

HUBUNGAN SELEKSI SDM DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUP DR. M.DJAMIL PADANG

Fatima Nuraini Sasmita¹, Yulastri Arif², Sila Dewi Anggraini³

STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu¹
Fakultas Keperawatan Universitas Andalas²
Poltekkes Kemenkes Padang³
Email : nurainisasma24@gmail.com

ABSTRAK

Perawat pelaksana memiliki peran yang sangat penting dirumah sakit salah satunya dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit harus menyiapkan dan memiliki perawat yang professional dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja perawat pelaksana dirumah sakit akan lebih produktif dimulai dari bagaimana cara rumah sakit memilih atau menyeleksi tenaga keperawatannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan seleksi SDM dengan produktifitas kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUP Dr. M. Djamil Padang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 168 orang perawat pelaksana yang ditentukan dengan menggunakan sampel random smpling. Teknik analisis data menggunakan ujistatistik *Chi-Square* (Pearson *Chi-Square*) dan *Contingency Coefficient* (C). Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat pelaksana (71%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M.Djamil Padang Baik dan hampir setengahnya perawat pelaksana (29%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M. Djamil Padang kurang baik. sebagian besar perawat pelaksana (58,9%) menyatakan sistem seleksi di RSUP Dr. M.Djamil Padang Baik dan hampir setengahnya perawat pelaksana (41,1%) menyatakan sistem seleksi di RSUP Dr. M. Djamil Padang kurang baik, ada hubungan yang signifikan antara seleksi SDM dengan produktivitas kerja perawat pelaksana diruang rawat inap. Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak rumah sakit dapat mempertahankan sistem seleksi penerimaan pegawai rumah sakit khususnya untuk para perawat pelaksana agar rumah sakit tetap dapat mempertahankan produktifitas kerja rumah sakit yang akan berdampak langsung terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Kata kunci : Produktifitas kerja, Seleksi, Perawat pelaksana

ABSTRACT

Implementing nurses have a very important role in hospitals, one of which is in improving the quality of hospital services. Therefore, the hospital must prepare and have nurses who are professional and have good performance. The performance of nurses in the hospital will be more productive starting from how the hospital selects the nursing staff. This study aims to determine the relationship of selection of human resources with the productivity of the work of nurses in the inpatient RSUP Dr. M. Djamil Padang. This type of research is quantitative with cross sectional approach. The sample in this study amounted to 168 implementing nurses who were determined by using random sampling. Data analysis techniques used Chi-Square (Pearson Chi-Square) and Contingency Coefficient (C) statistical tests. The results showed the majority of implementing nurses (71%) stated the work productivity of implementing nurses in Dr. M.Djamil Padang Baik and almost half of the nurses (29%) said that the work productivity of nurses in Dr. RSUP M. Djamil Padang is not good. That most of

the implementing nurses (58.9%) stated that the selection system in RSUP Dr. M.Djamil Padang Good and almost half of the implementing nurses (41.1%) stated that the selection system in Dr. M. Djamil Padang is not good, there is a significant relationship between the selection of human resources with the productivity of the working nurses in the inpatient room RSUP Dr. M. Djamil Padang.

Keywords : Work productivity, selection, executive nurse

PENDAHULUAN

Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawai rumah sakit, salah satunya adalah perawat. Perawat yang bekerja secara produktif akan memberikan dampak yang besar bagi rumah sakit, oleh karena itu kualitas SDM khususnya perawat senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan dan memiliki produktifitas kerja yang baik. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (1983) dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”¹. Dalam suatu perusahaan, manajemen harus terus-menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja, teknologi dan lain-lain². Jadi Produktifitas kerja perawat pelaksana merupakan bagaimana cara kita memberikan sebuah pelayanan dalam bentuk jasa atau barang dan apa yang kita hasilkan dalam bentuk tenaga kerja, bahan dan uang.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiana menunjukkan bahwa Kinerja UKM di kota Surabaya memiliki kinerja yang cukup yaitu lebih dari separo atau 64,66%, dan bahkan ada juga yang memiliki kinerja tinggi (30%) serta sangat tinggi (2,67%)³. Sedangkan hasil penelitian Ahmad Muizzudin (2013) menyatakan bahwa responden atau tenaga kerja pada bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal yang memiliki produktivitas sesuai adalah sebesar 50% (14 orang), sedangkan yang produktivitas kerjanya tidak sesuai juga sebesar 50% (14 orang). Berdasarkan hasil

penelitian diatas bahwa produktifitas kerja termasuk dalam kategori cukup. Hal ini bisa kita simpulkan bahwa setiap organisasi harus meningkatkan produktifitas kerja yang lebih baik lagi agar tercapai apa yang diharapkan oleh sebuah organisasi.

