

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu intitusi yang terintegrasi dalam pelayanan medis dan pelayanan sosial, yang berfungsi untuk melayani masyarakat umum dalam pelayanan kesehatan secara menyeluruh baik secara kuratif dan preventif. Di mana pelayanannya meliputi lingkungan rumah dan keluarga pasien. Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, pelayanan rawat jalan, gawat darurat, dan ruang operasi.

Keberhasilan dari suatu rumah sakit dinilai dari pelayanan yang di rumah sakit yang dapat dilihat dari tingkat kepuasan dari klien maupun keluarga klien. Pelayanan dirumah sakit merupakan pelaynan multi disiplin, dan salah satu bagian pelayanan kesehatan yang memiliki konstribusi penentu mutu dan membentuk *image* tentang rumah sakit adalah perawat. Pelayanan keperawatan dirumah sakit merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan, bahkan sebagai salah satu faktor penentu mutu bagi pelayanan rumah sakit dimata masyarakat (Depkes RI, 2001).

Salah satu SDM terpenting dalam rumah sakit adalah perawat, karena selain jumlahnya yang dominan 40% -50% (dari seluruh tenaga yang ada), mereka juga memberikan pelayanan 24 jam sehari selama tujuh hari dalam seminggu serta

mempunyai kontak dengan pasien (Kemenkes 2011). Dengan demikian, peran perawat mutlak mempengaruhi kinerja mutu pelayanan sebuah rumah sakit. Persepsi masyarakat perawat sebagai “*one of us*” yaitu orang yang berjasa, cekatan, perhatian kepada orang lain, bekerja dengan hati, dapat dipercaya, bersahabat serta pekerja publik dapat dikatakan penghargaan tinggi bagi profesi perawat namun juga menjadi sebuah tanggung jawab besar untuk menjaga *performance*-nya dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara profesional.

Menurut Soeroso (2011) perawat di rumah sakit dominan sebagai perawat pelaksana yaitu pemberi asuhan keperawatan sehingga apabila kita akan melihat kinerja perawat maka yang dilihat adalah hasil yang di capai oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hasil kinerja perawat di rumah sakit dapat dinilai melalui pengamatan langsung yaitu proses pemberian asuhan keperawatan atau laporan dan catatan pasien (dokumentasi) asuhan keperawatan yang telah diberikan (hasil asuhan keperawatan).

Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Perawat merupakan tenaga professional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan dalam melaksanakan dan/atau memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan yang berhubungan dengan kinerja adalah penelitian Wahyuni, (2007) didapatkan hasil bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh kompetensi melaksanakan standar manajemen keperawatan dari kepala ruangan di Instalasi Rawat Inap BRSUD Banjarnegara.

Hasil pertemuan *Health Resource Services Administration* (HRSA) persentase perawat berdasarkan tempat tugas menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit sangat besar yaitu 62,2% dari total tenaga lainnya, dan 53% diantaranya berlatar pendidikan diploma. Sementara itu sebaran tenaga perawat di Indonesia menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara perawat terhadap penduduk dan kepadatan penduduk. Rata-rata rasio perawat terhadap penduduk berbeda antara daerah perbatasan (356/100.000), daerah pedesaan (682/100.000) dan daerah perkotaan (587/100.000). dari hasil simpulan bahwa rasio perawat terhadap penduduk terendah terdapat di daerah dengan kepadatan penduduk terendah (Kemendikbud, 2011).

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan/asuhan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan/asuhan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Asuhan keperawatan adalah proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan baik langsung ataupun tidak langsung diberikan kepada system klien disarana dan tatanan kesehatan lainnya, dengan menggunakan pendekatan ilmiah keperawatan berdasarkan kode etik dan standar praktik keperawatan (standar kompetensi PPNI).

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang. Bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin baik pula tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang dan pengetahuan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap pengambilan suatu keputusan

serta domain penting dalam melakukan tindakan. Faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah pendidikan, media, keterpaparan informasi, pengalaman dan lingkungan (Meliono, 2007).

Kompetensi sangat perlu dipahami petugas perawat dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Menurut Linda (1999), kompetensi adalah kombinasi spesifik antara pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu kegiatan khusus. Berdasarkan uraian diatas kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas dengan kinerja yang efektif.

Kompetensi perawat terdiri dari kompetensi pengetahuan dan kompetensi keterampilan dalam melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan standar praktik keperawatan yang menjadi fokus utama dalam tindakan keperawatan (Nurachmah, dalam Firmansyah, 2015). Agar seseorang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, dia harus memanfaatkan secara optimal kedua komponen utama kompetensi tersebut. Sehingga ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan apa yang diisyaratkan oleh pekerjaannya.

