

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan program pembangunan kesehatan di Indonesia didasarkan pada tujuan pembangunan kesehatan yaitu meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Melalui upaya pelayanan kesehatan diharapkan akan terciptanya masyarakat yang hidup sehat serta memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu (Suyanto, 2008).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan merupakan organisasi yang memiliki beragam tenaga terampil dengan produk utamanya adalah jasa. Pelayanan kesehatan yang bermutu menjadi kebutuhan dasar yang dibutuhkan setiap orang. Untuk itu rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu melakukan perbaikan dan penyempurnaan guna menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat. Menurut Gilles (2000) menyatakan bahwa salah satu upaya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah meningkatkan sumber daya manusia dan pengelolaan manajemen keperawatan.

Sumber daya manusia mempunyai kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berbentuk pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan keperawatan yang sangat diperlukan dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional di rumah sakit. Tenaga perawat sebagai sumber daya

manusia di rumah sakit yang selalu berinteraksi dengan pasiennya, memiliki waktu kontak serta jumlah yang paling banyak dibanding dengan tenaga manapun sehingga memiliki kontribusi yang besar dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan dibanding dengan tenaga kesehatan lain. Salah satu upaya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah meningkatkan sumber daya manusia dan manajemen keperawatan (Suyanto, 2008).

Manajemen adalah proses untuk melaksanakan pekerjaan melalui upaya orang lain, sedangkan manajemen keperawatan adalah proses pengelolaan pelayanan keperawatan, pengobatan dan rasa aman kepada pasien, keluarga dan masyarakat. Manajemen keperawatan merupakan suatu proses keperawatan yang menggunakan fungsi-fungsi keperawatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan pendekatan manajemen dari pengelolaan manajemen keperawatan (Suarli dan Bahtiar, 2012).

Pengelolaan manajemen keperawatan dilakukan oleh manajer keperawatan. Manajer keperawatan memiliki tiga tingkatan yaitu manajemen puncak, manajemen tengah dan manajemen bawah (Suyanto, 2008). Kepala ruangan dituntut untuk dapat merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi pemberian asuhan keperawatan yang efektif dan efisien di rumah sakit. Oleh karena itu kepala ruangan harus memiliki kemampuan dalam memimpin agar dapat efektif dalam mengelola pelayanan manajemen untuk mendukung pelayanan asuhan keperawatan. Kepala ruangan memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam mempengaruhi perawat

dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat sehingga dapat tercapai tujuan pelayanan keperawatan (Nursalam, 2012).

Kepala ruangan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh beberapa orang perawat pelaksana yang terdiri dari berbagai tingkat pendidikan. Kepala ruangan mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan baik tidaknya pelayanan keperawatan yang diberikan. Agar pelayanan keperawatan dapat terlaksana dengan baik dan dapat mengikuti cepatnya perubahan yang terjadi pada system pelayanan kesehatan maka fungsi manajemen dalam pelayanan keperawatan harus terlaksana dengan baik. Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan pengendalian dan evaluasi. Fungsi ini dapat dilaksanakan secara efektif bila menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Manajemen dapat dilaksanakan secara efektif bila kepala ruangan memiliki ketrampilan manajerial meliputi : ketrampilan teknis, ketrampilan manusiawi dapat juga disebut sebagai ketrampilan interpersonal (Suarli dan Bahtiar, 2012).

Manajerial unit memiliki ketrampilan professional meliputi ketrampilan intelektual, ketrampilan tehnikal dan ketrampilan interpersonal dalam mengelola ruangan atau unit perawatan. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2006) di RSJD Dr. Amino Gondohutomo kota Semarang persepsi perawat pelaksana tentang fungsi pengawasan kepala ruangan tidak baik cenderung pelaksanaan manajemen asuhan keperawatan tidak baik.

Sebagai manajer keperawatan dalam hal ini adalah kepala ruangan merupakan manajer yang ada digaris depan harus dapat mengoptimalkan sumber daya yang

dimiliki diarea tugasnya untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi yang memberikan pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan yang prima sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi kesehatan dan kebutuhan masyarakat.

RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang berada di provinsi Gorontalo. Berdasarkan survey awal yang dilakukan di ruang rawat inap anak, bedah, dan tropik sarana dan prasarana yang tersedia terdiri dari peralatan medis dan non medis. Jumlah perawat yang bertugas di ruang rawat inap anak, bedah, dan tropik berjumlah 104 orang, dengan tingkat pendidikan perawat SPK: 1 orang, DIII: 74 orang, dan S1: 29 orang. Pemimpin perlu melakukan pembinaan, pengarahan kepada perawat pelaksana, dan pengembangan motivasi, inisiatif dan ketrampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan lebih produktif, dalam hal ini pemimpin harus mampu memberitahu, menjelaskan, bekerjasama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk meningkatkan motivasi perawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik guna meningkatkan kinerja perawat. Selain observasi dilakukan wawancara dengan beberapa perawat pelaksana, bahwa pemimpin (kepala ruangan) memberi wewenang tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan kepada perawat pelaksana dan bekerjasama dengan berbagai pihak dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Namun dalam menjalankan tugasnya kepala ruangan belum sepenuhnya optimal dilakukan, hal ini ditandai dengan kurangnya penengasan kepala ruangan terhadap stafnya yang sering datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Menurut perawat bahwa

kepala ruangan tidak merencanakan dengan baik suatu asuhan keperawatan akan berdampak pada kinerja perawat.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti di RSUD. Prof. Dr. H. Aloe Saboe kota Gorontalo dengan judul “Peran Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloe Saboe kota Gorontalo” karena berdasarkan studi pendahuluan peneliti, subyek penelitian memenuhi syarat untuk diteliti serta tersedianya dana dan waktu untuk dilakukan penelitian, kemudian dari segi etika penelitian tersebut tidak bertentangan dengan etika keperawatan serta memiliki manfaat bagi peneliti dan penelitian selanjutnya.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya penegasan terhadap masalah di lingkungan kerja.
2. Kepala ruangan belum optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin
3. Kurangnya perhatian kepala ruangan terhadap staf yang sering datang tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan peran kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana berdasarkan persepsi perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloe Saboe ?”

## **1.4 Tujuan Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan peran kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana berdasarkan persepsi perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe.

### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi karakteristik responden di ruang rawat inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe Gorontalo
2. Mengidentifikasi peran kepala ruangan dari segi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo
3. Menganalisis hubungan peran perencanaan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo
4. Menganalisis hubungan peran pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo
5. Menganalisis hubungan peran pengawasan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo

6. Menganalisis hubungan peran pengendalian kepala ruangan sebagai dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo.
7. Menganalisis hubungan peran kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi Rumah Sakit  
Memberikan masukan untuk devisi keperawatan yang dapat digunakan untuk melihat seberapa besar peran kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD. Prof. Dr. H. Aloei Saboe kota Gorontalo.
2. Bagi Institusi  
Sebagai referensi di perpustakaan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjtunya.
3. Bagi Peneliti  
Memberikan informasi tambahan bagi peniliti dalam perkuliahan guna meningkatkan wawasan peneliti.