PENGARUH PELATIHAN PERAWAT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PARU DUNGUS KABUPATEN MADIUN

Suhadi Prayitno
(STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun)

ABSTRACT

A preliminary survey of performance issues, there is still a performance assessment by a nurse who belongs is quite good and less good, surely it will effect conferring on high low productivity generated by nurses, this course is directly proportional to the statement of the head of the HRD (human resource development) stating the attitude and discipline that is still low that will affect productivity. This research aims to know the influence of Training Nurse Against Nurse work productivity in hospital Pulmonary Dungus Madiun Year 2016.

This type of research aims is crosssectional approach with quantitative. The sample of this research is 47 Nurses in hospital Pulmonary pelaksanaan Dungus Madiun, using the method of total sampling. With the use of the correlation Test Product Moment.

The results of this research are training nurses categorized either as many as 26 people (55.3%), while nurses were categorized as many as 21 people less well (44.7%). And nurses with high work productivity as much as 24 people (51.1%), while nurses with low work productivity by as much as 23 people (48.9%). Based on the correlation of test Product Moment is obtained a value of 0.02, meaning the value of the sig sig smaller than 0.05 ($0.02 < 0.05$) showed that there is a sidnifikan between the influence of nurse training with work productivity of nurses in a hospital Lung Dungus keeratan weak denggann Madiun of 0.333.

Suggestions that researchers recommend is hospital management should improve training programs, because with the increasing level of training to increase work productivity of nurses that will take a very positive influence with increasing the quality of nursing care.

Keywords: Coaching, Productivity, Nurse

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau, oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Depkes RI, 2009).

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung oleh motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan perilaku (Gomes, 2003)

Peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu adanya pelatihan. Peran mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2004).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Istika Dwi Kusumaningrum pada Tahun 2008 dengan judul "Pengaruh pelatihan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di RSUD Yogyakarta tahun 2008". Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja perawat sebesar 0,633 (63,3 %). Pelatihan SDM mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja yang positif sebesar $R=0,472$ dan dapat dikategorikan dalam hubungan yang cukup kuat yaitu 0,400-0,599. Sedangkan pengaruh yang signifikan antara pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja perawat terbukti yaitu ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai F -hitung $> F$ -tabel ($23,808 > 3,96$) (Kusumaningrum, 2012).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan terdapat hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (indriyani, 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan terdapat hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Indriyani, 2015).

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun didirikan pada tanggal 5 Juli 1939 di atas tanah milik Pemerintah kolonial Belanda. Rumah Sakit Paru Dungus ditetapkan menjadi Rumah Sakit Paru berdasarkan pada Perda Nomor 37 Tahun 2000 serta Pergub Nomor 26 Tahun 2002 dikembangkan dengan memberikan pelayanan umum selain paru. Pada Tahun 2011 ditetapkan sebagai Rumah Sakit terakreditasi 5 pelayanan dasar, Pada Tahun 2012 ditetapkan sebagai PPK-BLUD Unit kerja dengan status penuh.

Menurut Mulyono 2004 bahwa, dalam pandangan manajemen modern, perawat merupakan sumber daya manusia (*human resources*) sekaligus merupakan asset paling penting, yang apabila diberikan latihan dan pengembangan serta lingkungan kerja yang tepat akan mampu memberikan prestasinya dengan baik. Perawat merupakan tenaga yang paling lama berinteraksi dan berhubungan dengan pasien selama jam kerjanya sehingga baik buruknya pelayanan di rumah sakit sangat dipengaruhi pelayanan perawat (Kusumaningrum, 2012).

Berdasarkan data pelatihan karyawan di Rumah sakit Paru Dungus Madiun menyatakan, penerapan Pelatihan dalam Rumah Sakit Dungus Paru Madiun terdiri dari dua yaitu pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Pelatihan internal adalah pelatihan yang diikuti semua karyawan di dalam Rumah Sakit Paru dungus Madiun, sedangkan pelatihan eksternal adalah pelatihan yang diikuti beberapa karyawan Rumah Sakit yang pelatihan tersebut dilakukan tidak dalam Rumah Sakit.

Dalam pelatihan internal Rumah Sakit Paru Dungus Madiun mengadakan 4 kali pelatihan pada tahun 2016 yang meliputi semua karyawan termasuk perawat. Sedangkan dalam pelatihan eksternal Rumah Sakit Paru Dungus Madiun mengikuti berbagai macam pelatihan perawat sebanyak 10 kali.

Melalui pelatihan perawat memiliki pengetahuan keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik dalam memberikan pelayanan

kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas seorang perawat (Fahiqi, 2016).

