

PROGRAM ORIENTASI DAN KARAKTERISTIK DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RS ISLAM ROEMANI PKU MUHAMMADIYAH SEMARANG

Tri Hartiti

Staff Pengajar pada Universitas Muhammadiyah Semarang

ABSTRAK

Keberhasilan dari kerjasama sebagai interaksi social untuk mencapai tujuan bersama dengan sumber daya manumur yang mempunyai kinerja positif akan berlangsung sebagai kegiatan yang produktif, sebaliknya akan menjadi tidak produktif apabila menghadapi perilaku manajemen sumber daya manumur yang mengabaikan nilai-nilai kemanumuran, salah satu upaya kegiatan manajemen Sumber Daya manumur yang bertujuan untuk menghilangkan atau menghambat usaha mendayagunakan kemampuan tenaga kerja secara optimal dalam memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan melalui program orientasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan program orientasi dengan kinerja perawat pelaksana di RS Roemani PKU Muhammadiyah Semarang, dengan populasi semua perawat pelaksana yang telah mengikuti program orientasi dalam kurun waktu 1 tahun, dan sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 53 orang

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian observasional, yaitu deskriptif analitik dengan pendekatan crosssectional

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji korelasi pearson didapatkan bahwa pendidikan ($p= 0,005$ dan $r -0,266$), status perkawinan ($p= 0,004$ dan $r -0,301$), isi program orientasi ($p= 0,005$ dan $r 0,377$), supervisi pada program orientasi ($p= 0,001$ dan $r 0,438$), tim pelatih pada program orientasi ($p= 0,005$ dan $r 0,407$), yang berarti terdapat hubungan secara bermakna antara pendidikan, status perkawinan, dengan kinerja perawat pelaksana yang mengikuti program orientasi, terdapat hubungan yang bermakna antara isi program orientasi, supervisi pada program orientasi, tim pelatih pada program orientasi dengan kinerja perawat pelaksana dan secara keseluruhan terdapat hubungan antara program orientasi dengan kinerja perawat pelaksana dengan $p= 0,008$ dan $r 0,367$.

Hasil analisis multivariate dengan menggunakan metode backward regresi linier untuk menganalisis hubungan antar predictor program orientasi dengan kinerja perawat pelaksana didapatkan hasil bahwa supervisi pada program orientasi dan status perkawinan didapatkan nilai $R^2 = 0,501$ $p = 0,001$, yang berarti 50,1% dari variasi kinerja perawat pelaksana dapat dijelaskan oleh supervisi pada program orientasi dan status perkawinan dengan persamaan regresi adalah : kinerja perawat pelaksana = $54,058 + 0,341$ (supervisi) + $0,262$ (status perkawinan) yang berarti jika terjadi kenaikan 1 unit pada supervisi program orientasi akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0.342 point setelah dikontrol oleh status perkawinan. Dan jika terjadi kenaikan 1 unit perawat yang tidak kawin maka akan meningkatkan 0,417 point kinerja setelah dikontrol oleh supervisi.

Kata kunci : Program Orientasi, Karakteristik, Kinerja

PENDAHULUAN

Orientasi adalah proses penyesuaian bagi pekerja baru dengan lingkungan pekerjaannya sehingga ia dapat berhubungan dengan lingkungan yang baru. Program orientasi tiga bulan diberikan kepada semua perawat untuk mempercepat proses adaptasi selama masa transisi dari status siswa ke status pegawai (Minor & Thompson, 1981). Menurut harmon dalam Gillies (1986) orientasi menekankan perubahan moral yang terjadi dari status siswa perawat ke status pegawai. Orientasi yang didasarkan pada kerangka kerja sesuai kebutuhan Maslow bermanfaat dalam mencapai kemampuan yang paling tinggi, yaitu kearah aktualisasi diri (Buicks, 1984).

