**Pendampingan Motivasi bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang berbasis Webinar**

Eman Sulaeman\*, Sri Rahayu, Solehudin, Ibtihal Qomariyyah Luthfiyyah

*Fakultas Ekonomi, Kesehatan dan Ilmu Komputer Universitas Singaperbangsa Karawang*

*Email :* [*ah.humaedi@gmail.com*](mailto:ah.humaedi@gmail.com)

|  |  |
| --- | --- |
| **Article Info**  *Submitted: 16 February 2023*  *Revised: 28 March 2023*  *Accepted: 23 June 2023*  *Published: 15 July 2023*  ***Keywords****: COVID 19, motivasi, loyalitas, kinerja, pendampingan.* | ***Abstract***  *In the Covid-19 pandemic situation, everyone can feel they are in a crisis position, including health workers who take care of Covid-19 patients in hospitals so they need support. The purpose of implementing this service is to provide support, strengthening, and assistance in the implementation of handling Covid-19 patients at Karawang Hospital. Increase morale, loyalty, and performance of health workers. The implementation method used is (1) lecture and (2) brainstorming. The results obtained after carrying out assistance through this webinar, 90% of health workers feel happy to be cared for by the campus community. Their loyalty is guaranteed to be very, very good, it can be seen that 100% no one wants to resign. Awareness of self-performance management has increased, it can be seen that 92,7% of them feel reminded by this webinar, that personal performance documentation should not be neglected even though the Covid-19 pandemic situation. Lectures that emphasize calm and optimism, and ensure that the Covid-19 pandemic situation is certain has passed, have a significant impact on the morale, loyalty, and performance of health workers. The brainstorming which combines the stories and feelings of the health workers at the Karawang Hospital has ensured that we really empathize with them (health workers), so they no longer experience mental fatigue.*  **Abstrak**  Pada situasi pandemi *Covid-19,* semua dapat merasakannya pada posisi sedang krisis, diantaranya adalah tenaga kesehatan yang mengurus pasien *Covid-19* di rumah sakit sehingga mereka butuh dukungan. Tujuan pelaksanaan pengabdian ini adalah memberikan dukungan, penguatan, dan pendampingan dalam pelaksanaan penanganan pasien *Covid-19* di RSUD Karawang. Meningkatkan semangat, loyalitas, dan kinerja tenaga kesehatan. Metode pelaksanaan yang digunakan, yakni (1) ceramah dan (2) curah pendapat. Hasil yang didapat setelah dilaksanakan pendampingan melalui webinar ini, 92,7 % tenaga kesehatan merasa bahagia diperhatikan oleh masyarakat kampus. Loyalitas mereka dipastikan sangat sangat baik, hal ini terlihat 100 % tidak ada yang ingin mengundurkan diri. Kesadaran akan manajemen kinerja diri meningkat, hal ini terlihat 87 % mereka merasa teringatkan dengan adanya webinar ini, bahwa dokumentasi kinerja pribadi tidak boleh abai walaupun situasi pandemi *Covid 19.* Ceramah yang menekankan pada ketenangan dan optimisme, serta meyakinkan bahwa situasi pandemi *Covid-19* ini pasti berlalu, memberikan dampak siginifikan terhadap semangat, loyalitas, dan kinerja tenaga kesehatan. Curah pendapat yang mengombinasikan antara cerita dan perasaan tenaga kesehatan RSUD Karawang yang disampaikan telah meyakinkan bahwa kita sangat berempati terhadap mereka (tenaga kesehatan), sehingga mereka tidak lagi mengalami keletihan jiwa. |

# PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 seluruh dunia di landa pandemi *Covid-19*. Kasus positif *Covid-19* di Indonesia pertama kali dideteksi pada tanggal 2 Maret 2020. Kasus pertama yang terjadi di Tanah Air menimpa dua warga Depok, Jawa Barat. Hal ini diumumkan langsung Presiden Joko Widodo di Istana Kepresidenan (Ihsanuddin, 2020). Pada akhirnya tanggal 14 Maret 2020 wabah *corona virus* atau *Covid-19* diumumkan oleh Pemerintah Indonesia melalui Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) Doni Monardo di Gedung BNPB Jakarta (Widyawati, 2020).

Sekarang wabah virus *corona* sudah menyebar kemana-mana, hampir seluruh sektor terdampak. Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karawang pun mulai kewalahan dalam menampung pasien *Covid-19* (Khumaini, 2020). Stigma buruk ke tenaga kesehatan (nakes), masyarakat yang melihat negatif bahwa tenaga kesehatan sebagai pembawa virus karena merawat pasien *Covid-19.* Tenaga kesehatan (nakes) menanggung segala sesuatunya, tidak hanya kepada pasien, tetapi juga kepada keluarganya. Karena tenaga kesehatan juga memiliki keluarga yang perlu dilindungi. Oleh karena itu, penting mendukung dan mencarikan suasana etis mereka agar merasa terbantukan. Menurut Daniel Sperling, *seek a supportive climate for their needs and ethical concerns (mencari iklim yang mendukung untuk kebutuhan dan masalah etika mereka).* Tenaga kesehatan butuh dukungan motivasi guna memantapkan loyalitasnya yang berdampak pada layanan pasien *Covid-19* (Sperling, 2020).

Sebagian tenaga kesehatan RSUD Karawang, mengeluhkan terhadap pemberitaan buruk layanan RSUD terhadap pasien *Covid-19* (Kompas TV, 2020), padahal mereka (tenaga kesehatan) sudah bekerja keras sesuai dengan Standar Operasional Porosedur (SOP) yang berlaku. Dengan adanya pemberitaan seperti itu, secara tidak langsung mempengaruhi semangat mereka dalam menangani pasien *Covid-19*. Di satu sisi, bahwa dengan ada pemberitaan tersebut tentu harus menjadi bahan introspeksi dan evaluasi diri bagi RSUD Karawang dalam melaksanakan layanan kesehatan. Di sisi yang lainnya, tentu masyarakat harus memahami standar layanan penanganan pasien *Covid-19*, jadi disini perlu adanya edukasi dan komunikasi bagi publik dari pihak RSUD Karawang.

