

HUBUNGAN FUNGSI MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS BHAYANGKARA TK II JAYAPURA

¹Asriani Todingan*, ²Tutik Rahayu, ³Hernandia Distinarista

^{1,2,3} Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung

*Corresponding Author:

asrianitodingan70@unissula.ac.id

ABSTRAK

Hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang perawat dalam menjalankan perannya disebut kinerja perawat. Namun dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditunjang dengan fungsi manajemen SDM yang baik oleh institusi rumah sakit tempat perawat bekerja dimulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi dan partisipasi. Tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan fungsi manajemen manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk II Jayapura. Penelitian ini merupakan jenis analitik dengan desain cross sectional study. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Jumlah responden sebanyak 87 orang dengan teknik Total sampling. Data yang diperoleh diolah secara statistik dengan menggunakan korelasi rank spearman. Berdasarkan hasil analisa Fungsi manajemen SDM di RS Bhayangkara TK. II Jayapura dalam kategori cukup sebanyak 43 orang (49,4%), baik sebanyak 36 orang (41,4%) dan kurang sebanyak 8 orang (9,2%). Kinerja perawat di RS Bhayangkara TK. II Jayapura sebagian besar memiliki kinerja dengan kategori cukup sebanyak 40 orang (46%), kinerja baik sebanyak 38 orang (43,7%) serta sedikit dengan kinerja kurang sebanyak 9 orang (10,3%). Ada hubungan bermakna antara fungsi manajemen SDM Terhadap Kinerja Perawat di di RS Bhayangkara TK. II Jayapura ($pvalue = 0,000 < 0,05$; $r = 0,368$). Semakin tinggi fungsi manajemen akan meningkatkan kinerja perawat. Fungsi manajemen SDM yang dilaksanakan dengan baik semakin meningkatkan kinerja perawat yang optimal.

Kata kunci: Fungsi Manajemen, Kinerja, Perawat

ABSTRACT

The work results in the form of quality and quantity achieved by a nurse in carrying out her role are called nurse performance. However, in achieving good performance, it is strongly supported by good HR management functions by the hospital institution where the nurse works, starting from recruitment, training, career development, compensation and participation. The purpose of this study was to analyze the relationship between human resource management (HR) functions and nurse performance at Bhayangkara Hospital Level II Jayapura. This study is an analytical type with a cross-sectional study design. Data collection was carried out using a questionnaire. The number of respondents was 87 people with a total sampling technique. The data obtained were processed statistically using Spearman rank correlation. Based on the results of the analysis, the HR management function at Bhayangkara Hospital Level II Jayapura was in the sufficient category for 43 people (49.4%), good for 36 people (41.4%) and less for 8 people (9.2%). The performance of nurses at Bhayangkara Hospital Level II Jayapura was in the sufficient category for 43 people (49.4%), good for 36 people (41.4%) and less than 8 people (9.2%). The performance of nurses at Bhayangkara Hospital Level II Jayapura was in the adequate category for 43 people (49.4%), good for 36 people (41.4%) and poor for 8 people (9.2%). The majority of nurses at Bhayangkara Hospital II Jayapura had adequate performance (40 people (46%), good performance (38 people (43.7%), and poor performance (9 people (10.3%). There was a significant relationship between HR management functions and nurse performance at Bhayangkara Hospital II Jayapura ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$; $r = 0.368$). A higher level of management function will improve nurse performance. A well-implemented HR management function further enhances optimal nurse performance.

Keywords: Management Function, Nurse, Performance

1. PENDAHULUAN

Hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang perawat dengan tanggung jawab yang diberikan dalam menjalankan perannya disebut kinerja perawat (Taslim et al., 2023). Kinerja perawat yang buruk bisa diakibatkan oleh psikososial perawat, seperti tuntutan emosional baik oleh keluarga maupun pasien, tekanan kerja yang tinggi, serta minimnya dukungan sosial manajemen dari rumah sakit di tempat kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja perawat dapat dipengaruhi karena adanya tekanan yang terus-menerus dalam memenuhi ekspektasi dengan situasi yang sering dalam tekanan (Fanani et al., 2020).

