

ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT PUTRI HIJAU MEDAN

Muchti Yuda Pratama

Dosen Akper Kesdam I/BB Medan

yudamuchti@yahoo.co.id

ABSTRAK

Quality of work life is a problem that should get attention from the Putri Hijau Hospital Medan. This refers to the idea that the quality of work life is considered capable of increasing the participation and contribution of the executor nurses to the hospital. This type of research is descriptive with survey method that aims to analyze the quality of work life that is employee involvement, career development, problem solving, communication, available facilities, job security, workplace safety, balanced compensation, and pride of institution. This research was conducted at Putri Hijau Hospital Medan. The subjects of this study were 79 nurses who had D3 and S1 graduated nursing. Data analysis was performed using univariate analysis. It is suggested to the management of Putri Hijau Medan Hospital to pay more attention to the implementing nurses on problem solving, communication, available facilities, job security, and safety of work environment such as: giving opportunity to nurse executor to solve problems related to their work, regular meetings, holding counseling programs and recreational programs, scheduling official arrangements, and providing job security guarantees for implementing nurses.

Keywords: *Nurse Executor, Quality of Work Life, Hospital*

Pendahuluan

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya dominan yang mencapai 55-65%, perawat juga merupakan profesi yang

memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Yani, 2009).

Dalam lingkungan kerja, pelaksanaan tugas yang baik dan profesional dapat terwujud dengan menumbuhkan budaya kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting diciptakan oleh perusahaan

agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan mencapai kinerja terbaik. Perasaan nyaman dan kondisi yang menyenangkan dalam lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kualitas kehidupan kerja (Kondalkar, 2009).

Kualitas kehidupan kerja menjadi isu penting dalam organisasi kesehatan. Dari hasil penelitian di Kanada, dilaporkan bahwa krisis perawat yang dialami dapat ditanggulangi dengan menyusun strategi yang dilakukan oleh *Advisory Committee on Health Human Resource* (ACHHR), dimana peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat diidentifikasi sebagai penyelesaian masalah krisis perawat di Kanada.

Rumah Sakit Putri Hijau Medan memiliki visi menjadi rumah sakit dambaan warga TNI dan masyarakat di Kawasan Barat Negara Kesatuan Republik Indonesia, dengan misi yaitu memberikan dukungan dan pelayanan kesehatan yang tepat, cepat, akurat bagi pasien dinas secara profesional dan turut berperan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan memberikan pelayanan pendidikan kesehatan yang bermanfaat dan optimal.

Perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Putri Hijau Medan yang juga merupakan ujung tombak pelayanan terhadap pasien juga harus menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Permasalahan yang dihadapi adalah rendahnya kinerja perawat pelaksana di ruang

rawat inap. Hal tersebut berdampak kepada pencapaian BOR (*Bed Occupancy Ratio*) Rumah Sakit Putri Hijau Medan yang rendah, yaitu pada tahun 2014 sebesar 50% dan tahun 2015 sebesar 48%, yang merupakan indikator yang umum digunakan untuk mengukur kinerja rumah sakit dengan standar yang ditetapkan oleh Depkes RI (2005) sebesar 60-85%.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimanakah analisis kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Putri Hijau Medan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Putri Hijau Medan.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan untuk Rumah Sakit Putri Hijau Medan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana.
2. Sebagai bahan masukan dan informasi dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya tentang kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana dalam mengatasi permasalahan di rumah sakit.

Kerangka Konsep

Pemikiran yang terintegrasi tersebut merupakan kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan kerangka konsep di atas dapat dilihat bahwa komponen kualitas kehidupan kerja yang meliputi: keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan rasa bangga terhadap institusi.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan survei yang bertujuan menganalisis kualitas kehidupan kerja

perawat pelaksana di Rumah Sakit Putri Hijau Medan.

Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Putri Hijau Medan yang beralamat di Jalan Putri Hijau No. 17 Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat Kotamadya Medan Propinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari sampai Juni 2016. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang melakukan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Putri Hijau Medan sebanyak 79 orang, dengan kriteria inklusi sudah bekerja sebagai perawat pelaksana minimal 1 tahun dan berpendidikan D3 dan S1 keperawatan, sehingga perawat pelaksana yang melakukan asuhan keperawatan dijadikan sampel sebanyak 79 orang, analisis data dilakukan menggunakan analisis univariat.