Berdasarkan fenomena dan fakta yang terjadi di atas, maka pelaksanaan pengabdian ini, difokuskan pada pendampingan terhadap tenaga kesehatan yang menangani pasien *Covid-19* di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang. Pelaksanaan pendampingan ini penting, agar tidak terjadi penurunan motivasi tenaga kesehatan, jika semangat mereka menurun, lantas mau siapa lagi yang akan merawat semua pasien, terutama pasien *Covid-19.* Hal ini selaras dengan Wang et al. (2020) *that* *awaking healthcare workers’ inside motivation and providing necessary support from government and society were significant* (bahwa membangkitkan motivasi dalam petugas kesehatan dan memberikan dukungan yang diperlukan dari pemerintah dan masyarakat adalah signifikan).

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat lebih menitik beratkan dukungan terhadap tenaga kesehatan sebagai garda terdepan dalam pengendalain *Covid-19*, jangan sampai terjadi demotivasi dan atau penurunan tingkat kinerjanya. Juga jangan sampai terjadi loyalitas terhadap institusi terutama melayani pasien *Covid-19* semakin menurun. Saat ini, motivasi bagi tenaga kesehatan di RSUD Karawang sangat penting sekali, karena motivasi merupakan suatu instrumen dari dalam hati seseorang untuk memberikan layanan terhadap pasien *Covid-19.* Bila seorang tenaga kesehatan telah memiliki motivasi yang memadai, maka dipastikan mereka telah mempunyai kekuatan untuk melayani pasien *Covid-19* secara baik dan benar. Menurut McClelland dalam Asmara Indahingwati, seseorang bisa mencapai motivasi dengan 3 hal yaitu motivasi untuk mendapatkan pencapaian *(achievment)*, koneksi *(affiliation)* dan kekuasaan *(power)* (Indahingwati & Nugroho, 2020).

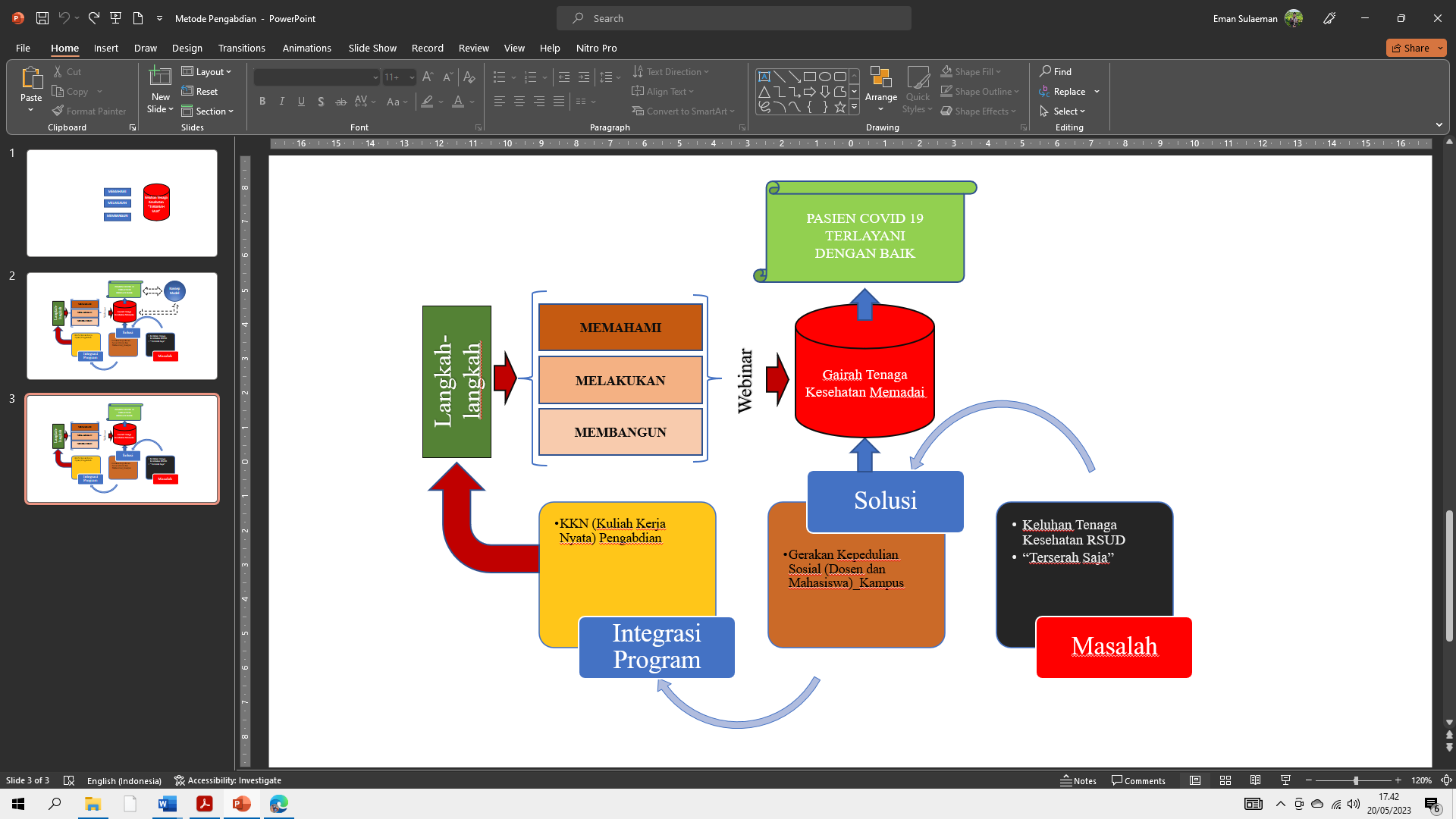
Ada beberapa kendala dalam melaksanaakan pendampingan motivasi berbasis webinar ini, yakni keterbatasan interkasi antara tenaga kesehatan (nakes), pihak manajemen rumah sakit dan akademisi (dosen dan mahasiswa). Masalah ini pertama terjadi kesibukan para tenaga kesehatan dan pihak manajemen RSUD dalam melayani pasien *Covid-19*, sehingga mereka berpandangan bahwa webinar ini dipersepsikan menambah beban kerja mereka. Kedua kekhwatiran orang tua mahasiswa, jika anaknya dilibatkan dalam pelaksanaan pendapingan. Jadi masalah dalam pendampingan poin pentingnya masalah pesepsi saja dari para pihak yang terlibat.