Program orientasi juga harus memuat standart praktik keperawatan professional yang harus dimiliki oleh seseorang perawat dalam menghadapi pekerjaan selanjutnya (O'neal 1986). Program orientasi dapat diterapkan disemua unit rawat yang ada dirumah sakit, adapun waktunya disesuaikan dengan banyaknya pengalaman dan keterampilan yang dapat diperoleh di unit tersebut. Sebagai contoh orientasi 2 minggu dapat diterapkan di unit rawat intentif, unit kebidanan, 4 minggu di unit bedah dalam dan anak (O'neal 1986)

Manfaat program orientasi yang ditangani secara tepat akan membawa karyawan untuk berkinerja lebih baik, membantu mengurangi kegugupan hari pertama bekerja, dan mengurangi kejutan kenyataan yang dihadapinya. Program orientasi harus menyajikan informasi yang dibutuhkan tentang aturan praktik perusahaan atau organisasi berupa visi, misi, filosofi, standar Operasional kerja, standar praktik, peraturan-peraturan, serta kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Dengan mengetahui gambaran kerja yang akan dilaluinya, seorang perawat baru dapat menghindari kesenjangan yang timbul antara apa yang diharapkan dari pekerjaan barunya dengan kenyataan yang ada (Dessler 1997)

Fenomena yang didapatkan dari hasil studi pendahuluan observasi bagian personalia RS Roemani (2001), didapatkan 60% perawat belum memahami tentang visi dan misi pelayanan Keperawatan, sehingga dapat dibayangkan dalam melaksanakan pekerjaannya hamper 60% perawat belum berlandaskan pada visi, misi institusi , sehingga dapat dikatakan kinerja dalam pencapaian tujuan institusi belum optimal. Hampir 90 % program orientasi yang dilaksanakan dijawab sebagai bagian dari kelanjutan program rekrutment pegawai baru tanpa mengetahui kontribusi dalam pencapaian kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian observasional, yaitu deskriptif analitik dengan pendekatan *crosssectional* yaitu untuk mengetahui hubungan program orientasi dan karakteristik perawat pelaksana dengan kinerja yang ada di RS. Roemani PKU Muhammadiyah Semarang

Sampel Penelitian

Semua perawat pelaksana yang telah mengikuti program orientasi dalam kurun waktu 1 tahun, dan sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 53 orang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden di RS Roemani PKU Muhammadiyah tahun 2001

Variabel	Jumlah	%
Umur :		
20-25 tahun	41	77,3
26-30 tahun	12	22,7
$\bar{x} = 23,9$, Md =24,0, SD = 1,9 min 20 max 30		
Lama kerja :		
1-7 bulan	36	51,0
8-13 bulan	27	49,0
$\bar{x} = 7,7$, Md =10,0, SD = 3,4 min 1 max 13		
Jenis kelamin :		
Laki-laki	14	26,4
Perempuan	39	73,6
Tingkat pendidikan :		
SPK	16	30,2
D3Keperawatan	37	69,9
Status perkawinan :		
Kawin	14	26,4
Tidak kawin	39	73,6

Dari tabel 1 didapatkan hasil analisis data 53 perawat pelaksana di RS Roemani PKU Muhammadiyah Semarang disimpulkan bahwa rentang umur responden antara 20-30 tahun dengan rata-rata 23,9 tahun dan 50% responden berumur dibawah 24 tahun. Rentang lama kerja responden antara 1 bulan sampai 13 bulan dengan lama kerja rata-rata 7,7 bulan, 50% responden mempunyai lama kerja dibawah 10 bulan. Tigapuluh Sembilan orang (73,6%) adalah perawat perempuan, sedangkan perawat laki-laki adalah 14 orang (26,4%). Sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan D3 keperawatan (69,9%). Untuk status perkawinan sebagian besar responden 39 orang (73,6%) berstatus belum kawin dan 14 orang (26,4%) berstatus belum kawin.

Tabel 2. Distribusi Jawaban Benar Responden terhadap Program orientasi di RS Roemani PKU Muhammadiyah tahun 2001

Variabel	JAWABAN BENAR				
	SD	Mean	Median	Minimal	Maksimal
Isi program orientasi	7,2	30,5	31	13	43
Supervisi dalam program orientasi	7,0	15,7	18	1	25
Tim pelatih dalam program orientasi	5,3	10	11	1	19

Pada Tabel 2 dapat diketahui pendapat responden terhadap isi program orientasi berdasarkan jawaban yang diberikan pada 43 pernyataan ($ya=1$, $tidak=0$), menurut responden isi program orientasi dianggap baik jika skornya 28-43, dan tidak baik jika skor kurang dari 28, dari 53 responden diperoleh rata-rata skornya 30,5 yang berarti baik.