Masalah psikososial tersebut menurunkan kinerja perawat kerja menjadi pendorong dari dalam dan luar diri terutama dalam manajemen rumah sakit dalam memotivasi perawat dapat bekerja keras dan memberikan keterampilan dan kemampuan sehingga mewujudkan kinerja perawat lebih baik (Nurulwaqha et al., 2023). Kurangnya motivasi dari manajemen rumah sakit menyebabkan turunnya kinerja perawat yaitu memiliki sifat yang apatis, rasa tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaannya, kurangnya semangat kerja, dan sulit dalam mengambil keputusan secara mandiri. Selain itu perawat dituntut penuh dedikasi untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan pasien, namun dalam perjalanan tugas mereka, sering kali menghadapi masalah kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja perawat (Zhafira, 2024).

Pada tahun 2023 Badan Pusat Statistika (BPS) mencatat bahwa perawat di Indonesia mencapai 582.123 jiwa. Data ini menunjukkan peningkatan jumlah perawat sebesar 3,24% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya dimana terdapat 563.739 jiwa. Profesi perawat menempati urutan kedua tertinggi dengan masalah kinerja tenaga kesehatan dan sosial sebesar 32% yang berdampak pada kinerja yang tidak optimal mencapai 57,7% (Kemenkes RI., 2023)

Kinerja perawat di RS Bhayangkara Tk. II yang kurang dapat dilihat dari jumlah pemberian asuhan keperawatan pada pasien dan keluarga, pendokumentasian asuhan keperawatan, disiplin dan tepat waktu saat pergantian shift. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan terhadap salah satu kepala ruangan rawat inap, mengatakan bahwa pada bulan 10 April 2025 terdapat setidaknya 4–5 perawat diruangan yang terkadang datang terlambat pada saat dinas, dan terkadang ada yang bepergian keluar diluar jam istirahat tanpa izin serta terlihat masih kurangnya inisiatif perawat dalam melakukan pendekatan kepada pasien, kepala ruang juga menjelaskan bahwa masih ada perawat yang tidak mengikuti prosedur pergantian shift baik sebelum dan sesudah dengan beberapa alasan seperti terlambat maupun adanya urusan yang mendesak, sehingga hal tersebut terkadang menghambat komunikasi antar tim mengenai kondisi pasien pada saat operan shift dengan perawat yang selanjutnya.

Hasil observasi rekam medik pasien yang ditulis oleh perawat, dari 10 status pasien yang dirawat diperoleh pendokumentasian asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat yang bertugas mencatat dalam satu shift dibantu dengan perawat lainnya dalam satu shift, namun dalam pengisian pendokumentasian, hanya dua perawat yang mendokumentasikan secara lengkap dan delapan orang lainnya asuhan keperawatan tidak dilakukan optimal meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi sesuai format asuhan keperawatan yang ada.

Manajemen SDM rumah sakit dapat melakukan beberapa tindakan strategis untuk mencegah dan mengatasi kinerja perawat dengan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kinerja perawat meliputi rekrutmen, pelatihan, karir, kompensasi dan partisipasi perawat dalam merancang kebijakan dan program yang sesuai bagi perawat. Adanya sistem manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dianggap sangat penting dalam mengatur, mengurus, mengelola, dan menggunakan sumber daya manusia yang ada sehingga bisa berfungsi secara efektif dan efisien (Armon et al., 2022). Penelitian yang dilakukan (Nurfadillah et al., 2023) menemukan adanya hubungan audit manajemen SDM terhadap kinerja perawat, dimana pelatihan dan pengembangan rutin yang seharusnya wajib diikuti oleh tenaga kerja atau perawat Rumah Sakit. Pelatihan yang diberikan kepada perawat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan bekerja dan mengembangkan informasi terkait jenjang karir perawat Rumah Saekit