Terkait dengan Loyalitas tenaga kesehatan, penting untuk menjadi perhatian. Hal ini di khawatirkan akan menurunkan tingkat kinerja mereka dalam melayani pasien *Covid-19*. Guna mendukung loyalitas tenaga kesehatan di RSUD Kab. Karawang maka salah satunya adalah diadakan pelaksanaan pendampingan. Pendampingan yang dimaksud adalah kegiatan untuk membantu kesulitan tenaga kesehatan dalam menangani pasien *Covid-19* untuk mencari alternatif pemecahan masalah kearah peningkatan kapasistas kinerja tenaga Kesehatan melalui sebuah gerakan *social* lindungi tenaga medis. Harapan dari gerakan ini, agar tenaga medis tetap loyal terhadap profesinya disaat pandemi *Covid-19.* Hal ini penting untuk dilakukan, karena jika semua tenaga medis berhenti saat pandemi tersebut, betapa sulitnya masyarakat ini. Tentu loyalitas ini pun berkaitan dengan kesejahteraan yang diterima oleh pihak tenaga medis tersebut. Menurut M. Amin menyebutkan bahwa semakin baik pemberian tunjangan kesejahteraan, maka akan semakin baik loyalitas kerja perawat (Amin et al., 2019).

Ada 289 orang, tim yang menangani *Covid-19* di RSUD Karawang. Mereka ini berjibaku atau kerja keras dalam menangani pasien *Covid-19* di RSUD. Mereka sebagai manusia biasa, tentu memiliki keterbatasan dan kelelahan dalam bekerja. Berdasarkan fenomena dan fakta serta bukti empris di atas, penulis berpikir agar segera melakukan *webinar* yang difokuskan untuk mengajak orang lain mempunyai harapan dan bangkit kembali agar tidak terjebak dalam kesulitan menghadapi pandemi *Covid-19*. Tujuan dari pelaksanaan pengabdian pada masyarakat ini diharapkan menjadi daya tarik para tenaga kesehatan yang mengurus pasien *Covid-19* agar lebih bersemangat. Teori harapan menyampaikan bahwa suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan (Indrayanti et al., 2017).

# METODE

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini seperti terlihat di gambar 1.



Gambar 1. Diagram alir metode pelaksanaan pengabdian masyarakat

Penjelasan lebih lengkap dari gambar 1 adalah sebagai berikut:

* 1. Metode observasi dan wawancara, tim PKM melakukan observasi terbatas ke lokasi mitra yakni ke RSUD Kab. Karawang, selanjutnya melakukan pengamatan terhadap isu yang menjadi masalah para tenaga medis, terutama yang menangani para pasien yang kena virus *Covid-19.* Selain itu, melakukan wawancara dengan ketua satgas *Covid-19* di RSUD dan anggota satgas lainnya serta tenaga kesehatan yang terlibat penanganan pasien *Covid-19.*
  2. Metode Pendampingan, tim PKM melakukan pendampingan tehadap tenaga kesehatan dalam mengatasi pemasalahan yang tejadi. Pendampingan dilakukan dengan menyediakan waktu agar tenaga kenaga kesehatan dapat melakukan komunikasi langsung maupun komunikasi secara daring dengan menggunakan aplikasi WhatsApp dan Zoom. Komunikasi dan konsultasi dari pihak mitra atau RSUD Karawang dilakukan ketika menghadapi kesulitan, sehingga tenaga kesehatan dapat memberikan jawaban dan pensolusian kepada masyarakat secara tepat, sehingga tidak menimbulkan kegaduhan dimasyarakat dalam penanganan pasien *Covid-19*
  3. Metode Ceramah dan *Brainstorming*, tim PKM melakukan ceramah yang dikemas dalam bentuk webinar, menyajikan bahan pencerahan dan penuturan oleh narasumber terhadap tenaga kesehatan. Dalam ceramah ini tim PKM memutar video-video yang membangkitkan semangat atau motivasi terhadap tenaga kesehatan. Selanjutnya melakukan *brainstrorming* (curah pendapat), agar tenaga kesehatan mengeluarkan perasaan yang terpendam tentang kekecewaan, kesedihan dan lain sebagainya, sehingga membuka alternatif-altenatif solusi dan mendorong tenaga kesehatan mengambil keputusan bedasarkan pertimbangan yang rasional dan bertanggungjawab.
  4. Metode integrasi program, tim PKM mengintegrasikan pogram KKN (Kuliah Kerja Nyata) pengabdiaan yang sudah menjadi kurikulum di kampus. Dengan metode pengintegrasian ini tim PKM (dosen dan mahasiswa) dapat memahami, melakukan dan membangun semangat para tenaga medis melalui sebuah *webinar*. Dengan harapan, tenaga medis menjadi besemangat pada akhirnya pasien *Covid-19* terlayani dengan baik. Fokus sasaran yang menjadi unit analisis atau narasumber dalam webinar adalah tenaga kesehatan yang langsung menangani pasien *Covid-19* di RSUD Karawang.

