

Volume 3 Nomer 1, Februari 2025

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KEBIJAKAN REMUNERASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB WONOSARI KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

Andika Dwi Prasetyo , Suci Utami Wikaningtyas

KOMITMEN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KOTA MAGELANG DALAM PELAKSANAAN KEMITRAAN DENGAN TOKO SWALAYAN

Budi Imam Hakim, Muda Setia Hamid

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA STAFF ADMINISTRASI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN UDARA CILANGKAP JAKARTA

Budi Prayogo, Nur Widiastuti

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA PADA BAGIAN PEMELIHARAAN ALAT UTAMA SISTEM SENJATA MILITER DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA

Diky Dwi Udariyanto, Jazuli Akhmad

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Eko Susanto, Mohamad Mahsun, Sulastiningsih Sulastiningsih

EVALUASI KINERJA KEPOLISIAN DALAM PROSES PELAYANAN PENERBITAN SURAT IJIN MENGEMUDI DI KANTOR SATLANTAS POLRES GUNUNGGKIDUL

Erna Khoirul Alfianita, Meidi Syaflan

EVALUASI KINERJA TENAGA PRAMURUKTI DI RPSLU (Rumah Pelayanan Sosial Lanjut Usia) BUDI DHARMA YOGYAKARTA TAHUN 2021

Ervina Septiana, Uswatun Chasanah

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PEMELIHARAAN JALAN DAN PENGAIRAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TEMANGGUNG

Khamim Gunardi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono

ANALISIS PELAKSANAAN KAMPANYE 3M (MEMAKAI MASKER, MENCUCI TANGAN DAN MENJAGA JARAK) DI KABUPATEN PACITAN SELAMA MASA PANDEMI

Ratna Dyah Chrisnawati, Muhammad Mathori

EVALUASI KAPASITAS ORGANISASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM LINGKUNGAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TEMANGGUNG

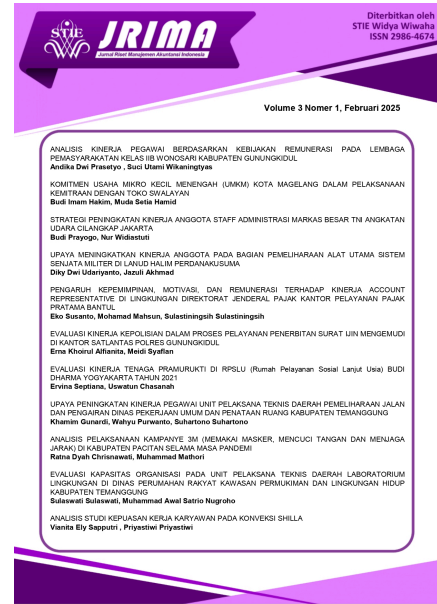
Sulaswati Sulaswati, Muhammad Awal Satrio Nugroho

ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA

Vianita Ely Sapputri , Priyastiwi Priyastiwi

CURRENT ISSUE

Vol. 3 No. 1 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Widya Wiwaha



PUBLISHED: 2025-02-05

Articles

- ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KEBIJAKAN REMUNERASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB WONOSARI KABUPATEN GUNUNGKIDUL**
Andika Dwi Prasetyo , Suci Utami Wikaningtyas 1–20
[PDF](#)
- KOMITMEN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KOTA MAGELANG DALAM PELAKSANAAN KEMITRAAN DENGAN TOKO SWALAYAN**
Budi Imam Hakim, Muda Setia Hamid 21–37
[PDF](#)
- STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA STAFF ADMINISTRASI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN UDARA CILANGKAP JAKARTA**
Budi Prayogo, Nur Widiastuti 38–48
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA PADA BAGIAN PEMELIHARAAN ALAT UTAMA SISTEM SENJATA MILITER DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA**
Diky Dwi Udariyanto, Jazuli Akhmad 49–60
[PDF](#)
- PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL**
Eko Susanto, Mohamad Mahsun, Sulastiningsih Sulastiningsih 61–79
[PDF](#)
- EVALUASI KINERJA KEPOLISIAN DALAM PROSES PELAYANAN PENERBITAN SURAT IJIN MENGEMUDI DI KANTOR SATLANTAS POLRES GUNUNGKIDUL**
Erna Khoirul Alfianita, Meidi Syafan 80–90
[PDF](#)
- EVALUASI KINERJA TENAGA PRAMURUKTI DI RPSLU (Rumah Pelayanan Sosial Lanjut Usia) BUDI DHARMA YOGYAKARTA TAHUN 2021**
Ervina Septiana, Uswatun Chasanah 91–101
[PDF](#)
- UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PEMELIHARAAN JALAN DAN PENGAIRAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TEMANGGUNG**
Khamim Gunardi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono 102–118
[PDF](#)
- ANALISIS PELAKSANAAN KAMPANYE 3M (MEMAKAI MASKER, MENCUCI TANGAN DAN MENJAGA JARAK) DI KABUPATEN PACITAN SELAMA MASA PANDEMI**
Ratna Dyah Chrisnawati, Muhammad Mathori 119–132
[PDF](#)
- EVALUASI KAPASITAS ORGANISASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM LINGKUNGAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TEMANGGUNG**
Sulaswati Sulaswati, Muhammad Awal Satrio Nugroho 133–158
[PDF](#)
- ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA**
Vianita Ely Sapputri , Priyastivi Priyastivi 159–170
[PDF](#)

[VIEW ALL ISSUES >](#)

[Make a Submission](#)

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

[zotero](#)



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

00013936



**EVALUASI KINERJA TENAGA PRAMURUKTI DI RPSLU
(Rumah Pelayanan Sosial Lanjut Usia)
BUDI DHARMA YOGYAKARTA
TAHUN 2021**

**Ervina Septiana (SRPLU Budi Dharma Yogyakarta)¹
Uswatun Chasanah (STIE WW)²**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kinerja pramurukti dan merumuskan upaya untuk meningkatkan kinerja pramurukti diRPSLU Budi Dharma Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teori-teori yaitu komunikasi, bentuk komunikasi baik verbal maupun nonverbal, komunikasi interpersonal, tujuan komunikasi interpersonal, sikap positif komunikasi interpersonal, psikologi komunikasi, perkerja sosial, lansia dan faktor yang dihadapi lansia. Penulis juga menggunakan konsep penetrasi sosial sebagai landasan utama dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan paradigma postpositivisme dengan metode penelitian kualitatif, pendekatan penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa data *reduction*, data *display*, data *conclusion drawing / verification*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses mengidentifikasi/mengevaluasi pramurukti yang masih rendah dan merumuskan untuk kinerja pramurukti masih rendah yaitu ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja pramurukti pada RPSLU Budi Dharma, di antaranya yaitu karena beban kerja yang berlebihan, masih kurang kesadaran terhadap disiplin waktu, alat yang kurang mendukung. Upaya peningkatan kinerja pramurukti RPSLU Budi Dharma Yogyakarta antara lain dengan penambahan SDM (sumber daya manusia), penanaman disiplin waktu serta pembekalan dan pelatihan untuk mengupgrade ilmu yang telah dimiliki pramurukti, penyediaan alat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pramurukti untuk menunjang kelancaran dalam proses bekerja. Kata kunci : Mengidentifikasi/Mengevaluasi, Pramurukti, Lansia, Kelancaran.

PENDAHULUAN

Pelayanan bagi lanjut usia penting untuk diperhatikan. Pada saat ini pertumbuhan penduduk sangat pesat, pertumbuhan penduduk di Indonesia setiap tahunnya meningkat. Meningkatnya usia harapan hidup penduduk Indonesia membawa konsekuensi bertambahnya jumlah lanjut usia. Tingginya jumlah lansia di Indonesia menimbulkan permasalahan sosial baru bagi pemerintah maupun

masyarakat. Permasalahan yang ditimbulkan dari peningkatan jumlah penduduk lansia adalah peningkatan angka ketergantungan lansia di masyarakat.

