

INTISARI

Latar belakang: Di Indonesia pendidikan kedokteran berbasis universitas (*university based*) dan bukan berbasis rumah sakit (*hospital based*). Residen secara *de jure* adalah peserta didik dari Fakultas Kedokteran namun secara *de facto* adalah dokter yang bekerja di rumah sakit. Residen menjadi lini terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Kualitas dan kinerja residen akan menggambarkan kualitas dan kinerja pelayanan klinis di rumah sakit ini.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran beban kerja residen di IGD RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo, mengetahui bagaimana penilaian Supervisor terhadap kinerja residen di IGD serta mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja residen di IGD menurut persepsi residen.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif studi potong lintang, menggunakan kuesioner dengan skala semantik diferensial. Penelitian dilakukan di RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo dengan melibatkan 32 residen dan 6 DPJP. Sebanyak 32 residen dan 6 DPJP dari 3 bidang spesialisasi diberikan kuesioner. DPJP diminta mengisi kuesioner tentang penilaian mereka terhadap kinerja residennya sedangkan residen diminta mengisi kuesioner tentang faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja residen di IGD. Hasil kemudian dianalisa secara univariat, bivariate dan regresi linier menggunakan SPSS.

Hasil dan pembahasan: Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar residen berkinerja baik yaitu sebanyak 17 orang (53,1%). Sedangkan residen dengan kinerja buruk, yaitu sebanyak 15 orang (46,9%). Sebagian besar residen memiliki beban kerja berat, yaitu sebanyak 18 orang (56,2%). Sedangkan residen yang memiliki beban kerja ringan, yaitu sebanyak 14 orang (43,8%). Supervisi yang dipersepsikan oleh residen sebagian besar bernilai baik, yaitu sebanyak 17 orang (53,1%). Sedangkan supervisi yang dipersepsikan oleh residen bernilai buruk, yaitu sebanyak 15 orang (46,9%). Sebagian besar residen menganggap perlu diberikan insentif kepada residen yang bertugas, yaitu sebanyak 24 orang (75,0%). Sedangkan residen yang menganggap insentif tidak perlu hanya sebanyak 8 orang (25,0%). Sebagian besar residen mempersepsikan cukup mendapat penghargaan (*reward*), yaitu sebanyak 19 orang (59,4%). Sedangkan residen yang mempersepsikan kurang cukup mendapat penghargaan (*reward*), yaitu sebanyak 13 orang (40,6%).

Kesimpulan dan saran: Walaupun secara statistik faktor beban kerja, supervisi, insentif dan penghargaan (*reward*) tidak memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja residen di IGD, namun secara teori banyak bukti yang menunjukkan sebaliknya. Penulis menyarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal ini dengan menggunakan metode yang berbeda dan instrumen yang lebih valid untuk dapat menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja residen di IGD.

Kata kunci: *kinerja residen, beban kerja residen, supervisi, insentif, penghargaan (reward) terhadap residen.*

ABSTRACT

Background: Medical education in Indonesia is university based and is not hospital based. *De jure*, a resident is a medical student, but *de facto*, a resident is a doctor who works in the hospital. A resident is the frontliner in health services in the teaching hospital. Quality and performance of the resident represents quality and performance of the hospital.

Objective: the objective of this study is to illustrate the workload of the resident in the emergency department of Cipto Mangunkusumo Hospital, to know the supervisors perception of their resident's performance and the factors that influence resident's performance from resident's perspectives.

Method: this study is cross sectional study using questionnaires. Questionnaires was distributed to the resident and the supervisors in emergency department of Cipto Mangunkusumo Hospital. There were 32 residents and 6 supervisors which consists from the internal medicine, pediatric and obsetric and gynecologist department involved in this study. The supervisors were asked to fill a questionnaire to evaluate the residents and the residents were asked to fill a questionnaire about the factors that influence their workload . The data were then analyzed using SPSS.

Result and discussion: 17 of 32 (53,1%) residents evaluated by their supervisor had good performance and 15 of 32 (46,9%) had bad performance. 18 of 32 (56,2%) residents perception had a high workload. 17 of 32 residents (53,1%) had a good perception on the supervision process while 15 of 32 residents (46,9%) has bad perception on the supervision process. 24 of 32 residents (75%) feel the need of incentive and only 8 of 32 (25%) do not. 19 of 32 residents (59,4%) got sufficient reward and only 13 of 32 residents (40,6%) got a less sufficient reward. Statistically, workload, supervision, incentive and reward to the resident have no significant relationship to the resident's performance.

Conclusion and recommendation: statistically, workload, supervision, incentive and reward to the resident have no significant relationship to their performance, but many other study have different result to this study. Our recommendation is to do more study about the resident performance and the factors that influence the performance using better instrument.

Key words : *resident's performance, workload, supervision, incentive, reward*