

Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kemampuan Perawat Melakukan Tindakan Keperawatan di RSUD Dr. L.M Baharuddin Muna

The Relationship Of Work Experience With The Ability Of Nurses and Nurses Ability to Perform Nursing Actions at Dr. L.M Baharuddin Muna Hospitaly

Endang Sri Mulyawati L¹, Fimasrudin Rahim², Ayu Naningsi³, Elna Sari⁴, Rasniah Sarumi⁵, Asti Trisnawati⁶, Aldin⁷

¹²³⁴⁵⁷Fakultas Vokasi, Universitas Karya Persada Muna

⁶Fakultas Gizi, Stikes Bhakti Pertiwi Luwu Raya Palopo

Corresponding Author: Endang Sri Mulyawati L

Email : endangsry09@gmail.com

Info Artikel

Diterima: 01-20-2025

Terbit: 02-20-2025

Abstract

Background: Work experience is needed to increase the effectiveness of human resources within the company, the purpose of this is to get effective work results and increase work productivity for the employees themselves. Purpose of this study was to determine the significance of the relationship between work experience and the ability of nurses to perform nursing actions.

Research Method: This research is a quantitative type with a cross sectional approach. Collecting data using a questionnaire totaling 118 respondents with proportional random sampling technique. Data obtained and processed using the Spearman test.

Results: Research found that the results of respondents who stated work experience in the high category were 83 respondents with a percentage (74.8%) and showed that as many as 83 respondents said the reward system was in the good category with a percentage (74.8%), and respondents who applied the ability nurses in the good category were 71 respondents with a percentage (64%) and the rest were categorized as sufficient with 1 respondent with a percentage (0.9%). There is a significant relationship between work experience and the ability of nurses with a p-value of 0.000 with $\alpha = 0.03$.

Keywords: Work experience, ability of nurses

Abstrak

Latar belakang: Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui signifikansi hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan keperawatan.

Metode penelitian: Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner berjumlah 118 responden dengan teknik proportional random sampling. Data diolah dengan menggunakan uji Spearman.

Hasil: Penelitian menemukan bahwa hasil responden yang menyatakan pengalaman kerja dalam kategori tinggi sebesar 83 responden dengan presentase (74,8 %) dan menunjukkan bahwa sebanyak 83 responden mengatakan sistem penghargaan masuk kategori baik dengan presentase (74,8 %), dan responden yang menerapkan kemampuan perawat dalam kategori baik sebanyak 71 responden dengan presentase (64%) dan sisanya dikategorikan cukup sebanyak 1 responden dengan presentase (0,9%). Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan kemampuan perawat dengan p-value sebesar 0,000 dengan $\alpha = 0,03$.

Kata kunci : Pengalaman kerja, kemampuan perawat

PENDAHULUAN

Tindakan mandiri keperawatan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat secara mandiri. Tindakan ini berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Tindakan mandiri yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan bio-psiko-sosio dan spiritual pasien di rumah sakit. Tindakan mandiri memberikan kontribusi terbesar terhadap pelayanan keperawatan. Tindakan yang diberikan secara optimal akan menghasilkan kualitas tindakan yang mampu meningkatkan kepuasan pasien, mempercepat kesembuhan pasien serta meningkatkan keselamatan. Oleh karena itu, tindakan mandiri harus dilakukan oleh setiap perawat secara optimal dan berkualitas untuk menyembuhkan pasien (Tuasikal, 2020).

Dampak dari tindakan mandiri yang tidak dilakukan dapat berakibat pada meningkatnya angka dekubitus yang terjadi pada salah satu rumah sakit di RSUD Muna tahun 2020 yaitu 11,8%. Dengan meningkatnya angka dekubitus akan berdampak terhadap mutu pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien yang secara tidak langsung menurunkan kualitas tindakan mandiri perawat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan bahwa tindakan mandiri yang tidak dilakukan akan akan berdampak terhadap luka tekan pada pasien, infeksi baru dan pasien jatuh. Kurangnya kemampuan perawat dalam memonitoring pasien dengan tingkat ketergantungan total care yang membutuhkan tindakan perubahan posisi setiap 2 jam sekali. Faktor yang mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (Eriawan & Ardiana, 2019).

