

Kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Royal Prima Medan

Pahala Maringan Jubel Simangunsong^{1*}, Perry Boy Chandra Siahaan¹, Mafe Robbi Simanjuntak¹, Cici Yulandri Sidabutar¹, Yoa Piere Ronaldy Situmeang¹

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia

*Korespondensi: pahalamj@icloud.com

ABSTRAK

Tingkat kehadiran perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Royal Prima Medan masih kurang maksimal yang disebabkan banyak perawat yang datang terlambat namun pulang lebih awal. Dari survei awal dengan melakukan wawancara, perawat mengatakan jarak tempuh antara rumah dengan rumah sakit terlalu jauh, beban kerja yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan gaji yang mereka terima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan karyawan, waktu kerja karyawan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *cross-sectional*. Total populasi sebanyak 306 perawat yang ada di ruang rawat inap dan diambil jumlah sampel sebanyak 75 perawat dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square* ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan pelatihan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap ($p=0,000$). Sedangkan waktu kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap ($p=0,211$).

Kata kunci: Pelatihan, waktu kerja, kinerja perawat

ABSTRACT

The level of attendance of nurses in the inpatient room of the Royal Prima Medan Hospital is still not optimal because many nurses arrive late but leave early. From the initial survey by conducting interviews, nurses said the distance between the house and hospital was too far, the workload was too much and it did not match the salary they received. This study determines the relationship between employee training, employee working time and the performance of nurses in the inpatient room. This study used a cross-sectional study design. The total population was 306 nurses in the inpatient room and a total sample of 75 nurses was taken with the sampling technique used was simple random sampling. Research data analysis was performed using the Chi-square test ($\alpha = 0.05$). The results showed that there was a relationship between training and performance of nurses in the inpatient room ($p = 0.000$). Meanwhile, working time is not related to the performance of nurses in the inpatient room ($p = 0.211$).

Keywords: Training, working time, nurse performance

1. PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berada pada posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus memperhatikan kinerja perawat. Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi sumber daya organisasional (Daft, 2010). Fried & Fottler (2008) dalam Rudianti *et al.* (2013) menyebutkan penilaian kinerja merupakan unsur kunci dari pelaksanaan manajemen.

Komponen pengembangan manajemen kinerja perawat terdiri dari standar pelayanan, uraian tugas, indikator kerja perawat, monitoring serta evaluasi. Hasil studi dari Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medis Kementerian Kesehatan, UGM dan WHO di 4 provinsi (Jakarta, Sumatera Utara, Sulawesi Utara dan Kalimantan Timur) ditemukan data bahwa 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti

pelatihan selama tiga tahun terakhir, 39,8% perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan serta belum dikembangkan sistem *monitoring* dan evaluasi kinerja perawat data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih rendah (Purba *et al.*, 2019).

Kinerja perawat dalam organisasi institusi pelayanan kesehatan merupakan peran utama dalam terciptanya mutu pelayanan kesehatan yang prima dan bermutu tinggi. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2012). Tenaga kesehatan menurut Sistem Kesehatan Nasional adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan (Kementerian Kesehatan, 2004).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari (Mulyono *et al.*, 2013). Jumlah perawat di Indonesia saat ini sekitar 237.181 orang, sedangkan rasio perawat terhadap jumlah penduduk yaitu 158:100.000 penduduk (Kementerian Kesehatan, 2015). Hasil penelitian Prabandari (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari tingkat pengalaman kerja terhadap kinerja dengan t hitung=3,005. Semakin banyak pengalaman didapatkan, sehingga tingkat kecakapan atas tugasnya akan semakin tinggi karena didukung atas pengalaman kerjanya sebelumnya (Sari *et al.*, 2016).

Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta yang menjadi pusat rujukan bagi masyarakat khususnya kota Medan dan masyarakat Sumatera Utara umumnya. Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan rumah sakit tipe B. Jumlah karyawan 328 orang, tenaga medis 551 orang yang terdiri dari perawat 306 orang, bidan 116 orang, dokter 129 orang. Menurut laporan pelatihan pegawai tahun 2020, terdapat 22 pelatihan yang sarannya yaitu dokter ruangan dan dokter internship, perawat, dan tenaga non medis. Berdasarkan hasil survei awal, terdapat masalah yang menyebabkan kinerja tenaga perawat tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tingkat kehadiran perawat yang menyebabkan kinerja perawat menjadi berkurang. Data yang diperoleh dari rumah sakit, terdapat 42 tenaga perawat yang sedang bertugas, ada 21 tenaga perawat yang jam kerjanya kurang. Fenomena ini menunjukkan bahwa tenaga perawat bekerja dan pulang sebelum waktunya untuk pulang sehingga menyebabkan manajemen kerja yang rendah. Karena tenaga perawat yang pulang sebelum waktunya untuk pulang menyebabkan pasien tidak dilayani dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis tentang hubungan manajemen karyawan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan rancangan *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Royal Prima Medan pada bulan Januari tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit Royal Prima Medan yaitu sebanyak 306 orang. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan rumus besar sampel untuk data proporsi pada populasi terbatas dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini uji statistik *Chi-square* dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 75 responden, mayoritas perawat berumur antara 20-29 tahun (70,7%). Kebanyakan perawat berjenis kelamin perempuan (73,3%) dan dari tingkat pendidikan paling banyak berpendidikan D-III sebanyak 58 responden (77,3%). Mayoritas responden dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 41 responden (54,7%) dan selebihnya telah bekerja selama 3 tahun (45,3%). Dari segi penghasilan, paling banyak responden berpenghasilan

<2jt (42 responden) dan yang berpenghasilan >2 jt sebanyak 33 responden.

Tabel 1. Karakteristik responden (n=75)

Variabel	Total responden	
	n	%
Umur		
20 -29 Tahun	53	70,7
30-39 Tahun	22	29,3
Jenis Kelamin		
Laki - laki	20	6,7
Perempuan	55	73,3
Pendidikan		
D -III	58	77,3
S1	17	22,7
Lama Kerja		
3 tahun	34	45,3
> 5 tahun	41	54,7
Penghasilan		
< 2 jt	42	56,0
> 2 jt	33	44,0

Tabel 2. Hasil analisis bivariat (n=75)

Variabel	Kinerja perawat				Pvalue
	Baik		Tidak baik		
Pelatihan					
Baik	68	94,4	0	5,5	0,000
Buruk	4	90,6	3	9,4	
Waktu kerja					
Baik	23	32,0	49	68,0	0,211
Buruk	2	66,7	1	33,3	

Hasil analisis bivariat (lihat Tabel 2) memperlihatkan proporsi pelatihan baik sebanyak 72 responden dan seluruh kinerja perawat baik, sedangkan pelatihan baik sebanyak 3 responden mayoritas kinerja baik sebanyak 4 responden (90,6%) dan tidak baik sebanyak 3 responden (9,4%). Dari hasil uji statistik didapatkan nilai $p = 0,000$, dengan demikian dapat disimpulkan ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat. Mayoritas responden mengatakan bahwa pelatihan di rumah sakit Royal Prima sudah terlaksana dengan baik, pelatihan menggunakan fasilitas yang baik dan tingkat kenyamanannya baik pada saat mengikuti pelatihan. Hal tersebut sangatlah berdampak baik terhadap kinerja karyawan di rumah sakit tersebut khususnya kinerja perawat.

