

Analisis Kinerja Duty Manager di RSUD Kabupaten Karawang Tahun 2007 = Duty Manager Work Performance in Karawang District Public Hospital Analysis Year 2007

Suhartono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20340963&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini tentang analisis kinerja petugas Duty Manager di Rumah Sakit Umum Kabupaten Karawang di luar jam dinas dan di hari libur yang bertujuan untuk mengetahui kinerja Duty Manager serta faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Duty Manager. Penelitian ini dilakukan dengan disain potong lintang. Dalam penelitian ini diuji hubungan variabel individu yang terdiri dari pendidikan, pengetahuan, persepsi sikap dan motivasi serta variabel persepsi individu terhadap organisasi yang terdiri dari persepsi individu terhadap sarana, insentif serta monitoring dan evaluasi dengan kinerja petugas Duty Manager dalam pelayanan pasien/keluarga pasien di RSUD Kabupaten Karawang.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk menilai kinerja petugas Duty Manager adalah kuisioner dengan menggunakan skala Likert. Populasi penelitian ini adalah seluruh petugas yang bertugas sebagai Duty Manager yang berjumlah 40 orang dimana semua petugas ini diambil sebagai sampel. Serta para petugas yang berada di bawah koordinasi Duty Manager di ruang rawat inap, dokter IGD, petugas laboratorium, petugas apotik (instalasi farmasi). Pengambilan data di lapangan dilakukan selama 2 bulan.

Hasil penelitian diperoleh 50% Duty Manager memiliki kinerja yang rendah sedang sisanya 50% memiliki kinerja yang tinggi. Pengelompokan ke dalam dua kategori (tinggi-rendah, cukup-kurang) dengan menggunakan cut point nilai mean. Pada penelitian ini total responden ada 11 dari 11 unit pelayanan total skor maksimal 55,0 dan total skor minimal 0,0 nilai mean 27,5. Kinerja tinggi bila total nilai skor maksimal > 27, dan kinerja rendah bila total nilai skor maksimal ≤ 27,5.

Hasil analisis bivariat antara kinerja dengan variabel independen (pendidikan, pengetahuan, sikap, motivasi, persepsi sarana, insentif monitoring dan evaluasi) menunjukkan adanya hubungan antara rendahnya kinerja dengan variabel motivasi serta monitoring dan evaluasi.

Hasil penelitian menyimpulkan Kinerja Duty Manager di RSUD Karawang antara yang memiliki kinerja rendah dan yang memiliki kinerja tinggi berbanding sama (50%), jadi separuh dari seluruhnya 40 orang Duty Manager berkinerja rendah. Variabel pendidikan, pengetahuan, sikap, persepsi sarana, persepsi insentif tidak berhubungan dengan kinerja Duty Manager. Variabel motivasi serta variabel monitoring mempunyai hubungan dengan kinerja Duty Manager.

Disarankan kepada pimpinan rumah sakit untuk melakukan upaya-upaya: perumusan kembali tugas pokok dan uraian jabatan Duty Manager melalui pengkhususan tugas pokok yang meliputi aspek pemantauan pasien dengan kasus kegawatan, solusi masalah, serta aspek pembinaan dan penanganan pasien dengan kasus kegawatan. Meningkatkan motivasi petugas Duty Manager melalui pemberian penghargaan kepada Duty Manager yang melaksanakan tugas dengan penuh disiplin dan tanggung jawab, demikian pula melaksanakan pemberian sanksi teguran kepada petugas yang tidak melaksanakan tugas dengan baik. Meningkatkan kegiatan monitoring dan evaluasi kegiatan Duty Manager dalam rangka meningkatkan motivasi melalui pertemuan rutin (1 minggu sekali), kegiatan ini diantaranya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan Duty Manager dalam pelaksanaan tugas serta membantu memperbaiki kinerjanya.

.....This research is about the analysis of Duty Manager work performance in manager level services in Karawang District Public Hospital outside their working hours and on public holidays, with its objective to discover Duty Manager work performance and factors related with it. This research was conducted with the cross sectional design. This research will test the correlation of individual variable which consisted of education, knowledge, perception of attitude and motivation also individual perception variable to organisation which consists of facility, incentive also monitoring and evaluation toward work performance duty manager in serving the patient/ family in karawang district hospital.

The research instruments to measure the duty manager working performance were the questions sheet using Likert scale. The sample population of this research are 40 staffs; who are responsible as . Other sample were also the staffs who work under Duty Manager coordination in patient room, emergency doctors, laboratory staffs, drugstore staff (pharmacy installation). The data collection in the field was conducted within 2 months.

The result of this research shows 50% of Duty Manager has low work performance and another 50% has high work performance. There are 2 categorizes (high-low, adequate- minus) using the cut point mean values. Total respondents in this research were 11 from I I services unit and maximum total score 55,0 and minimum total score 0,0 mean value 27,5. It reached High work performance if the maximum total score is $>27,5$, and low work performance if the maximum total score is $\leq 27,5$.

The bivariat analysis result of work performance and independent variables (education, knowledge, attitude, motivation, facility perception, incentive, monitoring and evaluation) showing the correlation between low work performance and motivation variable also monitoring and evaluation.

The analysis result and variables observed can be summarize as: the work performance of Duty Manager in Karawang district public hospital are equal (each 50%) between the low and high work performance, so half of all 40 duty managers have low working, variables of education, knowledge, attitude, facility perception, incentive perception has no correlation with Duty Manager work performance, its the motivation variable also monitoring variable which has correlation with duty manager work performance variables.

The Hospital needs a strategy to increase the DDQ/ Manager work performance by: giving appreciation to the Duty Manager who works with E111 discipline and responsible, also giving the punishment to those who do not work well, force the motivation of Duty Manager to carry out their responsibility through clear career development and promotion.