Perawat merupakan sebuah profesi penting dalam rumah sakit yang memiliki kontribusi waktu 24 jam berinteraksi terhadap pasien. Dengan terus meningkatkannya jumlah pengguna layanan kesehatan dan jumlah perawat yang kurang memadai membuat kemampuan dalam indikator kinerja perawat menurun dan tidak maksimal. Perawat memiliki beban kerja dari berbagai sumber seperti *textbook* dan jurnal untuk mendapatkan data dan informasi untuk saling melengkapi (Susanti, 2019).

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut. Karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih banyak akan mempunyai berbagai macam pengalaman kerja dalam memecahkan macam macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual karyawan (Nugroho, 2019).

Pengalaman tersebut diharapkan karyawan mempunyai kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja, dan juga pengalaman yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan meningkatkan kemampuan kerja dan hasilnya. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja (Nusran et al., 2018).

Kesehatan merupakan sebuah kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap orang. Namun, kesehatan seringkali menjadi hilir (dampak) dari berbagai permasalahan yang dialami individu dan lingkungan sekitarnya. Padahal, kesehatan merupakan modal awal bagi perkembangan potensi individu dalam hidup. Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap di dapatkan hasil 51,3% perawat memiliki kinerja kurang, dan 56,4% pasien menyatakan tidak puas (Khamida & Mastiah, 2018). Dalam garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digolongkan dalam dua hal yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Mandagi et al., 2019).

Perawat terhadap variabel kinerja perawat memperoleh nilai sebesar 78% dimana persentase tersebut berada pada kategori “baik” dan sisanya 22% berada pada kategori “kurang baik”. Hal ini berarti Perawat telah melakukan kerja yang baik. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi RSUD Muna Kemuliaan Batam sebesar 80,5%, sisanya yaitu

sebesar 19,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini (Sitinjak & Wardhana, 2020).

Kejadian ini ditemukan di rumah sakit Nasional *Health Service* bahwa tindakan mandiri seperti perawatan mulut, memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien dan pemberian makanan oral tidak dilakukan oleh perawat. Tindakan yang tidak dilakukan dinilai sebagai salah satu kegagalan dalam meningkatkan keselamatan pasien. Hasil wawancara dengan perawat di RSUD Muna didapatkan bahwa beberapa perawat masih sulit membedakan antara tindakan mandiri perawat dan tindakan medis. Beban kerja yang tinggi membuat perawat cenderung melakukan tindakan rutinitas yang lebih mengarah kepada tindakan medis dan kegiatan administratif (Dabney & Kalisch, 2019).

Studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 3 februari 2025 di RSUD Muna di ruang anggrek dengan menggunakan metode kuesioner dan observasi terhadap 10 perawat yang ada di ruang anggrek mendapatkan hasil 5 perawat memiliki pengetahuan baik tentang pengalaman kerja, 3 perawat memiliki pengetahuan cukup tentang pengalaman kerja dan memiliki pengetahuan cukup tentang kemampuan perawat dalam pengalaman kerja dengan kemampuan perawat, 2 perawat memiliki pengetahuan kurang pengalaman kerja dan kemampuan perawat dalam hubungan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat. Hal ini menggambarkan bahwa perawat banyak yang sudah memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri, tetapi ada beberapa perawat yang masih kurang dalam pengetahuan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat melakukan tindakan mandiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Muna di ruang inap anggrek pada tanggal 3 Februari 2025 dengan populasi dan sampel sebanyak 118 orang dan Sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, instrument penelitian berupa kuesioner, formulir observasi serta formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data (Notoatmodjo, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

A. Umur

Tabel 1.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan umur (N = 118)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase
Usia	17-25	21	17,8
	26-35	79	66,9
	36-45	18	15,3
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	20,3
	Perempuan	94	79,7
Pendidikan	D3	75	63,6
	Ners	43	36,4
Lama Kerja (Thn)	1-7	65	55,1
	8-14	46	39,0
	15-21	7	5
Pengalaman Kerja	sedang	35	29,7
	Tinggi	83	70,3
Kemampuan perawat	baik	71	60,2
	Cukup	46	39,0
	Kurang	1	0,8
Total		118	100