Berdasarkan studi pendahuluan pada bulan April 2016 diketahui bahwa hasil survei kinerja perawat di Rumah Sakit Paru Dungus Kabupaten Madiun sebesar,

Tabel 1.1 Hasil penilaian evaluasi kinerja perawat

No	Indikator Kinerja	Hasil (%)	Kategori
1	Kualitas Kerja	68,5%	Baik
2	Kedisiplinan	52,4 %	Cukup baik
3	Kemampuan	70%	Baik
4	Komunikasi	55%	Cukup baik
5	Inisiatif	38,7%	Kurang baik

Dari survei pendahuluan masalah kinerja, masih terdapat penilaian kinerja oleh perawat yang tergolong cukup baik dan kurang baik, tentunya akan berefek pada tinggi rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh perawat, hal ini tentunya berbanding lurus dengan pernyataan kepala HRD (*human resource development*) yang menyatakan sikap dan kedisiplinan yang masih rendah yang akan berpengaruh pada produktivitas.

Oleh karena itu menuntut peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Pelatihan Perawat Terhadap Produktivitas Kerja pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2016" dari berbagai sumber yang terkait.

Dengan demikian diharapkan dengan penelitian ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Rumah sakit Paru Dungus Kabupaten Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bentuk survei dengan pendekatan *Cross Sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2016 sejumlah 47 orang.

Prosedur pengambilan sampel yaitu dengan teknik *Total sampling*, Adapun jumlah sampel adalah sebanyak 47 sampel.

Data primer diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen indek kinerja rumah sakit di RS Paru Madiun

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

No	Variabel	F	%
----	----------	---	---

1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	53,2
		Perempuan	22	46,8
2	Umur	17-25	10	21,3
		26-35	20	42,6
		36-45	11	23,4
		46-55	6	12,8
3	Pendidikan	Diploma	46	97,8
		Sarjana	1	2,1
4	Lama kerja	1-5th	24	51,1
		6-10th	14	29,8
		11-15th	1	2,1
		16-20th	2	4,3
		21-25th	6	12,8

Berdasarkan diatas dapat diketahui presentase tertinggi karakteristik responden sebagian besar umur 26-35 tahun terdapat 20 responden (42,6%) begitu juga umur yang terendah adalah golongan umur 46-55 tahun terdapat 6 responden (12,8%), persentase tertinggi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki terdapat 25 responden (53,2%), sedangkan perempuan terdapat 22 responden (46,8%), persentase tertinggi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan adalah Diploma terdapat 46 responden (97,8%). Sedangkan persentase terendah adalah Sarjana sebanyak 1 responden (2,1%), persentase tertinggi karakteristik responden berdasarkan lama kerja perawat di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun adalah responden yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 24 (51,1%) dan responden yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 1 (2,1%), persentase tertinggi karakteristik responden berdasarkan status pegawai adalah PNS dapat 17 orang (36,2%), sedangkan BLUD terdapat 30 orang (63,8%).

ANALISIS BIVARIAT

No	Pelatihan Perawat	Produktivitas Kerja				Analisi	
		Tinggi		Rendah		Sig	Correlate
		n	%	n	%		
1	Baik	16	34,0	10	21,3	0,02	0,333
2	Kurang Baik	8	17,0	13	27,7		

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa dari 47 responden dapat diketahui bahwa perawat dengan pelatihan baik dan produktivitas tinggi sebanyak 16 perawat (34,0%), perawat dengan pelatihan kurang baik dan produktivitas tinggi sebanyak 8 perawat (17,0%), perawat dengan pelatihan baik dan produktivitas rendah sebanyak 10 perawat (21,3%), perawat dengan pelatihan kurang baik dan produktivitas rendah sebanyak 13 perawat (27,7%).

Berdasarkan Uji Kolerasi *Product Moment* yang dilakukan terhadap pelatihan perawat pelayanan terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun 2016 ditemukan nilai sig 0,02 yang berarti $< 0,05$ maka H_0 di tolak. Nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,02 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan perawat pelayanan terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun 2016. Maka koefisien kolerasi Pelatihan perawat pelayanan dengan Produktivitas kerja perawat sebesar 0,333 yang berarti ada kolerasi dengan keeratan hubungan lemah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji Korelasi *Product Moment* yang sudah dilakukan peneliti dengan nilai sig 0,02 $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara pelatihan perawat dengan produktivitas kerja perawat. Dengan nilai *contingency coefficient* 0,333 itu berarti keeratan hubungan yang cukup.

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung oleh motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan perilaku (Gomes, 2003).