Menurut Saleh et al (2022) penilaian kinerja perawat berdasarkan kinerja meliputi seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan promosi serta penilaian kerja dan manajemen gaji. Tingginya kinerja perawat didukung dengan dilaksanakannya seleksi dan rekrutmen dalam tingkat tinggi. Pelatihan juga promosi yang diberikan bukan hanya untuk memperluas pengetahuan, tetapi juga mengasah keterampilan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas seorang perawat. Penilaian kerja dan manajemen gaji juga mempengaruhi self esteem dimana Seseorang dengan self-esteem yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima (Hasan & Khaerana, 2020). Sebagus apapun tujuan, visi, misi, serta strategi organisasi pada rumah sakit tidak

akan berjalan dengan baik jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik (Romdhoniyati et al., 2021) pelayanan yang diberikan dengan baik memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas dan handal dalam pekerjaannya (Basir et al., 2022) dan tetap perlu diadakannya evaluasi untuk melihat hal-hal yang membuat kinerja menjadi kurang maksimal (Wahyuni, 2021).

RS Bhayangkara TK. II Jayapura merupakan rumah sakit milik POLRI dan penilaian kinerja perawat berdasarkan manajemen SDM dilihat dari hasil observasi dokumen terkait dengan pelatihan bahwa perawat yang diikutkan dalam pelatihan tahun 2023 sebanyak 6 orang dan tahun 2024 sebanyak 4 orang. Selain itu dari pendidikan pegawai yang mengikuti pendidikan menggunakan biaya sendiri tanpa ada kebijakan dari manajemen RS dalam membantu pendidikan perawat ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Jumlah perawat yang ada sebagian besar berpendidikan D-III Keperawatan dalam perekrutan. Pada tahun 2023 sebanyak 3 orang mengikuti pendidikan S1 dan tahun 2024 sebanyak 10 orang mengikuti pendidikan S1 yang semuanya atas inisiatif dan biaya sendiri oleh perawat tersebut. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian manajemen kepada perawat dalam meningkatkan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui “Hubungan Fungsi Manajemen SDM Terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara TK II Jayapura”

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode analitik dengan desain cross sectional study. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner. Sampel atau responden dalam penelitian ini berjumlah 87 orang menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh diolah secara statistik dengan menggunakan korelasi rank spearman.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	F	%
1	Umur		
	20-25 tahun	25	28,7
	26-35 tahun	58	66,7
	36-45 tahun	4	4,6
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	5	5,7
	Perempuan	82	94,3
3	Pendidikan		
	D-III Keperawatan	60	69
	D-IV Keperawatan	8	9,2
	S1 Keperawatan	19	21,8
4	Masa Kerja		
	1-5 tahun	66	75,9
	6-10 tahun	16	18,4
	> 10 tahun	5	5,7
	Total	87	100

Berdasarkan tabel 1 diperoleh informasi dari 87 responden perawat terbanyak berumur dewasa tengah (26-35 tahun) sebanyak 58 orang (66,7%). Mayoritas responden perawat terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 82 orang (94,3%) dan pendidikan terakhir D-III Keperawatan sebanyak 60 orang (69%). Adapun masa kerja perawat masih tergolong baru antara 1 – 5 tahun.

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Fungsi Manajemen SDM di RS Bhayangkara Tk.II Jayapura

No	Fungsi Manajemen SDM	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Baik	36	41,4
2	Cukup	43	49,4
3	Kurang	8	9,2
	Total	87	100

Tabel 2 diperoleh informasi dari 87 responden diperoleh sebagian besar fungsi manajemen SDM dalam kategori cukup sebanyak 43 orang (49,4%), baik sebanyak 36 orang (41,4%) dan kurang sebanyak 8 orang (9,2%).

Tabel 3 Distribusi Responden Menurut Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk.II Jayapura

No	Kinerja Perawat	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Baik	38	43,7
2	Cukup	40	46
3	Kurang	9	10,3
	Total	87	100

Tabel 3 diperoleh informasi dari 87 responden perawat sebagian besar memiliki kinerja dengan kategori cukup sebanyak 40 orang (46%), selanjutnya kinerja baik sebanyak 38 orang (43,7%) serta sedikit dengan kinerja kurang sebanyak 9 orang (10,3%).