Menjadi tua atau lanjut usia (lansia) merupakan proses yang alami dalam kehidupan manusia yang ditandai dengan menurunnya kemampuan tubuh dalam menghadapi pengaruh dari dalam maupun dari luar tubuh. Perubahan tersebut biasanya muncul pada setiap bagian dari tubuh meliputi fisik, mental, sosial ekonomi dan spiritual. Perubahan terkait usia menyebabkan timbulnya berbagai masalah yang umumnya terjadi pada lansia. Hal ini meliputi menurunnya daya pikir, berkurangnya cita rasa, masalah tidur, gemetar, berkurangnya refleks, berkurangnya penglihatan dan pendengaran, penyerapan yang kurang.

Masalah-masalah yang dihadapi oleh lansia tersebut membuat lansia membutuhkan banyak bantuan dari berbagai pihak. Bantuan-bantuan tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan sosial dalam kehidupannya. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial bagi lansia. Menurut PP Nomor 43 Tahun 2004, yang dimaksud dengan upaya peningkatan kesejahteraan sosial lansia adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terkoordinasi antara pemerintah dan masyarakat untuk memberdayakan lansia agar lansia tetap dapat melaksanakan fungsi sosialnya dan berperan aktif secara wajar dalam hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Upaya peningkatan kesejahteraan lansia dapat dilaksanakan oleh pemerintah yaitu Dinas Sosial melalui Panti Werdha, sedangkan masyarakat yaitu perorangan, keluarga, kelompok, dan organisasi sosial, dan/atau organisasi kemasyarakatan.

Rumah Pelayanan Sosial adalah wadah atau institusi yang memberikan pelayanan dan perawatan jasmani, rohani, dan sosial serta perlindungan untuk memenuhi kebutuhan hidup agar dapat menikmati hidup secara wajar. Lanjut usia adalah setiap warga Negara baik lelaki maupun perempuan yang telah mencapai usia 60 tahun keatas, baik yang potensial maupun tidak potensial dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sendiri.

Tujuan pendirian rumah pelayanan sosial adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi lanjut usia karena sesuatu dan beberapa hal harus mendapatkan pelayanan di dalam Rumah Pelayanan Sosial berupa: kebutuhan jasmani dan rohani serta sosial dengan baik sehingga mendapatkan kesejahteraan dan ketentraman hidup lahir dan batin.

LANDASAN TEORI

Pengertian Evaluasi Kinerja

Menurut Arikunto (2010: 1), "Evaluasi sebagai sebuah penentuan hasil yang telah di capai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan". Sedangkan menurut Wirawan(2012: 7), pengertian evaluasi adalah "Riset untuk mengumpulkan, menganalisis dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, selanjutnya menilainya dan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi tersebut. Lebih jauh lagi Hadi (2011: 13), dalam buku Metode Riset Evaluasi, mendefinisikan evaluasi sebagai "Proses mengumpulkan informasi mengenai suatu objek, dan membandingkannya dengan criteria, standard dan indikator

Definisi Kinerja

Pengertian kinerja berdasarkan kata benda '*Performance*' menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan hukum dan etika (Rivai & Basri, 2004). Menurut Robbins (2011), kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sementara itu menurut Mangkunegara (2000: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007) kinerja adalah kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Suparno (2015) kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Dengan demikian dapat di katakan bahwa untuk melihat kemampuan seseorang, kita harus memperhatikan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan untuk mengetahui motivasi seseorang dapat dilakukan melalui sikapnya dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas dengan pencatatan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawan, maka kinerja karyawan harus dapat di tentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan perusahaan. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk mendapatkan kontribusi karyawan

yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja yang di mulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Pramurukti

a. Definisi Pramurukti

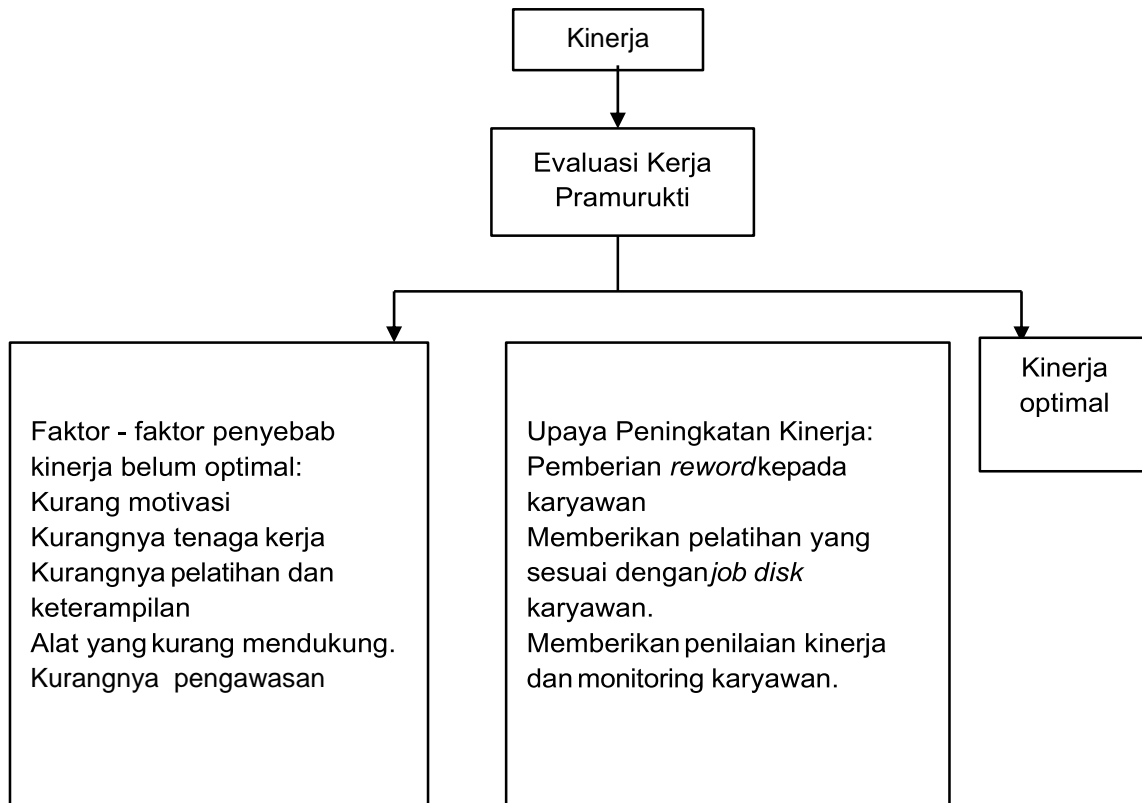
Pramurukti adalah seseorang yang memberikan perawatan bagi lansia yang tinggal di panti wredha. Pramurukti harus menjalin komunikasi langsung dengan lansia yang berada di panti wredha. Pramurukti merupakan sumber utama dukungan dan perawatan bagi lansia yang menderita penyakit mental dan fisik (Bond, dkk, 1995).

b. Tugas Pramurukti

Relasi yang terjalin antara lansia dengan perawat dan pengelola panti diartikan bahwa perawat atau pengelola pantilah yang membuat keputusan. Keputusan yang dimaksud misalnya untuk menentukan jenis makanan yang boleh dikonsumsi oleh lansia, jam makan, jam tidur dan memberikan obat untuk lansia yang mengalami sakit (Lidz&Arnold dalam Nordhus, 1991). Hubungan yang terbentuk ini menunjukkan bahwa lansia memang membutuhkan bantuan dan tergantung pada orang lain (Baltes dalam Nordhus, 1991).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pramurukti dari ketiga panti wredha menyatakan bahwa tugas mereka disitu adalah membantu lansia apabila mengalami kesulitan untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Bantuan ini diberikan dalam berbagai bentuk yang berkaitan dengan kesehatan mental dan fisik lansia di panti wredha.