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kegiatan organisasi telah disadari oleh pimpinan dan karyawan, melalui berbagai perbaikan kerja dengan harapan tercapai produktivitas yang tinggi. Menurut Klingner dan Nanbaldin produktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha karyawan, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihan. Produktivitas terdiri dari pengetahuan (*knowledges*), ketrampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*) dan perilaku (Gomes, 2002).

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan bagi karyawan merupakan proses yang harus terus-menerus berlangsung dalam rangka meningkatkan pengetahuan ketrampilan dan sikap kerja yang relevan dengan usaha-usaha memperbaiki produktivitas kerja karyawan serta produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pandangan manajemen moderen, karyawan merupakan sumber daya manusia (*human resource*) sekaligus merupakan asset yang paling penting, yang apabila diberikan latihan dan pengembangan serta lingkungan kerja yang tepat akan mampu memberikan prestasinya dengan baik (Mulyono, 2004).

Menurut peneliti sesuai dengan hasil yang didapatkan bahwa seharusnya pihak rumah sakit memperhatikan materi yang disampaikan harus disesuaikan dengan kebutuhan perawat dalam melaksanakan tugas. Selain itu, rumah sakit juga harus memperhatikan kualitas narasumber yaitu narasumber yang lebih menguasai materi dengan dan penyesuaian narasumber sesuai keahlian dibidangnya. Serta diharapkan narasumber memiliki penguasaan dalam mengefektifitas waktu dalam penyampaian agar para peserta pelatihan merasa puas dan pelatihan menjadi lebih menarik, juga tidak monoton.

Pelatihan memiliki manfaat bagi karyawan dan bagi rumah sakit. Menurut analisis penulis bahwa pengaruh pelatihan terletak pada pemenuhan keterampilan dan pengetahuan. Dalam hal ini, produktivitas kerja perawat disebabkan oleh adanya pelatihan. Kelambatan produktivitas disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelatihan untuk perawat.

Pemberian pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hendaknya pihak rumah sakit meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Hal ini penting, karena pada umumnya setiap tenaga kerja bersifat jangka pendek (memenuhi kebutuhan dan keinginan) dan jangka panjang (meningkatkan karir). Walaupun diantara indikator pemberian pelatihan dalam penelitian ini ada yang bersifat jangka pendek dan jangka panjang, namun indikator pemberian pelatihan saling berkaitan satu dengan lainnya karena dengan reaksi yang baik

dari peserta pelatihan maka akan mempengaruhi juga .

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha perawat yang didukung oleh motivasi yang tinggi, dengan kemampuan, yang diperoleh melalui pelatihan. Menurut peneliti jika produktivitas meningkat, berarti kinerja perawat yang baik akan menjadi timbal balik bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Untuk itu, manajemen rumah sakit harus meningkatkan program pelatihan, karena dengan semakin tingginya tingkat pelatihan mampu meningkatkan produktivitas kerja perawat yang akan membawa pengaruh yang sangat positif dengan peningkatan kualitas asuhan keperawatan.

Pelatihan harus terprogram dan berkesinambungan untuk seluruh perawat dengan lebih menekankan pada keterampilan atau praktek tindakan keperawatan karena dengan praktek langsung dapat lebih meningkatkan daya ingat perawat dalam melakukan tindakan keperawatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada Pengaruh Pelatihan Perawat Pelayanan terhadap Produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun dengan nilai $\text{sig}=0,02$ yang berarti terdapat pengaruh antara kedua variabel dengan koefisien kolerasi atau tingkat keeratan sebesar 0,333 yang berarti ada kolerasi dengan keeratan hubungan yang lemah.

Saran

Rumah Sakit Paru Dungus Madiun tetap bisa menerapkan program Pelatihan dengan sebaik mungkin dan sesering mungkin sebagai strategi Rumah Sakit untuk meningkatkan Produktivitas Perawat. Serta penekanan dan perhatian khusus pada indikator produktivitas seperti indikator kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, kemampuan, pengembangan, semangat kerja dan mutu.

Penelitian ini hanya mengetahui tentang pengaruh penerapan Pelatihan perawatsaja, mungkin peneliti selanjutnya dapat melakukan pengkajian lebih dalam tentang variabel yang lain yang berpengaruh atau berhubungan terhadap pelatihan maupun produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Gomes, F. 2002. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Andi.

Indriyani, s.2015. "*Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt paradise island furniture.* Universitas negeri Yogyakarta.

Mulyono. 2016 . *Analisis pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah (rsud) majenang analisis pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah (rsud) majenang.* lain purwokerto

Rivai . 2016. "*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di Puskesmas Gantrung Kecamatan Kebonsari madiun Tahun 2016*". Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bakti Husada Mulia Madiun

Kusumaningrum 2011. "*Metode Penelitian Kesehatan Penuntun Praktis Bagi Pemula*". Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.