Tabel 4. Hubungan Fungsi Manajemen SDM Terhadap Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Tk.II Jayapura

No	Fungsi Manajemen	Kinerja Perawat						<i>p-value</i>	r
		Baik		Cukup		Kurang			
		F	%	F	%	n	%		
1	Baik	22	25,3	12	13,8	2	2,3	0,000	0,368
2	Cukup	15	17,2	26	29,9	2	2,3		
3	Kurang	1	1,1	2	2,3	5	5,7		
	Total	38	43,7	40	46	9	10,3		

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 4. Diperoleh informasi dari responden yang menyatakan fungsi manajemen baik terhadap kinerja baik sebanyak 22 orang (25,3%), kinerja cukup sebanyak 12 orang

(13,8%) dan kinerja kurang sebanyak 2 orang (2,3%). Responden perawat yang menyatakan fungsi manajemen cukup terhadap kinerja baik sebanyak 15 orang (17,2%), kinerja cukup sebanyak 26 orang (29,9%) dan kinerja kurang sebanyak 2 orang (2,3%). Responden perawat yang menyatakan fungsi manajemen kurang terhadap kinerja baik sebanyak 1 orang (1,1%), kinerja cukup sebanyak 2 orang (2,3%) dan kinerja kurang sebanyak 5 orang (5,7%). Hasil uji statistik *chi square* pada nilai kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh *p-value* 0,000 atau $p < \alpha$ (0,05) atau H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan bermakna antara fungsi manajemen SDM Terhadap Kinerja Perawat namun dari hasil koefisien korelasi $r = 0,368$ yang menunjukkan korelasi yang rendah. Artinya, meskipun fungsi manajemen SDM memiliki keterkaitan terhadap kinerja perawat, pengaruhnya tidak terlalu kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan fungsi manajemen SDM hanya akan memberikan peningkatan kinerja perawat dalam skala yang terbatas dan terdapat kemungkinan bahwa faktor-faktor lain yang memiliki peran dalam memengaruhi kinerja perawat.

b. Pembahasan

Fungsi Manajemen SDM di RS Bhayangkara TK II Jayapura

Hasil penelitian diperoleh dari 87 responden perawat di RS Bhayangkara Tk. II Jayapura diperoleh sebagian besar fungsi manajemen SDM di RS Bhayangkara Tk, II Jayapura dalam kategori cukup sebanyak 43 orang (49,4%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saleh et al., (2022) bahwa dalam penerapan fungsi manajemen SDM di RSUD Haji Makassar sebagian besar dirasakan cukup oleh perawat.

Berdasarkan proses rekrutmen mayoritas perawat di RS Bhayangkara Tk, II Jayapura menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa proses rekrutmen di RS Bhayangkara dilakukan pada perawat yang memiliki pengalaman serta kemampuan dalam bidang keperawatan (75,9%), sesuai dengan kebutuhan rumah sakit (60,9%), bebas biaya (59,8%), dan memenuhi standar pendidikan yang telah ditetapkan (79,3%). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan rekrutmen tersebut menunjukan bahwa RS Bhayangkara Tk. II Jayapura melakukan penjangkaran dari awal rekrutmen untuk memilih perawat terbaik dengan performa kerja yang tinggi. Selain itu juga dapat diterapkan pada saat perawat sudah bekerja yang membutuhkan penanggung jawab lapangan atau kepala ruangan.

Rekrutmen yang selektif dan berbasis kompetensi akan menghasilkan perawat yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Perawat yang berkualitas akan lebih efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional rumah sakit. Proses rekrutmen yang baik akan membantu mengurangi risiko kesalahan medis yang dapat terjadi akibat kurangnya kompetensi perawat. Perawat yang berkualitas akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan pasien, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pasien. Kinerja perawat yang baik dapat membantu mengurangi biaya operasional rumah sakit, seperti biaya perawatan yang lebih efektif dan efisien (Farida, 2021).

Anggisa manajemen yang diterapkan di RS Bhayangkara TK. II Jayapura berdasarkan pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan keperawatan dinilai memiliki instruktur yang berkompeten (27,6% setuju dan 11,5% sangat setuju). Meskipun materi pelatihan mudah diterapkan (50,5% setuju/sangat setuju), dan pelatihan sesuai kebutuhan rumah sakit (56,3% setuju/sangat setuju) namun kesempatan mengikuti pelatihan diberikan oleh rumah sakit (32,1% setuju/sangat setuju) oleh perawat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan pada perawat di RS Bhayangkara TK, II Jayapura masih rendah dan tidak merata diberikan kepada perawat.