Produktifitas kerja bisa dikatakan suatu hasil perbandingan antar keluaran dan masukan. Untuk mencapai itu semua, maka setiap organisasi atau rumah sakit harus memiliki prioritas dalam melakukan seleksi atau rekrutmen. Seleksi merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan pihak manajemen guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan, sehingga dengan diperolehnya SDM yang tepat akan dapat meningkatkan kinerja yang optimal dan dapat menunjang tercapainya visi dan misi⁴. Jadi, Seleksi merupakan bagaimana cara pihak manajemen dalam menerima seseorang agar memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan kualitas sesuai dengan prioritas nya sehingga tercapainya visi dan misi suatu organisasi.

Rumah sakit umum pusat RSUP Dr M Djamil Padang merupakan rumah sakit pemerintah tipe A pendidikan dengan status Badan Layanan Umum (BLU) dan merupakan rujukan untuk wilayah Sumatera bagian tengah. Berdasarkan hasil survey awal pada bualan february 2018 dan data dari hasil survey awal pada bulan february 2018 di RSUP Dr M Djamil Padang didapatkan data jumlah perawat ruang rawat inap di RSUP Dr. M. Djamil Padang sebanyak 528 orang perawat. Selain itu didapatkan data 43.29% perawat melakukan pendokumentasian assemen

awal keperawatan dalam waktu 1x24 jam belum sesuai dengan petunjuk pengisian yang sudah ditetapkan, 22.50% perawat melakukan pendokumentasian pengkajian keperawatan belum sesuai dengan standar asuhan keperawatan, 25.45% perawat menetapkan diagnose keperawatan belum sesuai dengan hasil pengkajian yang dilakukan, 24.27% perawat melakukan perencanaan tindakan keperawatan yang dilakukan belum sesuai dengan diagnose keperawatan yang telah ditetapkan, 21.60% perawat melakukan evaluasi keperawatan belum sesuai dengan diagnose keperawatan yang sudah ditetapkan (Komite Etik Keperawatan Dr. M. Djamil, 2017). Merujuk kepada teori dan dari masalah – masalah yang diuraikan secara rinci diatas, menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan seleksi SDM dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2018”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah “survei analitik”. Rancangan penelitian ini adalah *cross sectional*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi antara faktor resiko dengan faktor efek. Data penelitian yaitu seleksi dengan produktivitas kerja perawat pelaksana⁵. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari⁶. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh perawat pelaksana diruang rawat inap RSUP Dr. M.Djamil padang, yaitu sebanyak 528 orang.

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi⁵. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 168 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*⁶.

Instrumen penelitian adalah perangkat yang digunakan untuk mengukur

fenomena alam ataupun sosial yang sedang diamati⁶. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah lembar kuesioner. Uji statistik yang digunakan adalah *chi square* dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 95% dengan nilai kemaknaan 5%. Uji statistik ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel kategorik dengan kategorik⁶.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Penelitian dilakukan pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2018 yang berjumlah 168 perawat. Penelitian dilakukan pada tanggal 26 Maret 2018 - 28 April 2018 dengan pengambilan data melalui pembagian kuesioner.

Hasil penelitian dalam penelitian ini meliputi analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Dimana pada umumnya, menghasilkan distribusi dan prosentase dari tiap variabel⁵. Analisis univariat dalam penelitian ini meliputi seleksi dan produktivitas kerja perawat pelaksana. Analisis univariat dalam penelitian ini meliputi seleksi dan produktivitas kerja perawat pelaksana. Sedangkan analisis bivariat yaitu analisis terhadap variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi⁵.

Tabel 1: Distribusi frekuensi seleksi

No.	Seleksi	f	%
1	Baik	99	58,9
2	Kurang Baik	69	41,1
Jumlah		168	100,0

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana (58,9%) menyatakan sistem seleksi di RSUP Dr. M.Djamil Padang Baik dan hampir setengahnya perawat pelaksana (41,1%) menyatakan sistem seleksi di RSUP Dr. M. Djamil Padang kurang baik.

