

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 mengamanatkan bahwa dalam rangka melaksanakan upaya kesehatan, diperlukan sumber daya kesehatan yang memadai. Sumber daya kesehatan tersebut meliputi tenaga kesehatan yang bertugas menyelenggarakan atau melakukan kegiatan kesehatan sesuai dengan bidang keahlian dan status kewenangan tenaga kesehatan yang bersangkutan. (Anonim, 2002)

Menurut Departemen Kesehatan RI. tahun 2007, jumlah sumber daya manusia kesehatan belum memadai. Rasio tenaga kesehatan dengan jumlah penduduk masih rendah. Produksi dokter setiap tahun sekitar 2.500 dokter baru, sedangkan rasio dokter terhadap jumlah penduduk 1 : 5.000. Produksi perawat setiap tahun sekitar 40.000 perawat baru dengan rasio terhadap jumlah penduduk 1 : 2850. Sedangkan produksi bidan setiap tahun sekitar 600 bidan baru dengan rasio terhadap jumlah penduduk 1 : 2.600. Namun daya serap tenaga kesehatan oleh jaringan pelayanan kesehatan masih terbatas (Anonim, 2004).

Di Indonesia, perawat profesional baru mencapai 2% dari total perawat yang ada. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan Filipina yang sudah mencapai 40% dengan pendidikan strata satu dan dua (Ilyas, 2001).

Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai didalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu

berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan serta sebagai tempat penelitian berdasarkan surat keputusan.

Tenaga perawat yang merupakan "*The caring profession*" mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Departemen Kesehatan RI, 2001).

Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit. Tanggung jawab ini memang berat mengingat bahwa keperawatan di Indonesia masih dalam tahap awal proses professional.

Kualitas pelayanan keperawatan suatu rumah sakit dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat yang merupakan ungkapan rasa lega atau senang karena harapan tentang sesuatu kebutuhan pasien terpenuhi oleh pelayanan keperawatan yang bila diuraikan berarti kepuasan terhadap kenyamanan, kecepatan, pelayanan, keramahan dan perhatian. Sementara rasa puas sendiri mempunyai nilai yang relatif tergantung dari masing-masing individu (Wijono, 2003).

Dalam melaksanakan asuhan keperawatan berbagai macam faktor yang mempengaruhinya yaitu tingkat pendidikan perawat, motivasi, fasilitas kerja, pelatihan kerja dan kepemimpinan.

Hasil penelitian di ruang rawat inap RSUD Lasinrang Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki kinerja pada kategori cukup (64,8%) yang memberikan gambaran tentang kemampuan tenaga perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal kepada pasien dan keluarganya. Kinerja pada kategori cukup pada penelitian ini dikategorikan dari kemampuan yang dimiliki oleh tenaga perawat dalam melaksanakan tindakan asuhan keperawatan pasien yang ditinjau dari aspek pengetahuan perawat atas pelaksanaan asuhan keperawatan, melaksanakan dan mengikuti pelatihan terutama pelatihan bidang keperawatan, memiliki semangat kerja yang tinggi karena adanya motivasi kerja baik dari dalam diri sendiri tenaga perawat maupun dari luar dalam konteks kerumahsakitannya dan adanya beban kerja yang dapat dilaksanakan oleh perawat seperti pemberian tugas tambahan namun perawat masih memiliki kemampuan yang maksimal untuk tetap melaksanakan tugas tambahan tersebut. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat responden dengan (tenaga perawat) pada kategori kurang (35,2%). Angka ini dapat dikatakan kecil namun dapat menjadi penghambat terhadap penciptaan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang syarat akan kualitas dan kepuasan pasien dan keluarganya. Kinerja kurang juga dapat disebabkan karena adanya unsur dari luar diri tenaga perawat yang mempengaruhi psikologis sehingga menurunkan semangat kerja dalam rangka pemenuhan pelayanan keperawatan di

rumah sakit. Aspek yang berasal dari luar ini mencakup hubungan interpersonal dengan teman sejawat di tempat kerja, adanya konflik internal keorganisasian rumah sakit, kurangnya aspek motorik dari rumah sakit dalam rangka pemberian motivasi kepada tenaga perawat sehingga dapat melaksanakan tindakan asuhan keperawatan yang lebih berkualitas dan menjawab tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Emanuel Vensi Hasmoko (2008) menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi rendah, memiliki proporsi kinerja klinis yang kurang baik (87,9%). Dari uji statistik dengan menggunakan *chi square* didapatkan $x^2 = 19,956$ dengan $p \text{ value} = 0,000 (<0,05)$. Ini membuktikan ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja klinis perawat. Semakin besar motivasi, maka kinerja klinis perawat akan semakin baik.

Jumlah perawat yang bertugas di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango adalah 54 orang untuk PNS dan honor berjumlah 43 orang. Sedangkan jumlah perawat yang bertugas di ruang interna RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango adalah 17 orang dengan tingkat pendidikan S1 1 orang, D3 15 orang, dan SPK 1 orang dengan status kepegawaian PNS 4 orang dan honor 13 orang. Adapun pelatihan yang pernah diikuti adalah BTCLS yang diikuti oleh 6 orang perawat.

Bertitik berat pada uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan pelatihan dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango?
2. Apakah ada hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango?
3. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango?
4. Apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango?
5. Apakah ada hubungan fasilitas kerja dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango?
6. Apakah ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Untuk mengetahui faktor faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.3.2 **Tujuan khusus**

1. Untuk mengetahui hubungan pelatihan kerja dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.
2. Untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.
4. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.
5. Untuk mengetahui hubungan fasilitas kerja dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.
6. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.4 **Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, penelitian ini pada hakikatnya adalah merupakan proses belajar memecahkan masalah secara sistematis dan logis.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu kesehatan masyarakat khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja perawat di RS Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada institusi dan dijadikan sebagai dokumentasi ilmiah untuk menstimulasi minat peneliti selanjutnya.
4. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah Kabupaten Bone Bolango dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan melalui peningkatan kinerja perawat.