Sejalan dengan penelitian Ridwanullah et al., (2025) pelatihan yang ada dan telah diberikan sudah sesuai dengan yang mereka butuhkan, peserta pelatihan mempunyai tingkat pendidikan yang setara, metode pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan materi yang di sampaikan, sasaran dalam pelatihan sudah sesuai dengan yang ingin dicapai, pelatihan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, pelatihan juga dinilai mampu meningkatkan semangat belajar, pelatihan dalam penelitian ini dilakukan oleh pelatih yang berpengalaman dan setiap sesi latihan diberikan evaluasi. Namun masih terdapat pelatihan yang tidak merata.

Pelatihan yang tidak merata pada perawat di RS Bhayangkara dapat mengarah pada kesenjangan kompetensi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan, kurangnya informasi tentang pelatihan yang tersedia, atau preferensi pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perawat. Dampaknya bisa berupa penurunan kualitas asuhan keperawatan, peningkatan kesalahan medis, dan ketidakpuasan pasien.

Penelitian (Armon et al., 2022) menjelaskan bahwa pelatihan keterampilan interpersonal dapat meningkatkan pengetahuan serta berpengaruh cukup besar dalam peran interpersonal dan kinerja perawat. Kepala ruangan beserta staf perawat membutuhkan pendidikan serta pembekalan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan perawat agar bisa menerapkan jaminan mutu yang baik di ruangan dia bekerja. Peningkatan kompetensi perawat dalam standar mutu dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan yang dimiliki (Nurdiana et al., 2021).

Berdasarkan pengembangan karir di RS Bhayngaksra TK. II Jayapura sebagian besar perawat merasa rumah sakit adil dalam pengembangan karir (67,8% setuju/sangat setuju), menghargai potensi karyawan (51,7%), membuka akses untuk pengembangan karir (56,3%), memberikan kesempatan melalui pelatihan/kursus (70,1%), dan puas terhadap jenjang karir (67,8%).

Sejalan dengan penelitian Ridwanullah et al., (2025) di Rumah sakit Hasan Sadikin Bandung mengemukakan bahwa Rumah Sakit telah memberikan kesempatan secara adil pada setiap karyawan untuk pengembangan karir, perencanaan karir, memberikan kesempatan pada seluruh karyawan untuk meningkatkan kemampuan, sehingga pelatihan yang dilakukan bisa membantu untuk pengembangan karir seluruh karyawan dimana pelatihan yang dilakukan didukung oleh atasan dan departemen SDM.

Namun dalam pengembangan karir perawat di RS Bhayngkara TK. II masih terdapat kendala terutama tentang status perawat kontrak maupun perawat tetap PNS karena rendahnya formasi penerimaan CPNS. Penerimaan CPNS perawat di RS Bhayangkara

bisa jadi rendah karena beberapa faktor, seperti terbatasnya formasi yang dibuka, tingginya persaingan, atau kriteria seleksi yang ketat. Selain itu, mungkin juga ada faktor lain yang spesifik terkait dengan kebijakan rekrutmen di RS Bhayangkara.

Berdasarkan kompensasi mayoritas perawat di RS Bhayangkara TK. II Jayapura setuju bahwa gaji/upah layak dan sesuai beban kerja (62,1%), insentif lembur selalu diberikan (75,9%), tunjangan sesuai beban kerja (58,6%), dan fasilitas finansial seperti piutang karyawan disediakan (43,7% cukup setuju, 39,1% setuju). Hal ini menunjukkan kompensasi yang diberikan kurang memadai bagi perawat di RS Bhayangkara TK. II Jayapura. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Multazam et al., (2025) RSUD Andi Djemma Masamba bahwa sebagian besar perawat menilai kompensasi kurang memadai menimbulkan ketidakpuasan yang tinggi terhadap sistem kompensasi yang ada.