Hasil Penelitian

Karakteristik perawat pelaksana yang menjadi responden meliputi : umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, ruang, status pegawai, dan lama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berumur terendah adalah 25 tahun dan tertinggi 54 tahun, dengan usia rata-rata 36 tahun yaitu sebanyak 52 orang (65,8%). Jenis kelamin responden paling banyak adalah perempuan yaitu sebanyak 68 orang (86,1%). Status pernikahan responden paling banyak adalah status kawin yaitu sebanyak 63 orang

(79,7%). Tingkat pendidikan paling banyak adalah D.III Keperawatan yaitu sebanyak 63 orang (79,7%). Lama bekerja responden yang paling lama adalah 33 tahun, dengan lama bekerja rata-rata 15 tahun yaitu sebanyak 63 orang (79,7%), selengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	N	%
1	Umur		
	< 35 tahun	52	65,8
	≥ 35 tahun	27	34,2
Jumlah		79	100,0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	11	13,9
	Perempuan	68	86,1
Jumlah		79	100,0
3	Status Pernikahan		
	Kawin	63	79,7
	Belum Kawin	16	20,3
Jumlah		79	100,0
4	Pendidikan		
	DIII Keperawatan	63	79,7
	S1 Keperawatan	16	20,3
Jumlah		79	100,0
5	Ruang		
	Aster	4	5,1
	Teratai	8	10,1
	Sakura	3	3,8
	Flamboyan	9	11,4
	Dahlia	7	8,9
	Bugenvile	8	10,1
	Melati	5	6,3
	Mawar	5	6,3
	Kenanga	10	12,7
	Anyelir	5	6,3
	ICU 1	6	7,6
	ICU 2	9	11,4
Jumlah		79	100,0
6	Status Pegawai		
	PNS	67	84,8
	Militer	12	15,2
Jumlah		79	100,0
7	Lama Bekerja		
	≤ 15 tahun	63	79,7
	≥ 15 tahun	16	20,3
Jumlah		79	100,0

Pembahasan

Kualitas Kehidupan Kerja di Rumah Sakit Putri Hijau Medan

Faktor-faktor yang memengaruhi Kualitas kehidupan kerja meliputi keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang didapat, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan rasa bangga terhadap institusi.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah persepsi para perawat terhadap kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, penerimaan, ide/gagasan oleh atasan dan hubungan dengan atasan.

Pada pertanyaan (1) responden diikutsertakan oleh kepala ruangan untuk memberikan suara dalam mengambil keputusan, sebanyak 24 orang (30,4%) responden menjawab sangat tidak setuju, sedangkan sebanyak 8 orang (10,1%) responden menjawab tidak setuju.

Pada pertanyaan (2) responden merasa bahwa kepala ruangan meminta ide dan masukan pada perencanaan yang akan dibuat, sebanyak 28 orang (35,4%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan sebanyak 16 orang (20,3%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah persepsi para perawat terhadap rasa memiliki kesempatan untuk menambah dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, jabatan dan kesempatan untuk memecahkan permasalahan.

Pada pertanyaan (1) responden merasa diberi kebebasan untuk berinisiatif dalam penyelesaian tugas sesuai dengan asuhan keperawatan, sebanyak 40 orang (50,6%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan sebanyak 8 orang (10,1%) responden menjawab tidak setuju.

Pada pertanyaan (2) responden merasa sistem pembinaan karyawan dalam mencapai kenaikan pangkat sesuai dengan latar belakang pendidikan, sebanyak 29 orang (36,7%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan sebanyak 9 orang (11,4%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Penyelesaian Masalah

Penyelesaian masalah adalah persepsi para perawat mengenai hal bahwa rumah sakit berusaha dan membantu menyelesaikan masalah mereka.

Pada pertanyaan (1) responden merasa tidak pernah berselisih dengan rekan kerja tanpa penyelesaian yang jelas, sebanyak 63 orang (79,7%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 8 orang (10,1%) responden menjawab tidak setuju.

Pada pertanyaan (2) responden merasa apabila terjadi konflik dengan rekan kerja, atasan berusaha untuk membantu

menyelesaikan, sebanyak 51 orang (64,6%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 8 orang (10,1%) responden yang menjawab sangat setuju.

Komunikasi

Komunikasi adalah persepsi para perawat bahwa komunikasi yang baik sudah terjalin antara rumah sakit dan para perawat.

Pada pertanyaan (1) responden merasa tidak pernah melakukan tindakan non keperawatan seperti mengobrol pada jam kerja, sebanyak 40 orang (50,6%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 13 orang (16,5%) responden yang menjawab tidak setuju.

Pada pertanyaan (2) responden bersedia menerima saran terhadap kekurangan yang telah responden lakukan, sebanyak 37 orang (46,8%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 16 orang (20,3%) responden yang menjawab tidak setuju.

Fasilitas yang Tersedia

Fasilitas yang tersedia adalah persepsi para perawat terhadap rumah sakit dalam memberikan kesejahteraan baik material maupun non material.

Pada pertanyaan (1) responden merasa puas dengan jaminan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit, sebanyak 48 orang (60,8%) responden menjawab setuju, sedangkan responden sebanyak 12 orang (15,2%) yang menjawab tidak setuju.

Pada pertanyaan (2) responden merasa puas dengan kebersihan dan kerapihan lingkungan kerjanya, sebanyak 48 orang (60,8%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 15 orang (19,0%) responden yang menjawab tidak setuju.

