

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

“Rumah sakit dalam melaksanakan fungsi pelayanan kesehatan secara optimal, sebagai bagian integral dari proses penyembuhan penyakit dan pemulihan, harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik di bidang tenaga medis, tenaga teknis maupun administrasi kesehatan. Salah satu tenaga di rumah sakit adalah perawat dengan pelayanan asuhan keperawatan” (Depkes RI, 2009).

“Perawat merupakan ujung tombak dan mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan. Selain itu, perawat merupakan tenaga kesehatan yang mempunyai peran paling besar yang jumlahnya hampir mencapai 60% dari seluruh jumlah tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit” (Depkes RI, 2006). Kondisi demikian diperlukan adanya kinerja seorang perawat dalam hal pemberi layanan asuhan keperawatan.

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia sekarang ini, hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan

kesejahteraan masyarakat. “Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan merupakan suatu pernyataan yang menguraikan kualitas yang diinginkan terkait dengan pelayanan keperawatan” (Mandagi, 2015).

Menurut Gibson dalam Nursalam (2015), ada 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu : faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan demografi seseorang), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja) dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan/*reward system*).

Menurut hasil Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 dalam Ma'wah (2015), menyatakan bahwa 50,9% perawat Indonesia yang aktif mengalami stres kerja, sering merasa pusing, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja yang terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai, yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan pelayanan proses keperawatan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, dimana kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien belum berjalan dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2010), tentang kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Haji Surabaya 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%, yang diuji menggunakan uji *Chi-Square*.

Pada hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di ruang intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo, terlihat bahwa perawat menuliskan dokumentasi asuhan keperawatan secara tidak lengkap lembaran status pasien sesuai dengan instrumen standar asuhan keperawatan. Hal lain juga seperti diutarakan oleh kepala ruangan, dimana masih adanya perawat yang datang terlambat dan tidak melaksanakan operan dengan baik, yang dapat mengganggu kinerja dalam pelayanan asuhan keperawatan.

Hasil wawancara dengan keluarga pasien yang dirawat di ruang tersebut, yang menyatakan bahwa perawat kurang perhatian terhadap keluhan, perawat kurang ramah dan sering marah terhadap keluarga. Keluhan tersebut menunjukkan bahwa sikap dan kepribadian seorang perawat dirasa kurang saat memberikan pelayanan kepada pasien yang berdampak langsung terhadap kinerjanya. Kemudian peneliti, melakukan wawancara dengan beberapa orang perawat, yang mengungkapkan bahwa dari segi pendapatan yang mereka terima dari segi pemberian jasa insentif masih dirasa kurang sehingga perawat kurang termotivasi, ini dibuktikan dengan beberapa orang perawat yang bekerja secara paruh waktu/*part time* di rumah sakit lain yang berdampak pada kinerja mereka, karena fokus bekerja berada di beberapa tempat.

Berdasarkan pengamatan di ruang Intensif khusus menangani bagian anak, tampak tenaga perawat yang ditempatkan di ruangan tersebut belum terampil dan kurang berpengalaman dalam pelaksanaan tindakan keperawatan. Hal ini juga diutarakan oleh penanggung jawab ruangan intensif bagian anak, yang menyatakan bahwa penempatan staf belum sesuai dengan harapannya, karena tenaga yang

ditempatkan di ruangan yang baru lulus dari pendidikan, yang masih kurang memiliki kemampuan dalam hal melaksanakan tindakan. Ini juga menjadi keluhan orang tua bahwa anaknya dalam kolaboratif tindakan invasif pemasangan infus, biasanya beberapa kali tindakan, baru bisa dapat berhasil tindakan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Adanya keluhan dari keluarga pasien yang menyatakan, perawat kurang perhatian terhadap keluhan, perawat kurang ramah dan sering marah terhadap keluarga, yang menunjukkan bahwa sikap dan kepribadian seorang perawat dirasa kurang saat memberikan pelayanan kepada pasien yang berdampak langsung terhadap kinerjanya
2. Proses pendokumentasian asuhan keperawatan yang penulisannya belum lengkap pada lembaran status pasien, sesuai dengan instrumen standar asuhan keperawatan yang dapat mengganggu kinerja dalam pelayanan asuhan keperawatan.
3. Sistem penghargaan yang berupa pemberian jasa insentif ruangan yang diterima oleh perawat masih dirasa kurang, sehingga perawat kurang termotivasi yang berdampak pada kinerja saat bekerja di ruangan.
4. Penempatan tenaga keperawatan di ruangan yang baru lulus dari pendidikan, yang masih kurang memiliki kemampuan dalam hal melaksanakan tindakan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat yang bertugas di Ruang Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo ?”.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

“Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo”.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor lama kerja perawat di Ruang Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
2. Mengidentifikasi faktor motivasi perawat di Ruang Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
3. Mengidentifikasi faktor penghargaan perawat di Ruang Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
4. Menganalisis faktor lama kerja berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
5. Menganalisis faktor motivasi berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
6. Menganalisis faktor penghargaan berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, khususnya mengenai kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit.

2. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi profesi keperawatan dan setiap perawat agar dapat menjadi bahan acuan dalam hal pelayanan keperawatan, khususnya dalam kegiatan pemberian asuhan keperawatan.

3. Bagi Peneliti

Seluruh proses penelitian ini dijadikan sebagai proses dan pengalaman belajar, serta sebagai bahan pertimbangan serta rujukan dalam pengembangan penelitian tentang pelayanan manajemen keperawatan, khususnya pelayanan asuhan keperawatan di rumah sakit