Jika perawat dipromosikan mengikuti asas objektivitas serta keadilan, maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi sehingga akan muncul niatan untuk bekerja giat agar kinerja meningkat, sehingga sasaran organisasi dapat dicapai. Berdasarkan hal tersebut, karyawan akan semakin memiliki kinerja yang baik jika mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan jerih payah yang dia lakukan, sebab mereka akan merasa usaha dan pengorbanan untuk perusahaan lebih dihargai hal ini yang membuat mereka mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai (Hasibuan, 2017).

Rendahnya kompensasi, terutama bagi perawat kontrak, menjadi masalah yang umum di RS Bhayangkara TK. II Jayapura Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kebijakan penggajian yang tidak adil, kurangnya negosiasi yang kuat dari perawat, dan tekanan ekonomi. Rendahnya kompensasi dapat berdampak negatif pada motivasi, kinerja, dan kesejahteraan perawat, serta dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover di kalangan perawat kontrak.

Berdasarkan partisipasi perawat di RS Bhayangkara TK. II Jayapura merasa diberi kesempatan mengambil keputusan (54%), memberikan saran (60,9%), dan merasakan keterbukaan pimpinan menerima masukan (82,7%). Komunikasi atasan-bawahan dalam mengakomodir masalah perawat juga dinilai baik (64,3%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi yang diberikan belum optimal oleh perawat.

Menurut (Robbins, 2017) partisipasi bisa dipengaruhi secara langsung oleh persepsi. Dimana partisipasi dinilai mampu meningkatkan komitmen dalam sebuah keputusan. Persepsi memiliki peran positif terkait produktivitas kerja atau kinerja karyawan. Pelayanan kesehatan yang dinilai berhasil sangat bergantung pada partisipasi perawat dalam proses memberikan pelayanan yang asuhan keperawatan yang baik untuk pasien dan berkualitas (Yusnilawati & Mawarti, 2021).

Kinerja Perawat di RS Bhayangkara TK II Jayapura

Hasil penelitian diperoleh dari 87 responden perawat dengan sebagian besar dengan kinerja dengan kategori cukup sebanyak 40 orang (46%), meskipun demikian terdapat 38 orang (43,7%) yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Yusnilawati & Mawarti, 2021) bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja yang cukup baik.

Gambaran kinerja perawat di RS Bhayangkara bahwa sebagian besar perawat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas (55,2%). Hasil ini sejalan dengan penelitian Afriyanti (2025) bahwa sebanyak 69% perawat melakukan asuhan keperawatan yang berkualitas.

Berdasarkan karakteristik perawat di RS Bhayangkara TK. II Jayapura perawat terbanyak berumur dewasa tengah (26-35 tahun) sebanyak 58 orang (66,7%) namun terdapat 25 orang (28,7%) yang berumur muda atau dewasa awal. Hal ini berkaitan dengan pengalaman dan masa kerja perawat. Perawat dengan usia 26-45 tahun cenderung memiliki motivasi yang lebih baik untuk bekerja. Pada umur 25 tahun seseorang mengalami peningkatan kematangan khususnya secara psikologis. Namun motivasi kerja yang dimiliki akan mengalami penurunan pada umur > 45 tahun, kondisi ini bisa terjadi karena pada usia tersebut seseorang cenderung akan mempersiapkan diri untuk masa pensiunnya (Sulistyowati et al., 2025).

Kinerja perawat di RS Bhayangkara TK. II Jayapura ditinjau dari keterampilan perawat dinilai cukup sesuai dengan pekerjaan (43,7%), meskipun 35,6% tidak setuju dan tugas yang dikerjakan umumnya sesuai tanggung jawab (52,8%) serta kedisiplinan dijunjung tinggi (73,6%) dan kerjasama antar perawat dinilai tinggi (77% setuju/sangat setuju). Hal ini disebabkan karena mayoritas responden perawat di RS Bhayangkara TK. I memiliki pendidikan terakhir D-III Keperawatan sebanyak 60 orang (69%).