Tabel 1.1 menunjukkan hasil bahwa dari 118 responden, jumlah umur terbanyak dalam penelitian ini adalah usia 26-35 sebanyak 79 (69,9%). Sedangkan yang paling sedikit adalah umur 36-45 sebanyak 18 orang, jenis kelamin perempuan sebanyak 94 orang (79,7) dan laki-laki sebanyak

24 orang (20,3%), mayoritas pendidikan terakhir yaitu D3 sebanyak 75 orang (63,6%) dan Ners sebanyak 43 orang (36,4%), lama bekerja selama 1-7 tahun sebanyak 65 orang (55,1%), dan paling sedikit pada kategori 15-21 tahun sebanyak 7 orang (5%), pengalaman kerja yang tertinggi sebanyak 83 orang (70,3%) dan sedang sebanyak 35 orang (29,7%) dan kemampuan perawat pada kategori baik sebanyak 71 orang (60,2%) dan yang kurang sebanyak 1 orang (0,8%).

B. Uji Bivariat

Tabel 1.2. Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kemampuan Perawat (N=118)

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Df	Sig
Pengalaman Kerja	.560	118	.000
Kemampuan Perawat	.580	118	.000

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pengalaman kerja dengan kemampuan perawat sedang sebanyak 14 responden (40,0%). Sedangkan pengalaman kerja dengan kemampuan perawat tinggi sebanyak 57 responden (68,7%). Hasil penelitian tentang kemampuan perawat dengan pengalaman kerja perawat di Rumah Sakit, LM. dr. Baharuddin, M.Kes., didapatkan hasil kemampuan perawatan yang kurang baik dengan pengalaman kerja cukup baik sebanyak 83 responden (70,3%), sedangkan yang mempunyai kemampuan perawat baik sebanyak 46 responden (39,0%). Kemudian perawat dengan kemampuan perawat baik dengan pengalaman kerja cukup baik sebanyak responden 71 (60,2%), sedangkan yang mempunyai pengalaman kerja baik sebanyak 83 responden (70,3%). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yusuf (2017) yang dilakukan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Darmini (2017) di Rumah Sakit Daerah Badung, Bali. Hasil yang diperoleh yaitu kemampuan perawat sangat mempengaruhi pengalaman kerja perawat.

Menurut peneliti, kinerja perawat dipengaruhi oleh factor internal seperti karakteristik perawat (umur, tingkat pendidikan, pengetahuan, dan lama kerja) dan factor eksternal seperti pengawasan dari kepala ruang, ketersediaan peralatan dan adanya SOP. Pengalaman dan lamanya kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam melakukan asuhan keperawatan. Secara teknis tentunya semakin lama perawat bekerja tentunya semakin lama perawat bekerja tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja perawat tersebut dalam mengelola atau memberikan pelayanan ke pasien karena berbanding lurus dengan pengetahuan yang dimiliki perawat. Lama kerja perawat sangat menentukan kualitas perawat yang ada dalam ruangan. Perawat yang mempunyai lama kerja baru maka pengalaman tersebut masih terbatas dibandingkan dengan perawat yang lama berada di ruangan tersebut. Lama kerja perawat yang telah lama memiliki kemampuan yang lebih, yang di dapat di ruangan selama beberapa tahun semenjak bekerja di rumah sakit, sehingga perawat tersebut sudah berpindah-pindah ruangan dan dari situ perawat tersebut mendapatkan pengalaman yang berbeda di setiap ruangnya. Perawat yang sudah lama bekerja memiliki kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan orang yang baru bekerja, semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin terampil dan pengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya. (Septiyana, 2024).

Kemampuan perawat di ruangan rawat inap dalam kategori baik. hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan yang baik akan meningkatkan tindakan mandiri perawat. Kemampuan yang rendah akan terlihat dari penggunaan waktu dan usaha yang digunakan untuk menyelesaikan tindakan dibandingkan dengan kemampuan perawat yang tinggi. Kemampuan perawat sangat menentukan kinerja perawat di Rumah Sakit. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan tindakan mandiri di rumah sakit sangat bergantung pada kinerja perawat. Kemampuan perawat merupakan hal yang penting untuk dapat menyelesaikan tugas keperawatan dengan baik. Setiap tindakan yang diberikan menuntut pengetahuan dan ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan tugas tersebut dengan optimal (Debbie, 2015).