Penelitian di ruang rawat inap bedah Rumah Sakit Tk. Pelamonia Makassar menunjukkan adanya pengaruh dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,352 dan signifikan pada $\alpha = 0,003$ dengan nilai thitung sebesar 3,027. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering mengikuti pelatihan maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Pelamonia Makassar.(Majid & Amar, 2016). Namun yang dilakukan oleh Kasenda (2013) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Liunkendage Tahuna ($p=0,748$). Perawat di rumah Sakit Umum LiunKendage Tahuna masih kurang mengikuti pelatihan padahal dengan mengikuti pelatihan dapat membantu meningkatkan keterampilan mereka, sehingga tugas yang diberikan tidak akan menjadi suatu beban bagi mereka. Setelah menganalisis hasil penelitian tentang pelatihan di Rumah Sakit Umum Daerah Liunkendage Tahuna terlebih khusus para

perawat di ruang rawat inap menunjukkan 90,1% tidak pernah mengikuti pelatihan.

Selanjutnya berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa proporsi waktu kerja yang baik sebanyak 72 responden mayoritas kinerja tidak baik sebanyak 49 responden (68,0%) dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 23 responden (32,0%), sedangkan waktu kerja tidak baik sebanyak 3 responden mayoritas kinerja baik sebanyak 2 responden (66,7%) dan selebihnya pada kategori tidak baik sebanyak 1 responden (33,3%). Dari hasil uji *Chi-square* didapatkan $p=0,211$, dengan demikian tidak ada hubungan antara waktu kerja dengan kinerja perawat. Mayoritas responden menjawab bahwa mereka seringkali pulang dan datang untuk bekerja tidak tepat waktu, banyak responden menyatakan bahwa beban kerja mereka sangat banyak sehingga mereka jarang memperoleh jam istirahat dengan waktu yang tepat, dan waktu yang mereka miliki tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka.

Studi yang dilakukan Seguh *et al.* (2019) menyimpulkan tidak terdapat hubungan antara shift dan stres kerja dengan kinerja perawat di RS Bhayangkara Tingkat III Manado ($p=0,163$). Penelitian Raung (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan antara shift kerja dan stress kerja, memiliki pengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan medis dan sistem reward yang memoderasi shift kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan medis RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan berhubungan dengan kinerja perawat, sementara itu waktu kerja tidak berhubungan dengan kinerja perawat. Disarankan bagi perawat untuk terlibat aktif dalam mengikuti pelatihan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Rumah Sakit perlu melaksanakan program pelatihan yang berkelanjutan agar kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat terus meningkat dan memberikan *punishment* bagi perawat yang meninggalkan rumah sakit pada saat jam bekerja.

5. REFERENSI

- Daft RL. 2010. Era Baru Manajemen. Salemba Empat. Jakarta
- Ilyas, Y. 2012. Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Kementerian Kesehatan. 2004. Sistem Kesehatan Nasional. Kementerian Kesehatan. Jakarta
- Kementerian Kesehatan. 2015. Profil Kesehatan Indonesia 2015. Kementerian Kesehatan. Jakarta
- Majid A, Amar S. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Supervise Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Tk. Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management* 1(2)
- Mulyono MH, Hamzah A, Abdullah AZ. 2013. Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, 2(1), 18–26
- Prabandari R. 2003. Analisis Pengaruh antara Pendidikan dan Latihan, Pengalaman Kerja, Inisiatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Program Sarjana Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Purba DS, Rusyani Y, Kusumawati P. 2019. Hubungan Tingkat Kepuasan Dengan Kinerja Perawat di RSUD Mitra Keluarga Husada Pedan. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Duta Gama Klaten
- Rudianti Y, Handiyani H, Sabri L. 2013. Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia* 16(1), 25–32
- Raung YR. 2019. Pengaruh Shift Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Pada RSUD. DR.H Abdul Moeloek Bandar Lampung. Universitas Negeri Lampung.

- Sari, M., Prabandari, Y., & Claramita, M. (2016). Physicians' professionalism at primary care facilities from patients' perspective: The importance of doctors' communication skills. *Journal of Family Medicine and Primary Care*. 5(1), 56–60.
- Seguh F, Kolibu FK, Kawatu PAT. 2019. Hubungan Shift Kerja dan Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *eBiomedik* 7(2)