Latar pendidikan yang berbeda akan menimbulkan perbedaan juga pada pengetahuan, pemahaman, serta wawasan terhadap sesuatu. Menurut rahmat dalam penelitiannya (Rahman et al., 2023) semakin tinggi latar pendidikan seorang perawat maka perawat tersebut akan semakin paham dan mengerti terkait tugas dan tanggung jawabnya, dimana hal ini dapat menjadi motivasi untuk mampu bekerja lebih baik. Perawat yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi diyakini mempunyai pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat pendidikan perawat juga diyakini dapat mempengaruhi kinerja perawat. Perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi diasumsikan memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga dapat membantu memberikan masukan kepada manajemen keperawatan yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja perawat (Sulistyowati et al., 2025).

Masa kerja seseorang juga berpengaruh terhadap pengalaman yang dia miliki, semakin lama dia bekerja akan semakin banyak pengalaman yang diperoleh. Lama kerja merupakan waktu yang telah dilewati oleh perawat sejak awal masuk di Rumah sakit hingga saat ini. Seseorang yang bekerja dalam waktu yang lama akan lebih hati-hati dalam bertindak atau bekerja karena tahu risiko apa yang akan terjadi jika kurang berhati-hati (Armon et al., 2022).

Hubungan Fungsi Manajemen SDM terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan bermakna antara Fungsi Manajemen SDM Terhadap Kinerja Perawat namun dari hasil koefisien korelasi $r = 0,368$ yang menunjukkan korelasi yang rendah. Hal ini menunjukkan semakin tinggi fungsi manajemen akan meningkatkan kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Zamilah & Saputra (2024) dan Saleh et al., (2022) bahwa ada hubungan fungsi manajemen terhadap kinerja perawat.

Adanya hubungan fungsi manajemen terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara TK. II Jayapura dalam penelitian ini karena perawat mengikuti seleksi yang bersifat komprehensif ini mengatakan bahwa rata-rata perawat yang sudah diterima menjadi pegawai sudah mengikuti prosedur rekrutmen dan seleksi dengan baik. Fakta penelitian menunjukkan bahwa para perawat mengikuti dan lolos dalam seleksi dan rekrutmen yang dilakukan oleh RS Bhayangkara TK. II Jayapura untuk diterima proses seleksi dan rekrutmen rumah sakit meliputi seleksi berkas, seleksi kompetensi dasar serta seleksi kompetensi bidang. Hal ini menyebabkan walaupun fungsi manajemen yang cukup baik namun dapat memberikan kinerja perawat yang baik.

Perawat di RS Bahangkara TK. II Jayapura yang menyatakan fungsi manajemen kurang sebagian besar memiliki kinerja yang kurang. Hal ini terlihat dari hasil koefisien korelasi bahwa fungsi manajemen terutama dalam seleksi dan rekrutmen menunjukkan korelasi yang rendah dengan kinerja perawat karena terdapat fungsi manajemen yang kurang bagi perawat yaitu dalam pengembangan karir setelah diterima. Hal ini terjadi karena perawat yang telah mengabdikan lebih dari 10 tahun belum diangkat sebagai pegawai Negeri Sipil di RS Bhayangkara Meskipun pengembangan karir lainnya diberikan namun karena rendahnya kompensasi diterima karena berbeda dengan pegawai tetap (PNS), karena terbatasnya penerimaan CPNS di RS Bhayangkara.

Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas di rumah sakit dipengaruhi oleh salah satu faktor yakni kinerja dari tenaga keperawatan. Dalam upaya mencapai kualitas pelayanan yang optimal, faktor fungsi manajemen terutama proses rekrutmen, pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir perawat memainkan peran yang sangat signifikan. Pelatihan kerja dan pengembangan karir bisa dijadikan suatu pendekatan untuk meningkatkan motivasi kerja seorang perawat (Ridwanullah et al., 2025).