Apabila dilihat kompetensi pengetahuan dan kompetensi keterampilan secara terpisah, dengan hanya memiliki salah satu kompetensi tersebut berjumlah cukup bagi seseorang untuk mampu melakukan pekerjaan dengan prestasi yang luar biasa secara konsisten. Seseorang yang memiliki kompetensi pengetahuan yang baik mampu mengerjakan suatu pekerjaan secara teknis, namun hal tersebut belum menjamin orang tersebut dapat berprestasi secara berkesinambungan, karena untuk

melaksanakan pekerjaan dengan baik, orang juga mampu berinteraksi dengan lingkungan disekitar pekerjaan tersebut (Hutapea, 2008).

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 baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi.

Pada dasarnya tingkat kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor dari luar diri perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain tingkat pendidikan dan lama kerja serta pelatihan yang pernah diikuti, sedangkan faktor dari luar diri perawat, yaitu beban kerja dan budaya organisasi yang sangat berperan dan mempengaruhi kinerja perawat (Nursalam, 2007). Penilaian pasien yang kurang baik terhadap sikap dan perilaku perawat menjadi perhatian pihak manajemen yang diharapkan dalam pengelolaanya memperhatikan kepentingan pegawai yang dapat memberikan kepuasan kerja dan menimbulkan semangat bagi perawat dalam bekerja karena pengabdianya membuahkan hasil yang sangat tinggi, sehingga tujuan organisasi rumah sakit dapat tercapai.

Menurut data bidang keperawatan, RSUD Prof. DR. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo memiliki Perawat yang berjumlah 338 orang, yang terdiri dari perawat S1 sebanyak 66 orang, perawat D3 sebanyak 265 orang, dan SPK sebanyak 7 orang. Saat ini RSUD Prof. DR. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo juga telah menerapkan penilaian

kinerja berdasarkan jenjang karier perawat sehingga perawat yang berpendidikan D-III Keperawatan dan Ners memiliki perbedaan dalam penilaian kinerja perawat.

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang kepala ruangan di salah satu ruang rawat inap di RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo diperoleh keterangan, bahwa secara umum kinerja perawat pelaksana sudah baik namun masih ada sedikit diantaranya perawat belum yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan dalam penilaian kinerja perawat terutama yang menyangkut kedisiplinan seperti masih ada perawat yang datang terlambat saat bertugas atau tidak melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan lengkap sehingga masih perlu terus dilakukan pengawasan.

Hasil wawancara peneliti dengan bidang keperawatan bahwa saat ini sistim penjenjangan karier perawat telah diterapkan sehingga diharapkan perawat dapat meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya sesuai dengan area kewenangan klinis yang diatur melalui sistim penjenjangan karier perawat.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti merasa perlu untuk meneliti tentang *“faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo”*.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Saat ini RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo telah menerapkan penilaian kinerja berdasarkan jenjang karier perawat sehingga perawat yang berpendidikan D-III Keperawatan dan Ners memiliki perbedaan dalam penilaian kinerja perawat.

2. Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang kepala ruangan di salah satu ruang rawat inap di RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo diperoleh keterangan, bahwa secara umum kinerja perawat pelaksana sudah baik namun masih ada sedikit diantaranya perawat belum yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan dalam penilaian kinerja perawat.
3. Hasil wawancara peneliti dengan bidang keperawatan bahwa saat ini sistim penjenjangan karier perawat telah diterapkan sehingga diharapkan perawat dapat meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya sesuai dengan area kewenangan klinis yang diatur melalui sistim penjenjangan karier perawat.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, yang menjadi masalah pada penelitian ini adalah faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

1.4.2 Tujuan khusus

1. Untuk mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

2. Untuk menganalisis hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
3. Untuk menganalisis hubungan lama kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
4. Untuk menganalisis hubungan pelatihan perawat pelaksana dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
5. Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Menambah wawasan peneliti dalam mengembangkan ilmu yang telah diperoleh khususnya dalam bidang keperawatan dan merupakan pengalaman dalam mengkaji dan menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan masalah keperawatan serta sebagai bahan acuan atau referensi bagi penelitian sejenis atau yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

1.5.2 Manfaat praktis

1. Bagi rumah sakit

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi rumah sakit atau kepala perawat untuk menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan kinerja perawat dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.

2. Bagi pendidikan keperawatan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi pendidikan keperawatan khususnya pada manajemen terkait dengan kinerja perawat.

3. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya kinerja dan kompetensi perawat yang meliputi pengetahuan dan keterampilan.