mempengaruhi perilaku seorang karyawan. Adanya bantuan ataupun perhatian secara emosional dari atasan akan mengurangi tingkat stres karyawan, meningkatkan kepuasan dan menurunkan *turnover intention* (Mahmud & Idrish, 2011).

7. *Work Family Conflict*

Penyebab work family conflict berasal dari faktor kepribadian seseorang seperti harga diri, sementara efek dari work family conflict terpusat pada kepuasan seseorang terhadap pekerjaan, kesejahteraan keluarga (Rashid *et al.*, 2012). Konflik dapat muncul karena kelebihan beban peran (role overloads) serta ketidak-mampuan orang tersebut menjalai peran yang dimiliki (*person role incompatibilities*). Konflik dapat berkembang sebagai nilai-nilai antara aktivitas-aktivitas kerja dengan tanggung jawab keluarga (Sulistiowati, 2012).

2.5.3 Indikator Kompensasi

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora (2015:445) dikutip dalam (Vanesha *et al.*, 2018) indikator kompensasi adalah:

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisis jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang- undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga

karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran) (Ii, 2019).

2.5.4 6 M 1 I

1. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul kerana adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Proses dari kajian masalah ini adalah terjadinya *turnover intension*.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak diabaikan. Dalam dunia modern uang sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai

kekayaan, sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. *Methods* (metode)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

4. *Material* (Barang/Perlengkapan)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

5. *Machine* (Mesin)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

6. *Market* (Pasar)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat

diabaikan. Pasar diperlukan untuk menyerbarluaskan hasil-hasil produksi agar sampai ketangan konsumen.

7. Informasi

Informasi sangat dibutuhkan agar hasil dari suatu hal dikerjakan dapat lebih sempurna. Suatu proses pekerjaan tidak akan berkembang dengan baik jika tidak bisa menerima dan menyaring informasi dari luar. Informasi ini dapat memberikan Anda masukan terkait hal yang diminati pasar dan apa yang harus anda produksi

2.5.5 Status Kepegawaian

Status kepegawaian mengacu pada posisi seseorang dalam struktur organisasi, termasuk jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, dan wewenang yang dimiliki. Status kepegawaian pada dasarnya ada 3 (tiga) yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan outsourcing. Perbedaan utama dari status karyawan kontrak dan tetap adalah dari status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu untuk karyawan kontrak memiliki jangka waktu. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004

tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Outsourcing diatur dalam UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Karyawan outsourcing bisa merupakan karyawan tetap ataupun kontrak, hal itu bergantung kepada sifat pekerjaannya (memenuhi syarat untuk kontrak) dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola outsourcing itu. Konsep pengelompokan pegawai tetap mengacu pada pegawai yang rutin bekerja secara penuh dan ikut mengelola kegiatan usaha. Pegawai tidak tetap (pegawai musiman) mengacu kepada pegawai yang diberi imbalan berupa upah harian dan jenis pekerjaan tidak menyaratkan memiliki keahlian tertentu. (Riko Hendrajana, Ketut Sintaasih and Saroyeni P, 2018)