

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu program pemerintah Indonesia adalah Program Indonesia Sehat 2010 yang hingga saat ini telah berkembang menjadi Visi Indonesia Sehat 2015 yang telah ditetapkan bersama Perserikatan Bangsa-bangsa dengan menargetkan sasaran pembangunan milenium (*Millenium Development Goals*) yang beberapa diantaranya masuk pada bidang kesehatan. Adapun yang mendukung dalam pencapaian Visi Indonesia Sehat 2015 tersebut adalah memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu. Dalam hal ini tempat-tempat pelayanan kesehatan harus meningkatkan dan menjaga kualitas dari pelayanan kesehatan itu sendiri. Salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang paling banyak melayani masyarakat adalah Rumah Sakit.

Rumah sakit dalam menjalankan fungsinya harus didukung oleh tenaga yang kompeten dan siap untuk melayani masyarakat demi terlaksananya setiap program pemerintah. Dari beberapa profesi yang ada di rumah sakit, perawat adalah profesi yang paling dominan. Selain jumlahnya yang dominan perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap harinya.

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan besar menentukan pelayanan kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga professional dan bertanggung jawab untuk

memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerja sama dengan anggota kesehatan lainnya (Depkes RI, 2006). Profesi keperawatan sebagai bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan menjadi kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan (Sumijatun 2010).

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Namun tak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang muaranya berasal dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Untuk itu perlu kiranya rumah sakit memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat.

Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat harus didasari kemampuan yang tinggi dalam membentuk sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang ditujukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi (Nursalam, 2007). Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Ali, 2002).

Standar ketenagaan berdasarkan Permenkes 56 Tahun 2014, jumlah kebutuhan tenaga keperawatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) huruf c dihitung dengan perbandingan 2 (dua) perawat untuk 3 (tiga) tempat tidur. Dari semua standar ketenagaan yang digunakan sebagai acuan, semua perlu penyesuaian dengan mempertimbangkan standar pelayanan bagi tiap tingkatan pelayanan, penetapan standar performa untuk tiap - tiap kegiatan yang ada. Struktur organisasi dan faktor ikutan lain yang berbeda untuk tiap rumah sakit atau fasilitas layanan sesuai karakter dan keunikan masing - masing.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nathsir (2008) dalam Amelia (2010), tentang kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit dan faktor yang mempengaruhi, kinerja perawat dikategorikan pada kategori cukup dengan nilai presentase sebanyak 64,8% dan pada kategori kurang dengan nilai presentase 35,2%. Kinerja perawat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, pelatihan dan beban kerja.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti di RSUD Prof. DR. Aloi Saboe Kota Gorontalo, peneliti memperoleh data bahwa rumah sakit ini memiliki 235 perawat yang berstatus PNS, dan 201 perawat yang berstatus honorer dengan total 436 tenaga perawat. Selanjutnya peneliti mendapatkan data bahwa di ruang rawat gedung Interna lantai atas terdapat 26 orang perawat dan 28 orang perawat di Interna lantai bawah.

Dari wawancara awal dengan supervisor ruangan tersebut, peneliti mendapatkan bahwa kinerja para perawat secara umum sudah cukup baik akan tetapi dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan sampai saat ini belum

se penuhnya menjalankan sesuai standar keperawatan. Seperti pada tahap evaluasi setelah pasien diberikan intervensi keperawatan, evaluasi hanya dilakukan setelah diberikan intervensi keperawatan, dan kadang tidak dievaluasi lagi setelahnya. Padahal yang menentukan hasil dari tindakan keperawatan adalah tahap evaluasi. Walaupun dalam kenyataannya ada pasien sudah merasa lebih baik setelah diberikan intervensi namun tahap evaluasi sangat menentukan dalam melanjutkan intervensi selanjutnya. Kemudian dalam pendokumentasian asuhan keperawatan pada pasien yang baru masuk dari UGD atau pasien pindah dari ruangan lain, pada lembar pengkajian tidak dilengkapi sesuai kolom yang tersedia. Menurut beberapa perawat hal ini terjadi karena pengawasan atau kontrol terhadap Standar Asuhan Keperawatan yang menurun setelah penilaian akreditasi Rumah Sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. DR. Aloi Saboe Kota Gorontalo, memiliki visi dan misi yang kuat yaitu “Rumah Sakit Rujukan Dengan Pelayanan Prima” dengan misi (1) Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan secara komprehensif, (2) Mengembangkan profesionalisme karyawan secara berkelanjutan, (3) Meningkatkan kesejahteraan karyawan sesuai kinerja, (4) Mengembangkan Sistem manajemen keuangan, dan (5) Mengembangkan sistem informasi manajemen berbasis teknologi informasi. Sehingga diperlukan peningkatan kinerja perawat demi peningkatan pelayanan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada para pasien yang harus sesuai dengan visi dan misi tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang gambaran kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Ruang Interna RSUD Prof. DR. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari wawancara awal dengan supervisor ruangan tersebut, peneliti mendapatkan bahwa kinerja para perawat secara umum sudah cukup baik akan tetapi dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan sampai saat ini belum sepenuhnya menjalankan sesuai standar keperawatan. Seperti pada tahap evaluasi setelah pasien diberikan intervensi keperawatan, evaluasi hanya dilakukan setelah diberikan intervensi keperawatan, dan kadang tidak dievaluasi lagi setelahnya. Padahal yang menentukan hasil dari tindakan keperawatan adalah tahap evaluasi. Walaupun dalam kenyataannya ada pasien sudah merasa lebih baik setelah diberikan intervensi namun tahap evaluasi sangat menentukan dalam melanjutkan intervensi selanjutnya. Kemudian dalam pendokumentasian asuhan keperawatan pada pasien yang baru masuk dari UGD atau pasien pindah dari ruangan lain, pada lembar pengkajian tidak dilengkapi sesuai kolom yang tersedia. Menurut beberapa perawat hal ini terjadi karena pengawasan atau kontrol terhadap Standar Asuhan Keperawatan yang menurun setelah penilaian akreditasi Rumah Sakit.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan konsep - konsep di atas dan hasil observasi yang penulis lakukan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu “bagaimana gambaran kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Interna RSUD Prof. DR. Aloi Saboe Kota Gorontalo tahun 2015?”

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Untuk melihat gambaran kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Interna RSUD Prof. DR. Aloei Saboe Kota Gorontalo tahun 2015.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui karakteristik perawat di Ruang Interna RSUD Prof. DR. Aloei Saboe Kota Gorontalo tahun 2015.
2. Mengetahui gambaran kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Interna RSUD Prof. DR. Aloei Saboe Kota Gorontalo tahun 2015.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian sebagai sumbangan ilmiah dan bahan bacaan bagi masyarakat dan peneliti selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Aplikatif

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan keperawatan di Rumah Sakit untuk dijadikan acuan konsep dalam meningkatkan kinerja perawat melalui pelaksanaan supervisi.

1.5.3 Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai informasi bagi instansi terkait yang berupaya meningkatkan kinerja pegawainya.