Guna melaksanakan PKM secara baik, maka tim menentukan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Menyusun Rencana Operasional Kegiatan

Pada tahap ini, tim PKM menyusun rencana rapat koordinasi, surat menyurat, rekruitmen peserta, pembimbing dan pendamping, penyusunan modul, penyusunan instrumen kegiatan, pembagian tugas, pelaksanaan monitoring dan evaluasi, penyusunan laporan kegiatan dan rencana penulisan artikel pengabdian.

1. Melakukan Rapat Koordinasi Tim Pelaksana

Pada tahap ini, tim PKM melaksanakan rapat pembagian tugas yang mengagendakan rapat koordinasi yang ditunjukan agar komitmen pelaksanaan kegiatan terlaksana sekali seminggu atau sewaktu-waktu bila dipandang perlu. Hal ini dilakukan agar kegiatan pelaksanaan mulai dari persiapan, pelaksanaan, *monitoring* dan evaluasi, sampai dengan penyusunan laporan dapat dipastikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

1. Menyiapkan Mitra dan Pendamping.

Pada tahap ini, tim menentukan mitra, yakni RSUD Karawang. Adapun pendampingnya adalah dosen, mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang yang telah melakukan kontrak mata kuliah KKN (Kuliah Kerja Nyata) serta telah terlatih dalam proses pendampingan.

1. Menyusun Jadwal Kegiatan Program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)

Pada tahap ini, tim mendesain waktu efektif pelaksanaan selama 6 (enam) bulan dengan asumsi aktivitas kegiatan mulai dari persiapan, pelaksanaan program bimbingan teknis pendampingan, fasilitasi, dan mediasi, monev dan laporan kegiatan serta penulisan artikel ilmiah pengabdian masyarakat.

1. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pendampingan motivasi bagi tenaga kesehatan, webinar diwujudkan secara *on virtual*.

1. Pelaksanaan *Monitoring* dan Evaluasi

Pelaksanaan *monitoring* dilakukan oleh tim PKM dalam rangka mengawasi dan memonitor yang meliputi: pola pendampingan, melakukan supervisi pelaksanaan pendampingan, melaporkan pelaksanaan tugas kepada ketua LPPM Unsika. Sedangkan pelaksanaan evaluasi merupakan penilaian yang dilakukan oleh tim pelaksana mulai dari persiapan sampai dengan pascaprogram pendampingan. Guna memberikan masukan dalam rangka penyempurnaan program pendampingan dimasa-masa yang akan datang para peserta pendampingan berbasis webinar ini diminta memberikan masukan/evaluasi dengan cara mengisi kuesioner yang telah disiapkan oleh tim PKM, dengan katagori penilaian sebagai berikut:

A : Sangat Baik / Sangat Menarik / Sangat Setuju

B : Baik / Menarik / Setuju

C : Cukup Baik / Cukup Menarik / Cukup Setuju

D : Tidak Baik / Tidak Menarik / Tidak Setuju

E : Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Menarik / Sangat Tidak Setuju

Secara keseluruhan bahwa prosedur kerja yang dijalankan pada kegiatn PKM ini dapat dilihat pada Gambar 2.

Melakukan Rapat Koordinasi Tim Pelaksana

Menyiapkan Mitra, dan Pendamping

**Menyusun Rencana Operasional Kegiatan**

Menyusun Jadwal Kegiatan Program PKM

Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

Gambar 2. Diagram alir operasionalisasi pengabdian kepada masyarakat

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian ini telah dilaksanakan pada tahun 2020, pada waktu puncak-puncaknya *Covid-19* melanda Indonesia. Fokus kegiatannya adalah menyemangati dan atau membantu para tenaga medis dalam menangani pasien *Covid-19* di RSUD Karawang. Sarana yang paling relevan untuk menyemangati atau memotivasi tenaga medis tersebut diantaranya adalah dengan melakukan webinar. Webinar adalah sebutan untuk *web-based seminar*, artinya seminar yang berlangsung menggunakan jaringan online (Yusuf Abdhul, 2022). Pada masa pandemi *Covid-19* ini sangat relevan menggunakan model webinar, karena para peserta dapat menjaga jarak, sama-sama terjadi partisipasi aktif diskusi, curah pendapat, pertanyaan dan diskusi dengan para narasumber. Bahkan dengan webinar dapat menimbulkan atusias peserta, jika seuatu topik yang menarik. (Prehanto et al., 2021).

Ada empat fokus pembahasan pada jurnal ini, yakni 1) proses pelaksanaan webinar, 2) pelaksanaan pendampingan motivasi tenaga medis setelah webinar, 3) loyalitas tenaga medis setelah webinar, dan 4) kinerja tenaga medis setelah webinar. Adapun pembahasannya sebagai berikut:

**Tahap 1 Proses Pelaksanaan Webinar**

Kegiatan pendampingan peningkatan kinerja tenaga kesehatan di masa pandemi *Covid-19* merupakan proses penguatan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang bertujuan meningkatkan motivasi, loyalitas yang berdampak pada kinerja tenaga kesehatan RSUD Kabupaten Karawang. Kegiatan ini terintegrasi dengan pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilaksanakan oleh mahasiswa dan Dosen Pendamping Lapangan (DPL). Pelaksanaan KKN dimasa pandemi *Covid-19*  ini, tentu berbeda dengan pelaksanaa sebagaimana biasanya yakni dengan luring atau terjun ke lapangan langsung. Akan tetapi saat pandemi *Covid-19* ini KKN sepenuhnya dilakukan secara daring atau *on virtual*. Hal ini untuk mendukung kampanye Aman *Covid-19* dengan menjaga potokol Kesehatan yaitu 1) memakai masker, 2) mencuci tangan, dan 3) menjaga jarak (Siregar et al., 2021).