Untuk supervisi dalam program orientasi rata-rata kurang baik, karena rata-rata nilai skornya 15, berada dibawah skor 16, dari 25 pernyataan ($ya=1$, $tidak=0$), menurut responden supervisi program orientasi dianggap baik jika skornya 16-25, dan rata-rata skornya 15,7 tidak baik jika skor kurang dari 16

Terhadap tim pelatih pada program orientasi responden menyatakan kurang baik karena rata-rata nilai skornya 10 berada dibawah skor 11, dari 20 pernyataan ($ya=1$, $tidak=0$), menurut responden tim pelatih pada program orientasi dianggap baik jika skornya 14-20, dan rata-rata skornya 10, tidak baik jika skor kurang dari 11

Tabel 3. Distribusi Responden berdasar Kinerjanya di RS Roemani PKU Muhammadiyah tahun 2001

Variabel	Distribusi				
	SD	Mean	Median	Minimal	Maksimal
Kinerja	7,0	62,5	61,3	46,8	77,5

Dari tabel 3 didapatkan hasil bahwa dari 53 responden didapatkan kinerja terendah bernilai 46,8 dan kinerja tertinggi bernilai 77,5, rata-rata kinerja mereka 62,5 dan 50% dari responden nilai kinerjanya dibawah 61,3. Dengan kata lain rata-rata responden memiliki kinerja yang cukup

Tabel 4. Hubungan karakteristik dengan kinerja Perawat Pelaksana di RS Roemani PKU Muhammadiyah tahun 2001

Variabel	Nilai			Keterangan
	R	t	p	
Umur	-0,266		0,055	Tidak bermakna
Jenis kelamin		-0,252	0,802	Tidak bermakna
Tingkat pendidikan		-2,162	0,035*	Bermakna
Status perkawinan		-3,016	0,004*	Bermakna
Lama kerja	0,123		0,379	Tidak bermakna

Dari tabel 4 dapat dianalisis bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan p value 0,035 dan status perkawinan dengan p value 0,004 dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat pendidikan kerjanya semakin baik dan responden yang belum menikah memiliki kinerja yang lebih baik dibanding yang sudah menikah

Tabel 5. Hubungan variable Program orientasi dengan kinerja Perawat Pelaksana di RS Roemani PKU Muhammadiyah tahun 2001

Variabel	r	p	Keterangan
Isi program orientasi	0,377	0,055	Bermakna
Supervisi dalam program orientasi	0,438	0,001	Bermakna
Tim pelatih dalam program orientasi	0,407	0,002	Bermakna
Keseluruhan Program Orientasi	0,367	0,008	Bermakna

Program orientasi memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat dengan p value 0,008, dan dari nilai r 0,367 dapat dianalisis bahwa semakin baik program orientasi semakin baik pula kerjanya, baik terhadap isi program orientasi (p = 0,055 dan r = 0,3777), supervisi dalam program orientasi (p= 0,001 dan r 0,438) maupun tim palatih dalam program orientasi (p=0,002 dan r 0,407) atau dengan kata lain semakin baik isi program orientasi semakin baik kinerja perawat pelaksananya, semakin baik supervisi dalam program orientasi semakin baik pula kerjanya serta semakin baik tim pelatih dalam program supervisi maka semakin baik pula kerjanya, seperti yang terlihat pada tabel 5 diatas

Tabel 6. Hasil analisis hubungan ntara predictor supervisi pada program orientasi dan status perkawinan terhadap kinerja Perawat Pelaksana di RS Roemani PKU Muhammadiyah tahun 2001

No	Prediktor	B	β (beta)	p- Value
1	Supervisi dalam program orientasi	0,342	0,341	0,013*
2	Status Perkawinan	0,417	0,262	0,050*
	Konstanta	54,058		