4. KESIMPULAN

Fungsi manajemen SDM di RS Bhayangkara TK. II Jayapura dalam kategori cukup sebanyak 43 orang (49,4%), baik sebanyak 36 orang (41,4%) dan kurang sebanyak 8 orang (9,2%). Kinerja perawat di RS Bhayangkara TK. II Jayapura sebagian besar memiliki kinerja dengan kategori cukup sebanyak 40 orang (46%), kinerja baik sebanyak 38 orang (43,7%) serta sedikit dengan kinerja kurang sebanyak 9 orang (10,3%). Ada hubungan bermakna antara fungsi manajemen SDM Terhadap Kinerja Perawat di di RS Bhayangkara TK. II Jayapura ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$; $r = 0,368$). Semakin tinggi fungsi manajemen akan meningkatkan kinerja perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ns.Tutik Rahayu,M.Kep,Sp.Kep.Mat selaku pembimbing I.
2. Hernandia Distinarista, M.Kep selaku dosen penguji.
3. Seluruh Dosen pengajar dan Staff FIK UNISSULA.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanti, D. (2025). Analisis kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan. *Jurnal Gema Keperawatan*, 18(1), 108–119.
- Armon, F. T. C., Batara, A. S., & Nurlinda, A. (2022). Pengaruh Fungsi Manajemen Kepala Bidang Keperawatan Terhadap Penerapan Patient Safety Culture di Ruang Rawat Inap RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 3(1), 68–82.
- Basir, Pratiwi, N., & Andayanie, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 2(2), 1870–1880.
- Fanani, E., Martiana, T., & Qomarudin, B. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Burnout Perawat Rumah Sakit. *Preventia: Indonesian Journal of Public Health*, 5(2), 86–89.
- Hasan, D. U., & Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(2), 145–155.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Kemenkes RI. (2023). *Profil Kesehatan*. Kemenkes RI.
- Multazam, A. M., Maharani, D., & Ap, A. R. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Organizational Citizenship Behavior RSUD Andi Djemma Masamba. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 6(1), 341–349.
- Nurdiana, Hariyati, R. T. S., & Anisah, S. (2021). Penerapan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dalam Pengendalian Mutu Keperawatan. *JPPNI Vol.02/No.03/Desember2017-Maret*, 2 No 3(October), 160–176.
- Nurfadillah, S., Andayanie, E., Administrasi, P., Kesehatan, K., Masyarakat, F. K., & Penulis, E. (2023). Hubungan Audit Manajemen SDM Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RS Nene Mallomo Sidrap. *Window of Public Health Journal*, 4(6), 1115–1121.
- Nurulwaqhia, A., Haeruddin, & Amelia, A. R. (2023). Hubungan Knowledge Management Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Timampu Kabupaten Luwu Timur. *Window of Public Health Journal*, 4(2), 286–296.
- Rahman, A., Ede, L., Riska, D., Suandi, Y., Mariam, I., Studi, P., Keperawatan, S., Tinggi, S., Kesehatan, I., Tinggi, S., & Kesehatan, I. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Dan Instalasi Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi.

Jurnal Health Society, 12(1), 58–67.

- Ridwanullah, D., Dahyadi, A., Ernawati, P., Mulyatin, W., & Kanya, N. (2025). Peran Strategis Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perawat : Studi pada RS Hasan Sadikin Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 2152–2160.
- Robbins, S. P. (2017). *Manajemen*. Erlangga.
- Romdhoniyati, Aini, E. N., Widyarti, H., & Widiarto, A. (2021). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Taspen (Persero) KCU Semarang." *Jurnal Manajerial*, 8(02 (2021)).
- Saleh, M. F. M., Ahri, R. A., & Multazam, A. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat Human Resource Management on Nurse Performance*. 3(1), 55–67.
- Sulistyowati, A. D., Hastuti, R. Y., Winarti, A., Andarini, P., & Romaningsih, F. (2025). Faktor Penentu CPD (Continuing Profesional Development): Peran Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Kepegawaian, Lama Bekerja. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 7(April), 1–8.
- Taslim, A. M., Ahri, R. A., & Sulaeman, U. (2023). Faktor faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rsud haji makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(1), 114–123.
- Yusnilawati, & Mawarti, I. (2021). Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Keberhasilan Layanan Keperawatan di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi. *JMJ, Special Issues, JAMHESIC*, 2(1 2021), 199–210.
- Zamilah, W., & Saputra, J. (2024). Gambaran Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Anggrek RSUD Kabupaten Tangerang. *Medic Nutricia Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(1), 1–5. <https://doi.org/10.5455/mnj.v1i2.644xa>
- Zhafira, D. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kasus Burn Out Perawat Sebagai Faktor Penentu Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit : Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2 Juni 2024), 5510–5518.