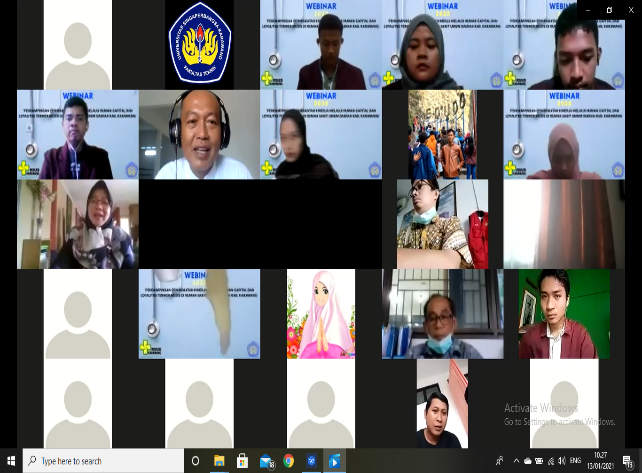
KKN saat pandemi *Covid-19* ini, memiliki posisi strategis dan potensial untuk mengimplentasikan teori dan pemikiran yang diperoleh sivitas akademika, sekaligus juga untuk memperkenalkan kampus, misi, tujuan, dan problemanya menggunakan empiris. Sehingga ditemukan model kreatif dan inovasi dalam pelaksanaan pengabdian, pendampingan melalui daring ini.

Semua kegiatan mulai persiapan sampai dengan pelaksanaan sepenuhnya di lakukan oleh mahasiswa dengan bimbingan dosen media on line (*handphone,* WhatsApp, Zoom, dll). Adapun materi yang diberikan dalam acara webinar ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Judul dan Materi Pada Kegiatan Webinar

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Judul** | **Pemateri** | |
| 1. Pentingnya Motivasi Bagi Tenaga Kesehatan Saat Pandemi *Covid-19* | Dr. Eman Sulaeman, SE., M.M. | |
| 1. Pentingnya Loyalitas Bagi Tenaga Kesehatan Saat Pandemi *Covid-19* | Dr. Sri Rahayu, MARS. |
| 1. Pentingnya Manajemen Kinerja Bagi Tenaga Kesehatan Saat Pandemi *Covid-19* | Dr. Solehudin |

Pelaksanaan yang digunakan dalam kegiatan pengabdian dan pendampingan ada dua, yakni:



Gambar 3. Pembicara memberikan materi ke peserta

2

1

1) Ceramah, yakni dengan menyajikan judul materi yang diberikan oleh narasumber dengan penuturan sekaligus memberikan semangat atau motivasi secara langsung dihadapan peserta webinar.

2) Curah pendapat *(brainstorming)*, yakni suatu cara kreatif dalam upaya menyemangati atau memotivasi tenaga kesehatan RSUD Karawang guna pencarian solusi terhadap masalah yang dihadapi dengan cara mengumpulkan gagasan secara spontan dari peserta webinar, dan akhirnya terjadi diskusi. Media daring yang digunakan adalah Zoom, WhatsApp (WA), dan WPS Office.

Peserta kegiatan yang hadir dan mengikuti webinar pengabdian ini sebanyak 100 orang peserta yang terdiri dari 10 orang mahasiswa, 70 tenaga kesehatan, 20 orang tenaga non kesehatan. Para peserta dimintai tanggapannya terhadap proses pelaksanaan pendampingan berbasis webinar. Sebelum pelaksanaan, mereka rata-rata menyatakan bahwa pelaksanaan pendampingan ini sesuatu yang dipandang menarik untuk diikuti, hal ini terlihat dari skor rata-rata pendapat peserta sebesar 76,1 % yang memiliki makna bahwa pendampingan berbasis webinar sesuatu yang menarik. Namun, setelah mengikuti dan mendengarkan paparan dari para narasumber (pakar), mereka berpandangan bahwa kegiatan ini sangat menarik untuk diikuti, hal ini terlihat dari skor pendapat peserta sebesar 85,05%. Adapun data-data yang berhasil dia analisis terkait proses pelaksanaan Pendampingan berbasis Webinar adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Perbandingan rata-rata terhadap proses sebelum dan sesudahpelaksanaan webinar

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi Pelaksanaan Pendampinngan Yang diukur | Jumlah Peserta Hadir & Tanggapan | Skor Rata-Rata % | | Margin Kenaikan % | Persentasi Kenaikan Tanggapan Peserta |
| *Before* | *After* |
| 1 | Tanggapan Peserta Terhadap Materi Pendampingan Berbasis Webinar | 100 | 76,8 | 84,4 | 7,6 | 10% |
| 2 | Tanggapan Terhadap Kesesuai Materi dengan Keseluruhan Pelaksanaan Pendampingan | 100 | 76,4 | 85,2 | 8,8 | 12% |
| 3 | Tanggapan Peserta tentang penjelasan para Narasumber | 100 | 74,2 | 85,4 | 11,2 | 15% |
| 4 | Tanggapan peserta terhadap penjelasan moderator/fasilitator | 100 | 77 | 85,2 | 8,2 | 11% |
|  | Rata-Rata |  | 76,1 | 85,05 | 8,95 | 11,79% |

Pesan pendapat dari tabel 2 menunjukan bahwa mereka sangat antusias dalam mengikuti pendampingan berbasis webinar.