Tabel 2 : distribusi frekuensi produktivitas kerja perawat pelaksana

No.	Produktivitas kerja	f	%
1	Baik	119	71
2	Kurang Baik	49	29
Jumlah		168	100,0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana (71%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M.Djamil Padang Baik dan hampir setengahnya perawat

pelaksana (29%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M. Djamil Padang kurang baik.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (Seleksi) dan variabel terikat (Produktivitas Kerja) di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. M. Djamil Padang.

Tabel 3 : tabulasi silang seleksi dengan produktivitas kerja perawat pelaksana

Selection	Produktivitas kerja perawat pelaksana				Total		p value	OR (CI 95%)
	Kurang Baik		Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Kurang Baik	27	39,1	42	60,9	69	100	0,014	2,388 (1,21-4,72)
Baik	21	21,2	78	78,8	99	100		

Dari 99 responden menyatakan *selection* rumah sakit baik, dengan hampir seluruh perawat pelaksana (78,8%) memiliki produktivitas kerja baik dan sebagian kecil perawat (21,2%) memiliki produktivitas kerja yang kurang baik.

Untuk mengetahui hubungan seleksi SDM dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Dr. M. Djamil Padang digunakan uji *Chi-Square* (*Pearson Chi-Square*). Hasil uji *Pearson Chi-Square* didapat nilai *Chi-Square* 6,903 dengan nilai *asymp.sig* (p)=0,014. Karena nilai $p < 0,05$ maka ada hubungan yang signifikan antara seleksi SDM dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Dr. M. Djamil Padang.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara Seleksi SDM dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Dr. M. Djamil Padang. Artinya seleksi SDM menentukan tingkat produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Dr. M. Djamil Padang. Menurut Rivai (2006), rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi

memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon staf dan pengajar yang diinginkan atau *kualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon staf dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik⁷.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2006), bahwa setiap perekrut tenaga kerja yang mempunyai rasa tanggung jawab secara profesional dapat dipastikan ingin dan berusaha agar melalui proses seleksi yang dilakukannya diperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan yang tersedia⁸. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2003), proses penyeleksian bekerjasama dengan elemen-elemen, yaitu tujuan atau sasaran perusahaan, rancangan pekerjaan, dan penilaian kinerja, seperti halnya juga pada rekrutmen dan seleksi⁹. Elemen-elemen tersebut yaitu: Elemen pertama dalam proses penyeleksian harus termasuk

kebijakan umum perusahaan dalam menyewa karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Erawati (2008) menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang nyata positif dan kuat dengan kinerja⁴. Hal ini berarti pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan dengan kinerja pengajar atau semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan, maka cenderung akan semakin meningkatkan kualitas kinerja pengajar *freelance* yang dimiliki Bintang Pelajar⁴.

SIMPULAN

1. Dari 168 orang perawat, terdapat sebagian besar perawat pelaksana (58,9%) menyatakan sistem seleksi di RSUP Dr. M.Djamil Padang Baik dan hampir setengahnya perawat pelaksana (41,1%) menyatakan sistem seleksi di RSUP Dr. M. Djamil Padang kurang baik.
2. Dari 168 orang perawat, terdapat sebagian besar perawat pelaksana (71%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M.Djamil Padang Baik dan hampir setengahnya perawat pelaksana (29%) menyatakan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. M. Djamil Padang kurang baik.
3. Ada hubungan seleksi SDM dengan produktivitas kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUP DR. M. Djamil Padang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Muizzudin, Ahmad. (2013). Hubungan Kelelahan dengan Produktivitas kerja Pada Tenaga Kerja Tenun di PT. ALKATEX Tegal. Unnes Journal of Public Health.
2. Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas, Bandung: CV Mandar Maju
3. Ardiana. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. Jurnal

Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 42-55

4. Erawati, Dewi. (2008). Hubungan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dengan Kinerja Pengajar Freelance Pada Lembaga Bimbingan Belajar Bintang Pelajar Cabang Bogor. Skripsi
5. Soekidjo Notoatmodjo. (2007). Kesehatan Masyarakat: Ilmu dan Seni, Jakarta: Rineka Cipta.
6. Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Bandung: Alfabeta.
7. Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
8. Siagian, S. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
9. Mangkuprawira, S dan Aida, V. H. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.