

Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat puskesmas di Kota Padang tahun 2002 = The analyses of nurses productivity related factors at several community health center (Puskesmas) in Padang

Efitra, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=71073&lokasi=lokal>

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan bagi organisasi apapun, oleh karena itu perlu diberdayakan agar lebih produktif. Demikian pula halnya dengan SDM keperawatan yang ada di Puskesmas, karena perawat Puskesmas mempunyai peran yang besar untuk mewujudkan pembangunan kesehatan menuju Indonesia Sehat 2010. Hal ini dapat dilihat dari tujuan dan fokus intervensi pelayanan keperawatan di Puskesmas. Namun kenyataan tidak demikian, pemberdayaan SDM keperawatan di Puskesmas masih terlihat lambat dan seperti terlupakan bila dibandingkan dengan pemberdayaan SDM di rumah sakit, sehingga hal ini berdampak terhadap mutu pelayanan keperawatan di Puskesmas.

Di Kota Padang tahun 1999, didapatkan persentase pencapaian kegiatan perawatan kesehatan masyarakat masih rendah, yaitu 35 %. Hal ini menunjukkan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan perawat Puskesmas di Kota Padang belum optimal. Untuk melihat bagaimana mutu pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat Puskesmas, maka perlu dikaji indikator dari mutu tersebut. Pada penelitian ini salah satu indikator yang dikaji adalah produktivitas kerja. Banyak faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja. Ilyas (1999) mengemukakan produktivitas berhubungan dengan faktor lingkungan, faktor personal, faktor organisasi, dan faktor manajemen. Pada penelitian ini, peneliti mengasumsikan bahwa faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat Puskesmas di Kota Padang adalah umur, masa kerja, pelatihan, motivasi, penghargaan, dan kemampuan manajerial pimpinan Puskesmas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja perawat Puskesmas, dan melihat bagaimana hubungan antara faktor: umur, masa kerja, pelatihan, motivasi, penghargaan, dan kepemimpinan dengan produktivitas kerja perawat Puskesmas di Kota Padang. Desain penelitian menggunakan metode deskriptif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Jumlah sampel adalah total sampling.

Pengambilan sampel secara purposive yaitu seluruh perawat Puskesmas yang bekerja sebagai perawat kesehatan masyarakat baik di dalam maupun di luar gedung.

Hasil penelitian menunjukkan 50,7 % perawat Puskesmas di Kota Padang menilai produktivitas kerja mereka dengan kategori rendah. Hasil uji statistik bivariat Chi - Square menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel motivasi ($p = 0,005$), penghargaan ($p = 0,009$), dan kepemimpinan ($p = 0,0001$) dengan produktivitas kerja. Sedangkan variabel umur ($p = 0,247$), masa kerja ($p = 0,617$) dan pelatihan ($p = 0,135$) tidak berhubungan dengan produktivitas kerja. Selain itu hasil uji regresi logistik didapatkan bahwa kepemimpinan paling berkontribusi terhadap produktivitas kerja perawat Puskesmas di Kota Padang.

Merujuk pada hasil penelitian di atas, terlihat lebih dari sebagian perawat yang menilai peran dan keterlibatan mereka dalam memberikan asuhan keperawatan pada individu, keluarga, dan masyarakat masih belum optimal. Faktor yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat Puskesmas di Kota Padang adalah kemampuan manajerial pimpinan, motivasi perawat, dan

penghargaan. Walaupun secara statistik dalam penelitian ini, pelatihan tidak mempengaruhi produktivitas kerja, namun secara substansi pelatihan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga pelatihan tetap menjadi pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat Puskesmas di Kota Padang. Tidak ditemukannya hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja, kemungkinan disebabkan perawat yang mengikuti pelatihan baru dalam jumlah yang sedikit. Selain itu juga belum adanya evaluasi atau monitoring terhadap efektivitas dari pelatihan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, rekomendasi ditujukan kepada pengelola Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kota Padang, untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat dengan meningkatkan kemampuan manajerial pimpinan Puskesmas melalui pendidikan, atau membuat kebijakan dengan menetapkan kriteria kemampuan manajerial sebagai prasarat utama bagi seorang pimpinan, meningkatkan motivasi melalui pengembangan karir, dan supervisi, merancang sistem penghargaan untuk perawat yang berprestasi secara tepat sesuai dengan kebutuhan atau harapan perawat, serta meningkatkan program pelatihan untuk perawat sesuai kebutuhan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan metoda yang berbeda, antara lain pengumpulan data dengan tehnik observasi atau wawancara. Selain itu dapat menggunakan alat ukur yang berbeda, seperti yang dikemukakan Ilyas (1999) dan Amstrong (1990).

.....

Human resource is a main key of success to any organization. They need to be empowered in order to be more productive. Human resource also become the key of success in Puskesmas because of nurses in Puskesmas have the major role to achieve "Indonesia Sehat 2010", as we can see from the purpose and the focus of nursing care in Puskesmas. In reality, human resource in Puskesmas is less empowered than in Hospital, so it affects the quality of nursing care in Puskesmas.

In Kodya Padang, 1999, it was found that the percentage of nursing achievement in Puskesmas is low, around 35 %. It indicates that quality of nursing care which has given by nurses in Puskesmas is not optimal yet. In order to find how the quality of nursing care has given by nurses, we need to assess the work productivity. Many factors relate to productivity. Ilyas (1999) stated that productivity relates to environmental, organizational, personal, and managerial factors. This study assumed that the factors relate to nurses work productivity in Kodya Padang are age, job experience, training, motivation, reward and the managerial capability of the Puskesmas leader.

The purpose of the study was to identify the level of productivity of nurses at Puskesmas; the relationship between: age, work experience, training, motivation, reward, and leadership and the nurses productivity at Puskesmas in Kodya Padang. The design of the study was descriptive analytical through cross sectional approach. A total sampling was utilized purposively. All nurses who work as community health nurses either at Puskesmas or outside Puskesmas participated in the study. The findings demonstrated that 50,7 % nurses evaluated themselves as having low productivity. A bivariate statistical test Chi - Square showed that there are significant relationship between motivation ($p = 0,005$), reward ($p = 0,009$) and leadership ($p = 0,0001$) and their work productivities. The variable: age ($p = 0,247$), work experience ($p = 0,617$), and training ($p = 0,135$) did not have relationship with nurses productivity. In addition, a logistic regression test showed that leadership is the most influencing variable to the work productivity of Puskesmas nurses in Padang.

Based on the result of this study, some recommendations were conveyed to the management of Puskesmas

and regional office of health in Padang to improve nurses work productivity by providing them with several types of training, designing a reward system for nurses according to their needs or expectation, motivating them through a definite career development and supervision system. Also, by improving managerial skills of Puskesmas leaders through a formal education, continuing education, or developing a policy based on criteria requirements of a leader.

Referred also to the findings from this study, it showed that over a half of nurses feel that their involvement in giving nursing care to individual, family or society is not optimal yet. The factors that considered can improve nurses work productivity in Puskesmas Kodya Padang are leader's managerial, motivation, and reward. Even though statistically, the training has not influenced the work productivity, the substance of training itself may influence the staff work productivity. So, training is still needed to improve nurses work productivity in Puskesmas Kodya Padang. This study could not find the relationship between training and work productivity. It might be happened because there is not evaluation on the effectiveness of the training and the number of nurses who followed training is low.

This study has some limitation, however, it is expected that the future studies will be conducted with different methods and instruments, such as, in collecting the data may use observation or interview technique. Or, use different measurement technique as Ilyas (1999) or Armstrong (1990) suggested.