

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis

Ida Ayu Laksmi Arnita Utari ¹, Dety Mulyanti ²
^{1,2} Universitas Sangga Buana YPKP

Alamat: Jl. PHH Mustofa No. 41 Bandung, Jawa Barat
Korespondensi: dokterlaksmi@gmail.com ¹, dmdetym@gmail.com ²

Abstract: *Performance is something that is very important and must be considered by all management, both at the level of small and large agencies. The performance of health workers is the result or level of success of a person as a whole in carrying out tasks compared to various possibilities, such as work standards, services to patients and targets or criteria that are in accordance with professional responsibilities. The purpose of this theoretical review is to find out how the factors that influence the performance of health workers in hospitals. The method used is a theoretical review by analyzing and comparing existing theories. The results of this theoretical review are factors that influence work performance or achievement, namely individual factors consisting of individual factors of effort (effort), abilities, and role/task perception. While environmental factors include physical condition, equipment, time, education and training. It can be concluded that the result or level of one's overall performance during a certain period is influenced by individual and environmental factors. Health workers also in carrying out their functions are not independent, but are related to job satisfaction and levels of pay, health workers also improve the quality of human resources need to continue to learn and hone skills and abilities as well as the need for Hospitals to evaluate the performance of health workers.*

Keywords: *Factors, Performance, Health Workers, Hospitals*

Abstrak: Kinerja sebagai suatu hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan instansi kecil maupun besar. Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, pelayanan kepada pasien serta target atau kriteria yang telah sesuai dengan tanggung jawab profesi. Tujuan dari tinjauan teoritis ini yaitu untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Rumah sakit. Metode yang digunakan adalah tinjauan teoritis dengan menganalisis dan membandingkan teori yang telah ada. Hasil dari tinjauan teoritis ini yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu yang terdiri dari dan faktor faktor individu usaha (*effort*), *abilities*, dan *role/task perception*. Sedangkan faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, peralatan, waktu, pendidikan dan pelatihan. Dapat

Received Maret 27, 2023; Revised April 27, 2023; Mei 01, 2023

* Ida Ayu Laksmi Arnita Utari, dokterlaksmi@gmail.com

disimpulkan bahwa hasil atau tingkat kinerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dipengaruhi oleh faktor individu maupun lingkungan. Tenaga kesehatan juga dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, tenaga kesehatan juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu terus belajar dan mengasah keterampilan dan kemampuan serta perlunya pihak Rumah sakit mengevaluasi kinerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Faktor-Faktor, Kinerja, Tenaga Kesehatan, Rumah Sakit

LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Sebuah Rumah Sakit akan memberikan pelayanan optimal manakala didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang dibutuhkan Rumah Sakit pun sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya manusia (Calundu, 2018). Sumber daya manusia sebagai hal yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun pelayanan di rumah sakit. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan kualitas layanan yang dinilai dari kinerjanya. Kinerja seorang tenaga kesehatan dapat dinilai dari kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Handayani, 2018).

Kinerja sangat penting bagi Rumah sakit sebab bisa memberikan peluang kepada seluruh tenaga kesehatan untuk mengambil langkah perbaikan. Tujuannya adalah meningkatkan kualitas kinerja melalui *feedback* atau masukan yang diberikan oleh pihak Rumah sakit. Hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga tenaga kesehatan dapat termotivasi. Hasil dari penilaian kinerja tersebut tentunya dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif bagi tenaga kesehatan (Irawati, 2017).

Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, pelayanan kepada pasien serta target atau kriteria yang telah sesuai dengan tanggung jawab profesi (Herwyndianata, 2013). Kinerja sebagai kuantitas

dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Puskesmas dalam melaksanakan fungsinya dapat mewujudkan empat misi pembangunan kesehatan yaitu menggerakkan pembangunan kecamatan yang berwawasan pembangunan, mendorong kemandirian masyarakat dan keluarga untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau serta memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, kelompok dan masyarakat serta lingkungan (Alamsyah, 2013). Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan telaah teori bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Rumah sakit.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. Kinerja tenaga kesehatan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang (Irwanda, 2020).

2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja tenaga kesehatan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja tenaga kesehatan adalah:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan tenaga kesehatan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan tenaga kesehatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh tenaga profesional sehingga kinerja tenaga kesehatan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya tenaga kesehatan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan rumah sakit.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas tenaga kesehatan tersebut.

d. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat

digunakan semaksimal mungkin.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini merupakan jenis artikel ilmiah deskriptif dan meninjau dari beberapa literature dan kajian teoritis. Data-data tersebut kemudian di olah dan dianalisis dengan membandingkan teori yang telah ada sebelumnya. Data yang telah diperoleh kemudian di analisis serta di sajikan dalam bentuk narasi dengan bentuk diagram ataupun skema yang isinya membahas tentang hasil penelitian yang di analisis dari beberapa literature tersebut.

