

EFEKTIVITAS BRIEFING TERHADAP KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH RUMAH SAKIT BENYAMIN GULUH**THE EFFECTIVENESS OF THE BRIEFING ON THE PERFORMANCE OF HEALTH OFFICERS IN THE GENERAL SERVICES AGENCY OF BENYAMIN GULUH HOSPITAL****Endang Robaya*, Sunarsih, La Ode Kamalia**

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mandala Waluya, Kendari, Sulawesi Tenggara

*) E-mail korespondensi: robayaendang55@yahoo.com**ABSTRACT**

Briefings can motivate the staff so that they can become more powerful to complete the task and can be more responsible for their duties. A leader who can integrate all the potentials of the employees they lead can improve the motivation and performance of their employees. This study aims to determine the effect of briefing on the performance of health workers at the Benjamin Guluh Kolaka Hospital. This research is a pre-experiment with the design of Pretest-Posttest Control Group. The population of this study was health workers with a sample of 80 health workers. Systematic Cluster Random Sampling did sampling. Test results with Mc Nemar's significant figures indicate the value of $p = 0,000 < 0,05$, and it can conclude that there are differences in performance before and after the briefing. There is a briefing effect on the performance of health workers in the Regional Public Service Agency of the Benjamin Guluh Hospital in Kolaka Regency.

Keywords : *Briefing, Employee Performance, Motivation***ABSTRAK**

Pengarahan dapat memberikan motivasi kepada stafnya agar bisa menjadi lebih hebat untuk menuntaskan tugas serta bisa lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Dengan adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memadukan seluruh potensi pegawai yang dipimpinnya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh briefing terhadap kinerja petugas kesehatan di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka. Penelitian ini adalah pre-eksperimen dengan desain *Pretest-Posttest Control Group*. Populasi penelitian ini adalah petugas kesehatan dengan sampel sebesar 80 petugas kesehatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan Sistematis *Cluster Random Sampling*. Hasil uji dengan Mc Nemar angka signifikan menunjukkan nilai $p = 0,000 < 0,05$, dapat diambil kesimpulan bahwa ada perbedaan kinerja sebelum dan sesudah dilakukan briefing. Ada pengaruh briefing terhadap kinerja petugas kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka.

Kata kunci : Briefing, Kinerja Karyawan, Motivasi**PENDAHULUAN**

Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang efektif, efisien dan memberikan informasi kesehatan yang tepat bagi masyarakat (Satrianegara, 2014). Rumah sakit yang ada dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat umum (Nurjanah, Kuswanda and Siswanto, 2012). Sebuah rumah sakit diminta mampu menyediakan pelayanan yang berkualitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan terjangkau oleh masyarakat. Pasien menginginkan pelayanan yang cepat, siap, nyaman dan tanggap kepada pasien yang mengeluhkan penyakitnya (Adikoesoemo, 2002).

Di Rumah Sakit salah satu tantangan terbesar adalah menciptakan dan

mempertahankan pelanggan yang puas dan loyal (Tjiptono, 2009). Suatu kenyataan pada saat ini masih banyak keluhan masyarakat keluarga pasien (Jayadipraja *et al.*, 2018) dan pasiennya sendiri terhadap pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit Sering didengar dan dibaca di media cetak berbagai keluhan tentang sikap, pelayanan dan tindakan yang kurang simpatik, seperti sikap dan ekspresi yang galak dan judes baik terhadap pasien maupun keluarga pasien (Kasih, Buton and Mulyani, 2018), kurangnya perhatian yang diberikan terhadap pasien, kurang proaktif, apatis dan lamban serta kurang memadai dalam menjalankan tugas di Rumah Sakit (Azis and Nurhayani, 2015).

Briefing adalah pengarahan yang harus diberikan setiap saat kepada para karyawan dan bawahan untuk

mensosialisasikan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat (Djajendra, 2015). Briefing yang berkualitas dapat menyatukan seluruh orang pada soliditas bersama (Trisna, 2013). Selain itu juga bisa mendorong orang-orang di dalam meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kinerja (Nazri, 2015).

Dengan adanya briefing yang dilakukan secara terus-menerus maka akan ikut membantu mencapai tujuan (Panggabean and Hariandja, 2002), untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan terhadap semua pelanggan yang datang untuk mendapatkan segala fasilitas yang diberikan oleh Rumah Sakit (Trisna, 2013). Komunikasi briefing membuat seorang *leader* serta karyawan bisa menjadi saling berinteraksi dengan langsung, di dalam menyelesaikan prioritas serta tanggung jawab harian. Komunikasi briefing juga membuat *leader* serta tim selalu berhubungan (Hasan, 2015).

METODE

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain pre eksperimen dengan desain *Pretest-Posttest Control Group Design* (Rusiadi, 2016). Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja petugas sedangkan variabel independennya adalah briefing.

Sampel

Populasi penelitian adalah semua petugas yang bekerja di BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, kontrak maupun yang mengabdikan sebanyak 467 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara Sistematis Cluster Random Sampling sebanyak 80 sampel (Lemeshow *et al.*, 1997).

Instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah dilakukan uji validitas (nilai r hitung $>$ r tabel) dan uji reliabilitas (nilai α $>$ nilai r tabel).

Analisis Data

Analisis inferensial digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan

antara dua variabel. Untuk mengetahui pengaruh dari hasil penelitian maka data di analisa dengan menggunakan *Mc Nemar test*.

Ethical Consideration

Penelitian ini diterima dan disetujui oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan nomor surat: 070/1291/BALITBANG/2019.

HASIL

Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Petugas Kesehatan

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 80 responden yang diamati pada saat *pre-test* terdapat 50 responden (62,5%) yang kinerja petugas kurang dan 30 responden (37,5%) yang kinerja petugas cukup. Pada *post-test* terdapat tiga (3) responden (4%) yang kinerja petugas kurang dan 77 responden (89%) yang kinerja petugas cukup.

Pengaruh Briefing terhadap Kinerja Petugas Kesehatan

Tabel 2 menunjukkan dari 50 orang yang sebelum briefing kinerjanya kurang, setelah briefing 3 orang tetap kurang dan 47 orang berubah menjadi cukup. Sedangkan 30 orang yang kinerjanya cukup sebelum briefing tetap cukup setelah briefing. Dengan uji *Mc. Nemar* diperoleh nilai $p=0,000 < \alpha 0,05$ berarti briefing mampu meningkatkan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Briefing terhadap Kinerja Petugas Kesehatan

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai (Mangkuprawira, 2003).

Definisi lain datang dari (Pasolong, 2008), mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi

ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kinerja menurut, (Wibowo, 2012), adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Siagian, 2012), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kinerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara sebelum dan setelah briefing terhadap kinerja petugas kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan briefing. Dengan adanya briefing mampu memicu dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh briefing terhadap kinerja petugas kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka. Diharapkan pihak Rumah Sakit Umum Benyamin Guluh agar selalu menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang briefing khususnya mengenai kedisiplinan kerja yang dimulai dengan briefing tiap pagi sebelum melakukan pekerjaan agar petugas selalu

memahami tugas dan fungsi mereka didalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesoemo, S. (2002) 'Manajemen Rumah Sakit', *Pustaka Sinar Harapan, Jakarta*.
- Azis, N. H. and Nurhayani, I. (2015) 'Studi Kelengkapan Rekam Medis Pasien Di RSUD Haji Makassar'.
- Djajendra (2015) *Pentingnya Briefing*. Jakarta: Djajendra Motivasi Unggul.
- Hasan, S. (2015) 'Strategi Rumah Sakit dalam Menghadapi Krisis Public Relations Menurut Perspektif Fiqh Muamalat', *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), pp. 379–404.
- Jayadipraja, E. A. *et al.* (2018) 'Family Clean and Healthy Living Behavior and Its Determinant Factors in The Village of Labunia, Regency of Muna, Southeast Sulawesi Province of Indonesia', *Public Health of Indonesia*, 4(1), pp. 39–45.
- Kasih, R. U., Buton, L. D. and Mulyani, S. (2018) 'Analysis of Quality of Life among Patients with Diabetes Mellitus in Elderly People in Wua Wua Health Centre.', *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(6).
- Lemeshow, S. *et al.* (1997) 'Besarnya sampel dalam penelitian kesehatan', *Yogyakarta: Gajah Mada University*.
- Mangkuprawira, S. (2003) 'Manajemen sumber daya manusia strategik', *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Nazri, F. (2015) 'Implementasi Komunikasi Efektif Perawat-Dokter dengan Telepon di Ruang ICU Rumah Sakit Wawa Husada', *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(2), pp. 174–180.
- Nurjanah, D., Kuswanda, D. and Siswanto, A. (2012) 'Manajemen Bencana', *Badung. Penerbit Alfabeta*.
- Panggabean, M. S. and Hariandja, M. T. E. (2002) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong, H. (2008) 'Teori Administrasi Publik, Alfabeta'. Bandung.
- Rusiadi (2016) 'Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Ekonomi Pembangunan, Konsep Kasus dan Aplikasi, SPSS Eviews, Amos, Lisrel'. Medan: USU Press.
- Satrianegara, M. F. (2014) 'Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan: Teori dan Aplikasinya dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit'. Salemba Medika.

Siagian, S. P. (2012) *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tjiptono, F. (2009) 'Service Marketing: esensi dan aplikasi', Yogyakarta: Marknesis.

Trisna, L. (2013) 'Strategi Public Relations (PR) Dalam Meningkatkan Image Kualitas Pelayanan Kepada Pasien Di

Rumah Sakit Permata Hati Duri'. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wibowo (2012) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi dan Mutu Petugas Kesehatan di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka

Kinerja Petugas	Hasil Pengukuran			
	Pre-Test		Post-Test	
	n	%	n	%
Kurang	50	62,5%	3	4%
Cukup	30	37,5%	77	96%
Total	80	100%	80	100%

Tabel 2
Analisis Pengaruh Briefing terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas Kesehatan

Kinerja sebelum briefing	Kinerja setelah briefing			Nilai p
	Kurang	Cukup	Total	
Kurang	3	47	50	0,000
Cukup	0	30	30	
Total	3	77	80	