

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. (Tussaleha, 2014). Perkembangan terakhir menunjukkan bahwa masyarakat pengguna pelayanan kesehatan pemerintah dan swasta semakin menuntut pelayanan yang bermutu khususnya dalam kualitas pelayanan perawatan yang dalam hal ini merupakan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. (Anthon, 2012)

Kualitas pelayanan keperawatan tentunya didukung dengan kinerja perawat yang berkualitas artinya kinerja perawat dalam hal ini melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

(Ake. R.C. Langingi, 2015). Namun, di setiap rumah sakit tidak semua presentase kinerja perawat baik hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Royani pada tahun 2010 kinerja tenaga kesehatan dalam hal ini kinerja perawat masih belum optimal dengan kategori baik hanya sebesar 49,5% sementara sisanya dalam kategori kurang 50,5% dengan karakteristik populasi : latar belakang pendidikan DIII Keperawatan (82,5%) rata-rata lama kerja di rumah sakit lebih dari 6,06 tahun, serta sebagian besar usia perawat adalah 27,96-29-45 tahun (usia produktif). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja perawat di rumah sakit tersebut masih relatif rendah meskipun dengan karakteristik individu perawat yang sudah cukup optimal dari aspek usia, pendidikan serta lama bekerja. (Royani, 2010).

Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga professional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerja sama dengan anggota tim kesehatan lainnya. Untuk memberikan pelayanan keperawatan yang baik dan dapat bersaing dengan institusi lain dalam memberikan pelayanan keperawatan, diperlukan adanya metode pemberian asuhan keperawatan untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yakni dengan metode tim. Metode tim adalah metode penugasan pemberian asuhan keperawatan, dimana kepala ruangan membagi perawat pelaksana dalam beberapa kelompok atau tim, yang diketuai oleh seorang perawat pelaksana dengan berbagai latar belakang pendidikan dan kemampuannya terdiri atas anggota yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien. (Nursalam, 2015). Jadi dengan adanya metode tim

ini diharapkan pelayanan kesehatan utamanya keperawatan haruslah memberikan pelayanan yang berkualitas yang sangat berpengaruh pada kinerja perawat pelaksana sebagaimana yang telah ditentukan rumah sakit. (Anthon, 2012).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik dan ingin meneliti hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo Tahun 2016.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Masyarakat pengguna pelayanan kesehatan pemerintah dan swasta semakin menuntut pelayanan yang bermutu khususnya dalam kualitas pelayanan perawatan.
2. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Royani pada tahun 2010 Kinerja tenaga kesehatan dalam hal ini kinerja perawat masih belum optimal dengan kategori baik hanya sebesar 49,5% sementara sisanya dalam kategori kurang 50,5% dengan karakteristik populasi : latar belakang pendidikan DIII Keperawatan (82,5%) rata-rata lama kerja di rumah sakit lebih dari 6,06 tahun, serta sebagian besar usia perawat adalah 27,96-29-45 tahun (usia produktif). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja perawat di rumah sakit tersebut masih relatif rendah meskipun dengan karakteristik individu perawat yang sudah cukup optimal dari aspek usia, pendidikan serta lama bekerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin mengetahui “Apakah Ada Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo Tahun 2016”.

### **1.4 Tujuan**

#### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo Tahun 2016.

#### **2. Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo Tahun 2016.
2. Mengidentifikasi Penerapan Metode Tim Yang Ada Di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo Tahun 2016.
3. Menganalisa Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo Tahun 2016.

### **1.5 Manfaat**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi ilmu keperawatan, serta untuk lebih meningkatkan kerja sama tim dalam kinerjanya sehingga akan terbinanya hubungan baik antar perawat dan dapat memberikan pelayanan keperawatan yang profesional bagi klien.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloi Saboe**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang kinerja perawat dengan metode tim yang ada di rumah sakit, memberi masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloi Saboe untuk meningkatkan kinerja perawat dengan penerapan metode tim sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

### **b. Bagi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloi Saboe**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang kinerja perawat dengan penerapan metode tim, yang nantinya dapat diperbaiki dalam meningkatkan pelayanan asuhan keperawatan profesional.

### **c. Bagi Institusi Perguruan Tinggi Khususnya Mahasiswa Keperawatan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada institusi perguruan tinggi agar memberikan pengetahuan yang lebih lagi tentang kinerja perawat dengan penerapan metode tim terhadap anak didiknya, sehingga kedepannya ketika mereka berada di ruang lingkup manajemen keperawatan dalam hal ini di rumah sakit mereka dapat mengaplikasikan bagaimana penerapan metode tim dalam prestasi kinerjanya.

### **d. Peneliti lain**

Bagi peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan tambahan pada penelitian-penelitian selanjutnya tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.