**Tahap 2 Motivasi Tenaga Medis Setelah Webinar**

Pada waktu pelaksanaan webinar ini sesungguhnya lebih menekan pada kalimat kunci **‘apa yang saya bisa bantu’**. nampaknya ucapan ini terasa begitu standar sekali, namun ternyata berdampak sekali kepada mereka tenaga kesehatan di RSUD Karawang. Pada awalnya, mereka tenaga kesehatan dan pihak manajemen rumah sakit menolak untuk melakukan pendampingan melalui webinar ini, hal ini muncul ketika tim PKM mengadakan audiensi langsung. Namun, dengan kegigihan dosen dan mahasiswa lainnya meyakinkan terhadap mereka pada akhirnya pelaksanaan dapat realisasikan. Gambaran motivasi tenaga medis pasca pendampingan berbasis webinar dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3.** Perbandingan rata-rata terhadap motivasi tenaga medis sebelum dan sesudah kegiatan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Dimensi Motivasi / Pernyataan yang diukur | Jumlah Peserta Hadir & Tanggapan | Skor Rata-Rata % | | Margin Kenaikan % | Persentasi Kenaikan Tanggapan Peserta |
| *Before* | *After* |
|  | Kami merasa senang diperhatikan oleh pihak Kampus Unsika dan masyarakat lainnya. | 63 | 64,76 | 92,70 | 27,94 | 43% |
|  | Ketika kami merasa kehilangan harapan dalam melayani pasien *Covid-19*, ternyata melalui pendampingan berbasis webinar ini seakan menemukan kembali harapan itu. | 63 | 58,10 | 90,16 | 32,06 | 55% |
|  | Kami meyakini betul bahwa setiap kesulitan itu pasti dibarengi dengan kemudahan | 63 | 59,37 | 92,38 | 33,02 | 56% |
|  | Kami meyakini bahwa setiap kerja terkhusus dalam penanganan *Covid-19* pasti mendapatkan insentif kuhusus. | 63 | 96,83 | 98,73 | 1,90 | 2% |
|  | Rata-Rata |  | 69,76 | 93,49 | 23,73 | 38,98% |

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa peserta yang hadir sebanyak 70 orang tenaga kesehatan, namun yang memberikan respons terhadap kuesioner yang dibagikan sebanyak 63 orang. Hasil kegiatan PKM ini sangat bermakna bagi tenaga kesehatan, hal ini terlihat dari pernyataan peserta dengan rata-rata skor sebesar 69,76% yang artinya bahwa motivasi tenaga kesehatan cukup baik menjadi sangat baik yang ditunjukan pada skor rata-rata sebesar 93,49%. Infomasi dari tabel di atas, memberikan pesan bahwa dengan kegiatan PKM ini, tenaga kesehatan merasa senang diperhatikan oleh pihak kampus, mereka merasakan ada harapan baru serta mereka meyakini bahwa *Covid-19* pasti berlalu.

Seseorang menjadi lebih bersemangat jika emosi positif gembira dan pengalaman yang menyenanknya bersama sejawat dieksplorasi (Susanti et al., 2022). Sehingga mereka lebih bersemangat menjadi garda terdepan dalam menangani pasien *Covid-19* di RSUD Karawang. Mengapa mereka senang? Karena mereka lebih menekankan nilai-nilai syukur dalam dirinya. Hal yang menarik ketika curah pendapat dengan para tenaga kesehatan tersebut adalah bahwa mereka memiliki cara menjalankan rasa syukur sehingga kesehatan mental mereka dapat terjaga. Jadi terlhat dengan jelas bahwa yang menjalankan agamanya yang lebih mendalam serta membangun hubungan dengan yang Ilahi (Tuhan Yang Maha Esa) maka mereka lebih tenang dan bahagia. Hal ini sesuai dengan hasil kajian (Rahmania & Nashori, 2021) yang menyatakan bahwa bahwa syukur memiliki peran sebagai mediator pada tenaga kesehatan selama pandemi *Covid-19.*

Berdasarkan hasil pengabdian yang dilakukan oleh tim PKM, dengan cara melakukan pendampingan efektif selama satu bulan, terlihat betul bahwa motivasi intrinsik (dimensi no 1-3) para tenaga medis lebih dominan jika dibandingkan dengan motivasi ekstrinsiknya (dimensi no 4), yakni mengalami kenaikan sebesar rata-rata 51% sedangkan motivasi ekstrinsik mengalami kenaikan dengan 2% (dibulatkan) saja. Motivasi intrinsik yang dimaksud adalah tipe motivasi yang berasal dalam diri tenaga medis tersebut yakni niat dalam hatinya untuk membantu dan menolong meringankan beban pasien *Covid-19*. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah tipe motivasi yang berada di luar kendali mereka yakni sepeti gaji, bonus dan remunerisasi lainnya. Hal ini relevan dengan hasil penelitian, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kineja pegawai(Ridwan & Padjadjaran, 2005). Jika semakin banyak motivasi yang ada dalam diri dan dukungan di luar diri seorang pegawai maka dapat mendorong kinerja secara siginifikan.(Hartono et al., 2022).