Kerangka Penelitian



Rancangan/Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Satori (2011: 23) Penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat di kuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artefak dan lain sebagainya. Sedangkan penelitian deskriptif (*Deskriptif research*) yakni metode penelitian yang digunakan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dan berguna untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang

Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Evaluasi adalah Proses mengumpulkan informasi mengenai suatu objek, dan membandingkannya dengan kriteria, standard dan indikator (Hadi 2011: 13).

2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2000: 67).
3. Pramurukti adalah seseorang yang memberikan perawatan bagi lansia yang tinggal di panti wredha (Bond, dkk, 1995).

Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subjek penelitian ini adalah Pegawai RPSLU Budi Dharma dan lansia sebanyak 5 orang yang akan diwawancarai untuk selanjutnya disebut sebagai informan/narasumber yaitu:
 - a. Kepala RPSLU Budi Dharma Bapak Heri Supriyanto, S.Sos
 - b. Tenaga Pramurukti Putra Arya
 - c. Lansia Perempuan Sri Astuti
 - d. Lansia Laki-laki Ngatun Marto Sarjono
 - e. Tenaga CS Broham
2. Obyek penelitian ini adalah “Evaluasi Kinerja Tenaga Pramurukti diRPSLU Budi Dharma”.

Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

2. Observasi

Observasi pada pengukuran waktu dilakukan untuk pengambilan data terkait seberapa lama pasien menghabiskan waktunya untuk melalui proses dari loket antri hingga akhir, yaitu pengambilan obat Di Puskesmas Panjatan II. Data ini yang nantinya akan dianalisis untuk mengetahui hasil analisis pelayanan pasien rawat jalan di RPSLU Budi Dharma Yogyakarta.

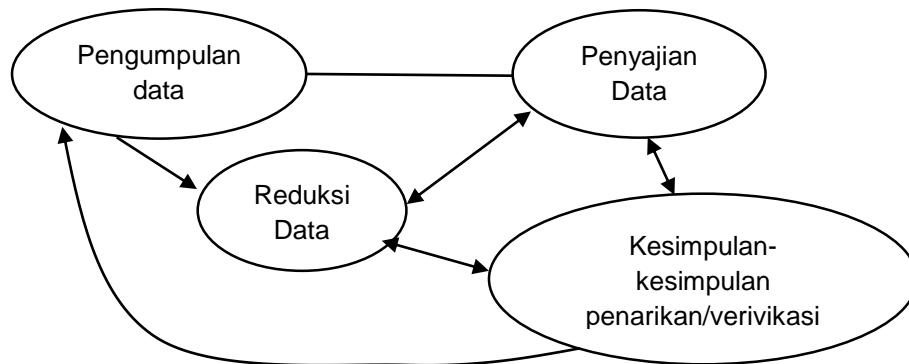
3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pelengkap dari observasi dan wawancara, pengambilan data dengan menggunakan dokumentasi resmi yang ada di RPSLU Budi Dharma Yogyakarta. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber data, yaitu melihat keadaan yang terjadi dan melihat hasil kerja tim di RPSLU Budi Dharma Yogyakarta yang sudah didokumentasikan dalam bentuk laporan.