Rasa Aman Terhadap Pekerjaan

Rasa aman terhadap pekerjaan adalah persepsi para perawat mengenai kemampuannya menjalankan tugas, rasa puas dan tenang dalam bekerja.

Pada pertanyaan (1) responden merasa lingkungan kerja di rumah sakit memberikan rasa aman dalam bekerja, sebanyak 41 orang (51,9%) responden menjawab sangat setuju, sedangkan sebanyak 14 orang (17,7%) responden menjawab setuju.

Pada pertanyaan (2) responden merasa bahwa pekerjaannya selalu dianggap penting oleh sesama rekan kerja responden, sebanyak 34 orang (43,0%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 17 orang (21,5%) responden yang menjawab tidak setuju.

Keselamatan Lingkungan Kerja

Keselamatan lingkungan kerja adalah persepsi para perawat terhadap rasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada pertanyaan (1) responden merasa terlindungi dengan jaminan keamanan bekerja di lingkungan rumah sakit, sebanyak 45 orang (57,0%) responden menjawab

setuju, sedangkan sebanyak 16 orang (20,3%) responden menjawab setuju.

Pada pertanyaan (2) responden merasa dalam bekerja didukung dengan kenyamanan dan fasilitas yang ada, sebanyak 51 orang (64,6%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 11 orang (13,9%) responden menjawab setuju.

Kompensasi yang Seimbang

Kompensasi yang seimbang adalah persepsi para perawat terhadap imbalan yang mereka terima (layak, adil dan memadai).

Pada pertanyaan (1) responden merasa bahwa gaji dan insentif yang diterima diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, sebanyak 43 orang (54,4%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 15 orang (19,0%) responden menjawab tidak setuju.

Pada pertanyaan (2) responden merasa bahwa pihak rumah sakit telah memberikan THR setiap tahunnya, sebanyak 43 orang (54,4%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 12 orang (15,2%) responden menjawab tidak setuju.

Rasa Bangga Terhadap Institusi

Rasa bangga terhadap institusi adalah persepsi para perawat mengenai perasaan bangga terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja.

Pada pertanyaan (1) responden merasa senang bekerja dan menghabiskan karir di rumah sakit, sebanyak 37 orang

(46,8%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 14 orang (17,7%) responden yang menjawab tidak setuju.

Pada pertanyaan (2) responden merasa berat jika harus meninggalkan rumah sakit, sebanyak 38 orang (48,1%) responden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 11 orang (13,9%) responden yang menjawab tidak setuju.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel pada kategori baik adalah komunikasi, penyelesaian masalah, keterlibatan karyawan, dan rasa bangga terhadap institusi. Sedangkan kategori kurang baik adalah keselamatan lingkungan kerja, pengembangan karir, dan fasilitas yang tersedia.

Saran

Kepada pihak manajemen Rumah Sakit Putri Hijau Medan agar lebih memperhatikan perawat pelaksana pada penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan, dan keselamatan lingkungan kerja seperti: memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, mengadakan pertemuan rutin, mengadakan program konseling dan program rekreasi, jadwal pengaturan dinas, dan memberikan jaminan keamanan kerja bagi perawat pelaksana.

Daftar Pustaka

- Antonius., 2011. Penilaian Kinerja Perawat, <http://penilaiankinerja-perawat.blogspot.com>, diakses pada 10 Februari 2012.
- Dessler, Gary., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia-Human Resource Management, Terjemahan Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Penerbit Prehalindo.
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala, 2012, "An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants' Attitudes and Job Performance", *Production and Inventory Management Journal*, Second Quarter.
- Kondalkar, V.G., 2009. Organisation Development, New Delhi : New Age International (P), Ltd.
- Mathis, Robert, L., & Jhon, H. Jackson., 2009. Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Salemba.
- Moehariono., 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Competency Based Human Resource Management, Surabaya : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Sukidjo., 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam, 2009. Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 2, Jakarta : Salemba Medika.
- Rethinam, G.S. & Ismail. M., 2008. Constructs of Kualitas kehidupan kerja: A Perspective of Information and Technology Professionals, *European Journal of Social Sciences*, Vol. 7, No. 1.
- Rivai, Veitzhal. & Basri, A.F.M., 2005. Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sofyandi, Suherman., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Usman, H.J., 2009. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Semangat Kerja di Pertamina Eksplorasi dan

- Produksi Rantau (Tesis), Jakarta : Universitas Terbuka.
- Utomo, D.P., 2009. Hubungan Stres Kerja Dengan Adaptasi Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Pandan Arang Boyolali (Skripsi) : Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yani, Achir., 2007. Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana, http://penilaian_kinerja-perawat.blogspot.com, diakses pada 15 Februari 2012.
- Zulkarnain, 2011. Dampak Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja Public Service, Prosiding Seminar Ilmiah, Dies Natalis USU ke 59, Hal 338–346.