**Tahap 3 Loyalitas Tenaga Medis Setelah Webinar**

Pada waktu pelaksanaan webinar, ada sesi tanya jawab dan curah pendapat. Banyak cerita disampaikan para tenaga kesehatan yang menyetuh hati kita (tim pengabdi+peserta lainnya) mendengar berkaitan dengan penanganan pasien *Covid-19* di rumah sakit. Antara lain meninggalnya dua tenaga kesehatan yang meninggal (Muhamad Nandri Prilatama, 2020), hal ini memperingatkan kepada *public* betapa bahayanya virus *corona*. Ada juga cerita seorang perawat yang tidak boleh bersentuhan dengan putranya, keduanya menangis dari jarak jauh. Masih banyak cerita lain tentang tenaga kesehatan yang tetap melanjutkan bekerja setelah mendengar kabar orang tuanya meninggal dan seterusnya. Tentu kami mendengar dan melihat dari cerita mereka, poin pentingnya adalah ternyata kebaikan masih ada dan tersebar dimana-mana.

Pada awal kami melakukan observasi pendahuluan, ada sekitar 6% dari 70 tenaga kesehatan ingin mengundurkan diri, karena merasa kekhawatiran terhadap virus corona tersebut. Lalu kami bersama tim melakukan pendampingan dan meyakinkan mereka selama satu bulan. Kata kunci yang sering kami sampaikan sama mereka adalah *“how can I help you”*. Mungkin kalimat ini terlihat standar saja, namun bagi tenaga kesehatan tertentu (sebanyak 6%) berdampak sangat besar dan berarti. Hal ini terungkap ketika curah pendapat dengan pihak pegawai RSUD Karawang dalam masa pandemi ini, sebanyak 100 % atau tidak ada satu pun yang menyatakan diri untuk mengundurkan diri dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukan loyalitas tenaga kesehatan tidak perlu diragukan lagi. Pada akhirnya kami tim PKM mendaptkan sebuah nilai yang berarti, yakni bahwa memberi pertolongan kecil jarang sekali sampai membuat kita kekuarangan atau merugi. Loyalitas adalah didekasi suci tenaga kesehatan yang dipersembahkan sepenuhnya untuk melayani pasien *Covid-19.*

**Tahap 4 Kinerja Tenaga Medis Setelah Webinar**

Tuntutan kinerja pada masa pandemi *Covid-19* bagi tenaga kesehatan benar-benar di posisikan sebagi tim yang harus segera melayani para pasien *Covid-19*. Berdasarkan hasil curah pendapat saat webinar, mereka terkadang merasa kewalahan dengan beban kerja yang sangat tinggi dan dihadapkan pada situasi “kegentingan” *Covid-19.* Terkadang mereka kebingungan mengelola dirinya sendiri agar berkontribusi secara optimal. Hal ini terungakap, Ketika mereka tenaga Kesehatan tersebut dituntut untuk melaporkan hasil kinerjanya. Terdapat 60 % yang benar-benar siap memberikan pelaporan kinerja tenaga medis secara utuh dalam waktu yang cepat. Ketika dilakukan curah pendapat, mereka menyadari betul bahwa energi mereka terasa sudah habis melayani pasien *Covid-19.* Namun demikian dari sisi administrasi, dokumentasi kinerja mereka menyadari tidak begitu konsen, bahkan sedikit terlupakan, Mengapa terlupakan karena mereka hanya fokus bekerja untuk pelayanan pasien *Covid-19* saja. Jadi dengan webinar ini mereka 87% merasa dingatkan dan menyadari akan pentingnya dokumentasi kinerja untuk kepentingan pribadi maupun institusi.

Dengan melakukan curah pendapat dan kita menjadi pendengar sejati dari tenaga kesehatan untuk menyampaikan berbagai tekanan situasi pandemi *Covid-19* dan menjalani tantangan fisik, hal ini menjadi benar benar efektif dalam mendorong kinerja mereka. Hal ini terlihat bahwa sebelum webinar 70% mereka respon biasa-biasa saja, namun setelah dilakukan webinar 87% merasa terbantu dengan adanya pelaksanaan pendampingan ini. Sedangkan sisanya yang 13% merupakan tenaga kesehatan yang sudah sesuai harapan, yakni tertib subtansi dan tertib administrasi kinerja nya.

Jadi pelaksanaan webinar ini, benar-benar dijadikan media “konseling dan atau curhat”. Penulis berpikir, agar semua tenaga kesehatan dipulihkan emosinya agar mereka berkontribusi ke dalam kelompoknya. Kontribusi emosi individu ini lebih penting dari pada menghitung kinerja masing-masing kelompoknya, karena emosi kelompok tenaga kesehatan inilah yang melipatgandakan kinerja mereka tanpa ada pemaksaan. Pegawai yang memiliki dan menerapkan kecerdasan emosional yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang baik pula (Fahrin et al., 2022).

# SIMPULAN

Alasan kemanusiaan lebih diutamakan oleh tim PKM untuk membantu kesulitan para tenaga kesehatan di RSUD Karawang dalam penanganan pasien *Covid-19.* Dalam menjalankan pendampingan motivasi berbasis webinar ini butuh ketenangan, sehingga mampu mengaplikasikan *real time dynamics* dari waktu ke waktu guna mendapatkan *know-how* sesaat ketika menghadapi ancaman dalam penangan pasien *Covid-19*. Disinilah kemampuan melihat, mendengar dan mendapat informasi terkini dari berbagai pihak diperlukan, agar tim PKM mampu mengevaluasi, sambil memberi semangat dan tetap meng-*empower*. Sesungguhnya para tenaga kesehatan tersebut berpegang teguh pada integritas, bangga, dan tidak pernah kenal waktu dalam penanganan pasien *Covid-19.* Namun, ketika mereka dihadapkan dalam situasi genting saat pandemi *Covid-19*, mereka pun mengalami demotivasi, yakni kelelahan, kehilangan semangat, tentu hal ini sesuatu yang manusiawi. Sebuah keniscayaan bahwa melalui pelaksanaan pendampingan ini, mereka terpulihkan motivasinya. Hal ini terlihat jelas dari penyataan mereka berhasil diperoleh peningkatan rata-rata skor motivasi sebesar 39%