Metode Analisa Data

Menurut Miles & Huberman (1992) dalam melakukan analisis data kualitatif harus dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktifitas dalam analisis data yaitu, reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

Gambar 3.1 Komponen-komponen Analisa Data



HASIL DAN PEMBAHASAN

Informan	Kinerja	Masalah	Upaya Peningkatan
Informan 1 Kepala RPSLU	Belum baik	Masih ada pramurukti Yang terlambat, penanganan lansia masih lambat	Menetapkan SOP yang jelas bagi pramurukti, memberikan motivasi sehingga semangat dalam bekerja
Informan 2 salah satu pramurukti	Cukup baik	Kurangnya kedisiplinan karena masih ada yang datang terlambat, kurangnya SDM, Kurang motivasi, Alat yang kurang mendukung, Kurangnya pengawasan	pengawasan terhadap jam kedatangan pramurukti, memberikan peringatan secara lisan dan secara tertulis bagi pramurukti yang terlambat berulang kali, memfasilitasi alat yang lengkap, menambah tenaga pramurukti

Informan	Kinerja	Masalah	Upaya Peningkatan
Informan 3 Lansia perempuan	Sudah cukup baik	Adanya beban kerja tambahan, bukan tugas pramurukti tetapi yang harus mengerjakan pramurukti dan kurangnya tenaga pramurukti sehingga sering kerja lembur pada waktu-waktu tertentu	Menambah tenaga pramurukti
Informan 4 Lansia laki-laki	Sudah baik	Kurang kedisiplinan waktu kerjanya saja, untuk pekerjaan dan tanggung jawab yang lain sudah cukup baik dan tetapi bekerja tidak sesuai dengan tugasnya pramurukti ada beban kerja tambahan. Banyak pekerjaan yang lain yang dilakukan pramurukti jadi sering saya liat banyak yang kelelahan saat bekerja dan kurangnya SDM	Lebih disiplin lagi menyesuaikan SOP yang berlaku dan menambah tenaga pramurukti
Informan 5 CS	Sudah baik	kadang banyak yang bekerja diluar tugasnya dan Kurang disiplin tetapi hanya beberapa pramurukti saja dan kurangnya SDM	Evaluasi kinerja dan memberikan motivasi kerja, menambah tenaga pramurukti

Pembahasan

a. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 informan maka diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kurang baik kinerja pramurukti, faktor tersebut meliputi kurangnya kedisiplinan yang mengakibatkan waktu kerja karyawan banyak yang terbuang serta berakibat terhadap lansia, masih kurangnya SDM sehingga kerja pramurukti ketaan dan kelelahan, Kurang motivasi dan

pendampingan dalam tugas pramurukti yang diberikan oleh pimpinan serta reward bagi pramurukti itu belum ada.

b. Upaya peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan wawancara terhadap 5 informan RPSLU Budi Dharma dalam meningkatkan kesejahteraan pramurukti belum ada, pemberian gaji yang sesuai dengan UMR (Upah Minimum Rasional), tidak adanya *reward* bagi pramurukti yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, pemberian bonus untuk pramurukti yang melebihi jam kerja dengan menggunakan tolak ukur diantaranya masa kerja dan beban kerja.

Simanjuntak dalam Widodo (2015: 133) menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan /Pendidikan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (Upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di RPSLU Budi Dharma Yogyakarta serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja tenaga pramurukti diRPSLU Budi Dharma belum baik karena :
 - a. Beban kerja yang berlebihan
 - b. Masih kurang kesadaran terhadap disiplin waktu
 - c. Alat yang kurang mendukung .
2. Upaya peningkatan kinerja pramurukti RPSLU Budi Dharma Yogyakarta dengan
 - a. Meningkatkan kepedulian komitmen kerja semua karyawan
 - b. Meningkatkan komitmen dalam kedisiplinan

- c. Inventarisasi alat yang dibutuhkan oleh pramurukti.