Kemampuan kerja perawat ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Kedua unsur ini menentukan pengetahuan dan ketrampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan

perawat yang ditunjang dengan pengalaman kerja menunjukkan perawat tersebut mempunyai tingkat kemampuan yang tinggi. Kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga optimal dalam memberikan tindakan kepada pasien (Hidayat, 2020).

Kemampuan perawat dalam meningkatkan kualitas tindakan mandiri menjadi salah satu factor yang perlu menjadi bahan pertimbangan manajemen rumah sakit untuk dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan terkait dengan tindakan mandiri perawat. Jika kualitas tindakan mandiri meningkat dan mengurangi angka LOS (*length Of Stay*) pada pasien, meningkatkan *patient safety* dan meningkat *self care* pasien. Apabila semua komponen tersebut dapat di atasi maka akan menghasilkan pelayanan keperawatan yang paripurna.

Menurut Salovey dan Mayer (2019) kemampuan perawat merupakan kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas berbagai pekerjaan kemampuan seseorang individu pada dasarnya terdiri antara dua kelompok. Sedangkan menurut Hidayat et al (2020), pengalaman kerja perawat adalah cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa karyawan tersebut telah bekerja. Dwidiyanti (2017) menjelaskan bahwa *caring* sebagai suatu *affect* yang digambarkan sebagai suatu emosi, perasaan bebas kasih atau tempat terdapat pasien yang mendorong perawat untuk memberikan asuhan keperawatan bagi pasien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh setelah melakukan penelitian ini antara lain:

1. Karakteristik responden dalam penelitian di RSUD dr. H.L.M. Baharuddin M.Kes meliputi Jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan sebanyak 94 responden (79,7%), umur responden terbanyak yaitu umur 26-35 tahun sebanyak 79 responden (66,9%), pendidikan responden terbanyak yaitu responden berpendidikan D3 sebanyak 75 responden (63,6%), masa kerja responden terbanyak yaitu dengan masa kerja 1-7 tahun sebanyak 65 responden (55,1%).
2. Kategori kemampuan perawat responden di RSUD dr.H.L.M. Baharuddin, M.Kes terbanyak yaitu kategori baik sebanyak 71 responden (60,2%).
3. Kategori pengalaman kerja responden di RSUD dr.H.L.M.,Baharuddin, M.Kes terbanyak yaitu kategori cukup baik sebanyak 83 responden (70,3%).
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan perawat dengan pengalaman kerja di RSUD dr.H.L.M.Baharuddin M,Kes dengan p-value 0,000.

Saran

Perawat lebih diharapkan lebih memperhatikan dan terus berupaya meningkatkan kemampuan perawat dengan pengalaman kerja dalam pemenuhan kebutuhan dan pemberian asuhan keperawatan, supaya pasien merasa lebih nyaman dan memperoleh pelayanan yang baik saat dirawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih di sampaikan kepada Pihak RSUD dr.H.L.M Baharuddin M,Kes yang telah mengizinkan kami dalam melakukan penelitian dan rekan-rekan yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. moh. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen. In *Jakad Media Publishing*.
- Berutu, Y. B. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subussalam. In

- Chandra, A. N. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Publik (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*.
- Dabney, B. W., & Kalisch, B. J. (2015). Nurse Staffing Levels and Patient-Reported Missed Nursing Care. *Journal of Nursing Care Quality*, 30(4). <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000123>
- Degriyanto, D. (2020). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GATRA MAPAN MALANG*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Eriawan, R. D., & Ardiana, A. (2017). Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat dengan Tindakan Keperawatan pada Pasien Pasca Operasi dengan General Aenesthesia di Ruang Pemulihan IBS RSD dr. Soebandi Jember. *Pustaka Kesehatan*, 1(1), 54–
- Hardani. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hasnidar, Tasnim, Sitorus, S., & Widi Hidayati. (2020). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Nurbiah, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3).
- Khamida, K., & Mastiah, M. (2018). KINERJA PERAWAT DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT INAP. *Journal of Health Sciences*, 8(2). <https://doi.org/10.33086/jhs.v8i2.198>