Terdapat 6 % dari 70 atau 4 orang tenaga kesehatan ingin mengundurkan diri, karena merasa kekhawatiran terhadap virus corona tersebut. Namun, setelah mengikuti pendampingan dan melakukan curah pendapat dengan pihak tenaga kesehatan sebanyak 100% atau tidak ada satu pun yang menyatakan diri untuk mengundurkan diri dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukan loyalitas tenaga kesehatan tidak perlu diragukan lagi. Terkait dengan kinerja tenaga kesehatan, sebelum webinar 70% mereka respon biasa-biasa saja, namun setelah dilakukan webinar 87 % merasa terbantu dengan adanya pelaksanaan pendampingan ini. Sedangkan sisanya yang 13% merupakan tenaga kesehatan yang sudah sesuai harapan, yakni tertib subtansi dan tertib administrasi kinerja nya. Motivasi dapat menjadi “kekuatan ajaib” yang dapat mempengaruhi semangat tenaga kesehatan, maka penting bagi RSUD karawang untuk mengembangkan budaya motivasi. Hal ini penting untuk dilakukan, karena dengan budaya motivasi ini akan menjadi daya saing luar biasa yang tidak terkalahkan

# PERSANTUNAN

Ucapan terima kasih dan apresiasi diberikan kepada berbagai pihak, yakni Pimpinan Universitas Singapebangsa Karawang yang telah memfasiltasi pembiayaan dalam kegiatan ini serta rumah sakit yang telah berpartisipasi sebagai mitra dalam pengabdian kali ini.

# REFERENSI

Amin, M., Afriyanto, & Negsih, W. P. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Loyalitas Perawat RSUD Hasanusin Damrah Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Ilmiah Avicenna*, *14*(1), 44–49.

Ary Indrayanti, S. M., Suprasto, H. B., & Astika, I. B. P. (2017). Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi, Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Pemoderasi di Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, *11*, 3823. https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p04

Asmara Indahingwati;Novianto Eko Nugroho. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Asmara Indahingwat (ed.)). PT Scopindo Media Pustaka. https://books.google.co.id/books?id=cSrbDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs\_ge\_summary\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Fahrin, N. Della, Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *5*(1), 135–139. https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14261

Hartono, K. O., Herlambang, T., & Tyas, W. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komiten terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah*. *14*(1), 76–82. https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10642

Ihsanuddin. (2020). Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus *Corona* di Indonesia". *Nasional.Kompas.Com*, 1–1. https://kmp.im/plus6%0ADownload aplikasi: https://kmp.im/app6

Khumaini, M. A. (2020, April 3). *Dua Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Sudah Penuh, Karawang Kebingungan*. ANTARA NEWS. https://sumbar.antaranews.com/

Kompas TV. (2020, October 28). *Keluarga Pasien Suspek COVID 19 Mengamuk di RS*. *1*(Pasien COVID 19), 3–9. https://www.kompas.tv/article/119251

Muhamad Nandri Prilatama. (2020). 2 Tenaga Kesehatan di Karawang Meninggal Dunia Terpapar COVID-19. *Tribunnews Jabar*, 1–2. https://jabar.tribunnews.com/2020/12/05

Prehanto, A., Gelar Guntara, R., & Masum Aprily, N. (2021). Pemanfaatan Webinar Sebagai Alternatif Digitalisasi Informasi dalam Seminar Kurikulum. *Indonesian Journal of Digital Business*, *1*(1 Mei 2021), 42–48. https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB/article/view/34356

Rahmania, F. A., & Nashori, F. (2021). Mediator Syukur dan Sabar pada Dukungan Sosial dan Stres Tenaga Kesehatan selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Islam dan Budaya*, *4*(2), 81–94. https://doi.org/10.15575/jpib.v4i2.13382

Ridwan, L. F., & Padjadjaran, U. (2005). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat;Suatu Kajian Literatur.* *38*, 1–9.

Siregar, B., Yulistiani, I., Komunikasi, F. I., Unggul, U. E., & Jeruk, K. (2021). Kampanye Penerapan 3M Masa Pandemi COVID-19 Sebagai. *Jurnal Abdimas*, *7*(4), 276–281. https://digilib.esaunggul.ac.id/kampanye-penerapan-3m-masa-pandemi-COVID19-sebagai-upaya-memutus-rantai-penyebaran-virus-corona-21021.html

Sperling, D. (2020). Ethical Dilemmas, Perceived Risk, and Motivation Among Nurses During the COVID-19 Pandemic. In *Nursing Ethics*. https://doi.org/10.1177/0969733020956376

Susanti, S., Munawaroh, S., & Nasriati, R. (2022). Edukasi dan Pemberdayaan Satgas COVID-19 dalam Pencegahan Penularan COVID-19 pada *Cluster* Pesantren. *Warta LPM*, *25*(3), 366–378. https://doi.org/10.23917/warta.v25i3.1032

Wang, H., Liu, Y., Hu, K., Zhang, M., Du, M., Huang, H., & Yue, X. (2020). Healthcare Workers’ Stress when Caring for COVID-19 PATIENTS: An Altruistic Perspective. *Nursing Ethics*, *27*(7), 1490–1500. https://doi.org/10.1177/0969733020934146

Widyawati. (2020). *Status Wabah Corona di Indonesia Ditetapkan sebagai Bencana Nasional*. Sehat Negeriku! Sehatlah Bangsaku Kemenkes. https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/

Yusuf Abdhul. (2022). *Apa Itu Webinar? Pengertian, Kelebihan dan Kekurangan*. Deepublish. https://deepublishstore.com/apa-itu-webinar/