Keterangan : * $p \leq 0,05$ $R^2 = 0,501$ $p = 0,001$

Dari hasil analisis multivariate dengan menggunakan regresi linier pada tabel 6 dapat dinalisis bahwa supervisi pada program orientasi dan status perkawinan didapatkan nilai $R^2 = 0,501$ $p = 0,001$, yang berarti 50,1% dari variasi kinerja perawat pelaksana dapat dijelaskan oleh supervisi pada program orientasi dan status perkawinan dengan persamaan regresi adalah : kinerja perawat pelaksana = $54,058 + 0,341$ (supervisi) + $0,262$ (status perkawinan) yang berarti jika terjadi kenaikan 1 unit pada supervisi program orientasi akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0.342 point setelah dikontrol oleh status perkawinan. Dan jika terjadi kenaikan 1 unit perawat yang tidak kawin maka akan meningkatkan 0,417 point kinerja setelah dikontrol oleh supervisi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur, tidak terdapat hubungan yang bermakna terhadap kinerja oleh karena umur perawat yang mengikuti program orientasi biasanya tidak terlalu jauh dan rata-rata mereka sudah mempunyai nilai-nilai sebagai seorang perawat dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai (role model), sejak lulus pendidikan keperawatan hingga sepanjang kehidupannya sehingga umur saja tidak dapat dijadikan patokan untuk menilai kinerja perawat pelaksana, dikarenakan masih ada unsur kemampuan yang luas antara lain yang menyangkut aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Jenis kelamin tidak ada hubungan yang bermakna terhadap kinerja perawat pelaksana, hal tersebut dikarenakan dalam memberikan asuhan keperawatan tidak ada perbedaan gender, karena sejak masa pendidikan keperawatan baik perempuan maupun laki-laki mempunyai pengalaman belajar yang sama dalam mencapai kompetensi dan tujuan kurikulum pendidikan keperawatan. Dalam menjalankan tugasnya perawat perempuan dan laki-laki mempunyai tanggung jawab dan akontabilitas yang sama.

Tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang bermakna terhadap kinerja perawat pelaksana, seperti dikemukakan oleh beberapa pakar Marquis (2000) dan Gibson (1994), sebagai perawat pelaksana dalam melakukan pemberian asuhan keperawatan yang holistic kepada pasien dan

keluarganya maka perawat harus bertanggung jawab, mampu memecahkan masalah, esuai perkembangan jaman maka perawat dituntut untuk memiliki ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang professional dan etis. Oleh karena itu diperlukan pengembangan diri setiap perawat yaitu pada aspek intelektual sesuai kebutuhan masyarakat.

Status perkawinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana, hal tersebut dikarenakan nilai dan budaya yang masih dianut oleh bangsa Indonesia yang menganut rasa toleransi yang masih sangat tinggi. Sehingga dikatakan bahwa pegawai yang sudah berkeluarga mempunyai kecenderungan banyak angka ketidakhadirannya disebabkan masalah keluarga seperti anak, suami/istri, orang tua, mertua, keluarga sakit/meninggal, masalah pembantu, serta masalah keluarga yang lain

Pada penelitian ini program orientasi yang terdiri dari isi/materi orientasi, supervise pada program orientasi dan tim pelatih pada program orientasi memiliki hubungan yang bermakna secara statistic dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana, Isi program orientasi merupakan suatu sarana bagi perawat yang baru untuk melewati proses sosialisasi yang terus berjalan berupa penanaman sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang ada dalam diri perawat sesuai yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, menurut Smaley 2000, orientasi yang buruk dapat menyebabkan pegawai baru mengundurkan diri sewaktu-waktu atau menimbulkan masalah dimasa mendatang. Berhasil tidaknya seseorang mengenal organisasi dan beradaptasi sangat dipengaruhi oleh seberapa banyak mereka mengenal sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang harus dimiliki sebagai hasil akhir dari kinerja mereka. Dengan demikian jika kita ingin memperoleh hasil kinerja yang baik, maka proses pengenalan dan pemahaman isi program juga harus seiring dengan kinerja yang diharapkan.