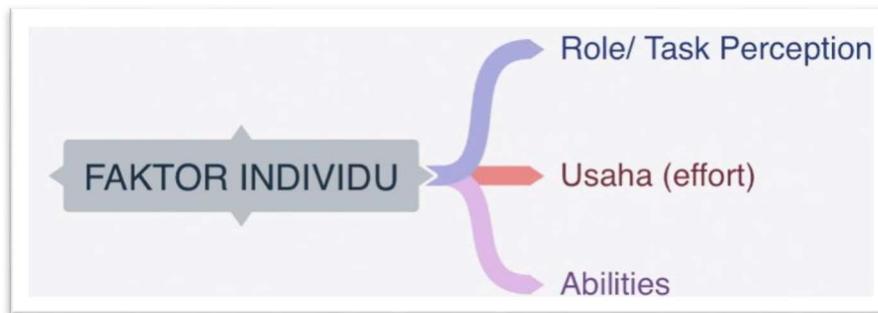
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil tinjauan teoritis menurut teori yang dikemukakan Sutrisno (2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

Faktor individu sangat berpengaruh dalam kinerja tenaga kesehatan atau karyawan. Kunci utama dalam fungsi pengarahan dan implementasi adalah pemahaman atas karakteristik dan peran individu dalam organisasi. Keragaman karakteristik individu perlu dipahami manajer sebelum implementasi dan fungsi pengarahan dilakukan. Tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya akan selalu berkerja sama dalam tim

kesehatan yang multidisiplin. Sehingga kemampuan mengomunikasikan hasil berpikir kritis terhadap situasi yang terjadi pada pasien akan menumbuhkan hubungan yang baik dalam tim maupun terhadap pasien dan keluarga yang sangat dipengaruhi faktor individu.



Gambar 1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan

Kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Hal ini juga sangat berkaitan erat dengan fasilitas yang memadai maupun sarana prasarana yang dimiliki Rumah sakit. Dapat dijabarkan sebagai berikut:



a. Kondisi Fisik

Kondisi fisik (*Physical Condition*) secara umum dapat diartikan dengan keadaan atau kemampuan fisik. Keadaan tersebut bisa meliputi sebelum (kondisi awal), dan pada saat setelah mengalami suatu proses pekerjaan. Kondisi fisik (*Physical Condition*) secara umum dapat diartikan dengan keadaan atau kemampuan fisik. Keadaan tersebut bisa meliputi sebelum (kondisi awal), dan pada saat setelah mengalami suatu proses pekerjaan. Sehingga kondisi fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai (Ilyas, 2017).

b. Peralatan

Peralatan kerja merupakan teknologi lokal yang dikembangkan oleh masyarakat untuk memudahkan pekerjaan di rumah sakit. Sebagai sarana penyimpanan arsip, sebagai alat bantu untuk mempercepat, meringankan, dan mempermudah pekerjaan di dalam peralatan yang biasa terdapat di kantor dan memang harus disediakan untuk menjamin kinerja (Simamora, 2012).

c. Waktu

Waktu merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah manajemen suatu pekerjaan. Mengingat tingginya beban pekerjaan di rumah sakit, pelaksanaan pelayanan kesehatan yang tepat waktu menjadi hal yang wajib diperhitungkan dalam setiap pelaksanaan (Irawati, 2017). Waktu sendiri juga

telah ditetapkan sebelum pelaksanaan pelayanan diberikan seperti mengatur jadwal shift. Oleh karena hal itu sebuah pemberi pelayanan memerlukan pengendalian waktu agar efisien. Namun pada beberapa kasus terdapat pula pelaksanaan pemberian pelayanan. Waktu merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Sudirman, 2016).

d. Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Sehingga pendidikan tersebut menjadi salah satu fakto terpenting dalam kualitas layanan yang diberikan. Pendidikan yang memadai mampu meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Pendidikan juga sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh pihak tenaga kesehatan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

e. Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Pelatihan (*training*) juga sebagai faktor yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan juga sebagai usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja serta proses dimana tenaga kesehatan mencapai keterampilan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan (Warnanti, 2014).

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesi sesuai dengan standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun lingkungan.

SARAN

1. Rumah Sakit

Bagi rumah sakit senantiasa memotivasi dan mengevaluasi kinerja tenaga kesehatan. Dalam meningkatkan kinerja juga rumah sakit perlu memberikan pelatihan serta menilai membangun kerja sama dan koordinasi yang baik.

2. Bagi Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan juga dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, tenaga kesehatan juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu terus belajar dan mengasah keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam menunjang kualitas pelayanan yang diberikan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penyusunan tinjauan teoritis ini, penulis tidak terlepas dari arahan dari dosen pembimbing. Sehingga penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada yang terhormat Ibu Dr. Hj. Dety Mulyanti, S.Pd., M.Pd yang selalu memberikan memotivasi, bimbingan kepada penulis hingga dapat menyempurnakan dan menerbitkan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah D, Muliawati R. (2013). *Pilar Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Calundu, R. (2018). *Manajemen Kesehatan*. Makassar: CV SAH MEDIA
- Handayani, S., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat INAP RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance*
- Herwyndianata, et al. (2013). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Unit Rawat Inap RSU Anutapura Palu Tahun 2013. *Jurnal AKK FKM UNHAS: Makassar*
- Ilyas, Yaslis. (2017). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI
- Irawati. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Penyuluh Di Dinas Kehutanan Kabupaten Muna. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Irwanda, Rahmawati. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*.
- Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Gaya Media
- Simamora, Roymond H. (2012). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Sudirman. (2016). *Kualitas Pelayanan Rumah Sakit*. Yogyakarta: LeutikaPrio.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Warnanti, Asri, (2014), Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat, *Jurnal Serambi Hukum*