Saran

Dari hasil penelitian yang diuraikan berdasarkan kesimpulan yang di dapat, maka saran yang diberikan berupa masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja pramurukti RPSLU Budi Dharma Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan RPSLU Budi Dharma untuk :
 - a. Melakukan in house training terhadap pramurukti contohnya abdet ilmu keperawatan gerontik dan ilmu keperawatan Kebutuhan Dasar Manusia atau dengan study banding ke panti wreda yang lain.
 - b. Membuat jadwal kegiatan harian yang dipantau oleh kepala RPSLU Budi Dharma dan dimasukkan dalam penilaian kinerja pramurukti.
 - c. Mengusulkan alat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pramurukti contohnya tensi meter, termometer, gerobak dorong untuk pemabagian makan, kursi roda.
2. Diharapkan RPSLU Budi Dharma:
 - a. Koordinasi dan advoksi terhadap dinas sosial untuk penambahan pramurukti.
 - b. Pemberian reward untuk pramurukti dan punishmet untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
 - c. Merencanakan pemeliharaan dan kalibrasi alat untuk mendukung kelancaran kerja pramurukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Respons Lanjut Usia terhadap Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan di UPTD. Panti Sosial Tresna Werhda Nirwana Puri Provinsi Kalimantan Timur, *eJournal Sosiologi*, Vol. 2, No.2, 2014.
- Arikunto, S. (2010), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Basu Swastha dan Irawan. *Dasar-dasar Pemasaran*. Jakarta: CV. Intermedia, 1997.
- BPS, *Analisis Deskriptif Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Tahun 2006*, Jakarta: CV. Petratama Persada, 2007.
- Dirjen Rehabilitasi Sosial Kemensos RI, *Jendela Rehsos*, Jakarta: OHH Ditjen Rehsos, 2012.
- Fandy, T & Chandra, G. *Service, Quality Satisfaction*. Yogyakarta : Andi. Ofset, 2007.
- Fandy, 2004. T. *Pemasaran Jasa*. Jawa Timur, Malang: Bayu Media Publising,
- Gaspersz, V. *Pedoman Implementasi Program Six Sigma*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.

- Herawati & Qomariah, Pengaruh Kualitas Pelayanan Puskesmas Terhadap Kepuasan Pasien Pengguna Kartu Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat Surakarta (PKMS) Di Surakarta, *Jurnal Bhirawa*, Vol 2.No.2 2015
- Hurlock, E.B. *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: Erlangga, 1984.
- Ibrahim dan Hafizah, Tingkat Kepuasan Lansia terhadap Pelayanan di UPTD Rumah Sejahtera Geunaseh Sayang Banda Aceh, *Idea Nursing Journal*, Vol. IV, No.2, 2013.
- Jahja Y, *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Kotler, P. *Dasar-dasar Pemasaran : Principles Of Marketin*, Jakarta: PT Prehalindo, 1997.
- Kusumaningtyas, Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit X Di Kota Malang, *Jurnal NUSAMBA* Vol.1 No.1, 2016
- Purnama, Nursyahbani. *Manajemen Kualitas, Perspektif Global*, Yogyakarta: Penerbit Ekonisia, Edisi, 2006.
- Sabihaini., *Analisis Konsekuensi Keperilakuan Kualitas Layanan: Suatu Penelitian Empiris*, Jakarta: Usahawan, No. 02, Februari, 2002.
- Sitindaon, Franciscus Rondang. (2009). Persepsi lansia penghuni panti wredha "Hanna" Yogyakarta terhadap panti wredha "Hanna" Yogyakarta (Skripsi tidak diterbitkan)., Universitas Santa Dharma, Indonesia.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung, 2006.
- Supartiningsih, Kualitas Pelayanan Kepuasan Pasien Rumah Sakit: Kasus Pada Pasien Rawat Jalan, *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 6 (1), 2017.
- Yamit, Zulian. *Manajemen Kualitas Produk dan Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Ekonisia, Edisi Pertama, Cetakan Keempat, 2005.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Insiatiningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Zulkifli, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Insiatiningsih, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

[Zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

00013938