Supervisi pada program orientasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam membangun kinerja perawat, karena supervisi merupakan bagian yang penting dalam manajemen keperawatan serta keseluruhan tanggung jawab pemimpin keperawatan terhadap bawahannya. Menurut Gillies 1989 supervisi yang diterapkan pada masa orientasi oleh seorang atasan langsung membuat perawat pelaksana mengerti standar pelaksanaan kerja lebih baik dibanding siapapun, oleh karena dengan supervisi seorang atasan dapat memberikan penilaian langsung kepada bawahan yang terlibat langsung dalam program orientasi. Di dalam supervisi mengandung pengertian bahwa seorang pemimpin keperawatan harus merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai, mengevaluasi berkesinambungan setiap perawat dengan sabar, adil, serta bijaksana sehingga setiap perawat dapat memberikan asuhan keperawatan dengan baik, aman, cepat, dan tepat secara menyeluruh sesuai kemampuan dan keterbatasan dari perawat.

Tim pelatih pada pelaksanaan program orientasi perawat pelaksana, menurut responden semakin banyak metode, cara dan gaya yang digunakan oleh tim pelatih dalam menyampaikan isi program membuat pemahaman mereka juga semakin baik pula terhadap materi yang disampaikan. Menurut

Asnawi 2000, perencanaan program orientasi bagi perawat harus mempertimbangkan tim pelatih yang akan menyampaikan isi program orientasi. Tim pelatih ini harus mempunyai kemampuan konseptual, teknikal dan hubungan antar manusia. Oleh karena tim pelatih yang mempunyai tiga kemampuan tersebut, sangat mempengaruhi pemahaman perawat yang menerimanya, dengan kata lain tim pelatih tersebut mengerti standar pelaksanaan kerja lebih baik, dibanding siapapun.

KESIMPULAN

Distribusi frekuensi menunjukkan bahwa rata-rata perawat pelaksana yang telah mengikuti program orientasi dalam 1 tahun terakhir berkinerja cukup dengan nilai 62,5

Terdapat hubungan antara program orientasi dengan kinerja perawat pelaksana yang ada di RS Roemani PKU Muhammadiyah Semarang , semakin baik pelaksanaan program orientasi yang terdiri dari isi/materi , supervise dan tim pelatih maka semakin baik pula kinerjanya dengan p-value 0,008 dan r 0,367 .

Tingkat pendidikan dan status perkawinan merupakan variable karakteristik yang mempunyai hubungan bermakna terhadap kinerja perawat pelaksana yang ada di RS Roemani PKU Muhammadiyah Semarang, semakin tinggi tingkat pendidikannya maka kinerjanya semakin baik (p-value 0,03 dan 0,04)

Seluruh variabel program orientasi berupa isi /materi program, supervisi dan tim pelatih mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat pelaksana yang ada di RS Roemani PKU Muhammadiyah Semarang, semakin baik program orientasi maka semakin baik kinerjanya, dengan p-value masing-masing 0,005, 0,001 dan 0,02

Variable supervisi dan status perkawinan merupakan variable yang paling berpengaruh dengan persamaan regresi kinerja perawat pelaksana $Y = 2,251 + 0,342 (\text{supervise}) + 0,417 (\text{status perkawinan})$

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktur RS Roemani PKU Muhammadiyah Semarang dan seluruh staffnya yang telah memberi ijin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian ini dan seluruh responden yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi, S 2000, Aplikasi Psikologi dalam manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan .cetakan pertama Jakarta : Pusgrafin

Depkes 2002 Panduan penilaian kompetensi perawat, Departemen Kesehatan RI Jakarta

Depkes 2007 Aturan penilaian kinerja perawat di Pelayanan Kesehatan, Departemen Kesehatan RI Jakarta

- Dessler, G 1997 , Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Jakarta: PT Prenhallindo
- Ilyas, Y 1999 Kinerja : Teori, penilaian dan penelitian Depok : Badan penerbit FKM UI Jakarta
- Gillies, D.A 1989 manajemen Keperawatan suatu pendekatan system. Edisi kedua terjemahan Illinois : WB Saunders Company
- Gibson, J.L 1997. Organisasi : perilaku, stuktur, proses Jakarta : Erlangga
- Marquis BL 2000, Leadership Roles and manajemen Function in Nursing : Theory and Application .third edition. Philadelphia : Lipincolt
- Nawawi H 2000, Manajemen Sumber Daya manusia untuk bisnis yang kompetitif Gajah Mada University pers
- Smalley L.R 2000, Orientasi dan pelatihan ditempat kerja penerjemah ramelan Pustaka Binaman Presindo