

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagaan merupakan salah satu sumber daya yang diperlukan dalam sistem kesehatan suatu negara untuk meningkatkan kesehatan hidup masyarakat. Ketenagaan membutuhkan masa persiapan yang terpanjang dibandingkan dengan sumber daya yang lain dan tergantung yang menyalurkan mobilisasi atau usaha-usaha untuk pemerataan pelayanan. Keunggulan suatu rumah sakit sebagai penyedia pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kemampuannya dalam upaya penyediaan ketenagaan yang proposional sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal akan dapat diraih jika produktivitas pegawai sebagai asset dalam organisasi mengalami kemajuan/peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang diharapkan, maka organisasi dalam hal ini rumah sakit sangat perlu untuk menilai seberapa optimal kinerja yang telah dicapai pegawainya

Selain itu adanya tuntutan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit pemerintah agar dapat bersaing dengan rumah sakit swasta merupakan pekerjaan yang tidak mudah bagi penentu kebijakan rumah sakit. Peningkatan produktivitas pegawai yang berkualitas menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena tanpa adanya pegawai yang berkualitas, betapapun canggihnya sistem yang ada maka tujuan organisasi pun akan sulit untuk dicapai.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat memupuknya dengan mempengaruhi semangat bekerja para pegawai. Meminjam pernyataan dari <http://www.skripsi-tesis.com> semangat bekerja ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Ini terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Besar kemungkinan ketidakpuasan pegawai berhubungan dengan semangat rendah pegawai yang akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Sumber yang didapat dari Subdepdiklit mengenai survey yang telah dilakukan oleh Rumkitpolpus RS Sukanto tentang kepuasan pegawai pada tahun 2008, memperoleh hasil yakni; dilihat dari hak yang diperoleh karyawan 64,8% merasa sangat tidak puas dengan gaji yang diterima dan 27,1% merasa tidak puas dengan kesempatan mendapatkan seminar/pelatihan yang dilakukan oleh rumah sakit. Dilihat dari tanggung jawab 27,1% tidak puas dengan beban kerja yang diterimanya.

Terkait dengan profesionalitas kerja terlihat 26,4% pegawai merasa dirinya bukanlah orang yang mandiri dalam pekerjaan, dan 25% merasa tidak bangga saat membicarakan pekerjaannya dengan orang lain. Selain itu, 21,7% pegawai merasa tidak puas dengan keterampilan kerja yang dimilikinya dan 20,6% pegawai merasa beban kerja yang dihadapinya berpengaruh pada kinerjanya.

Dalam hal komunikasi 25,3% pegawai merasa tidak puas dengan frekuensi pimpinan ruangan dalam membicarakan masalah yang dihadapi pegawai sehari-hari. Ketidakpuasan pegawai dalam hal team work terlihat hanya 10,7% pegawai merasa tidak puas dengan kerjasama antar pegawai diruang kerja dan 10,8% merasa tidak puas dengan kesempatan yang ada untuk mendiskusikan masalah dengan rekan kerja. Perhatian dari rumah sakit dalam hal tingkat kenaikan gaji dirasa kurang memuaskan oleh 60,7% pegawai dan 47,8% merasa kurang puas terhadap perhatian rumah sakit dalam hal pemberian penghargaan terhadap kinerjanya.

Bila rumah sakit tidak melakukan penilaian kinerja pegawai, maka akan berdampak pada ketidaktahuan pihak pengambil keputusan terhadap sejauh mana prestasi yang dilakukan pegawai. Hal ini penting untuk diketahui sebagai pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa serta sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.

Mengingat perawat merupakan pegawai rumah sakit yang jumlahnya paling banyak maka dari survei kepuasan pegawai tersebut dianggap perlu untuk melakukan penilaian terhadap kinerja perawat sebagai alat untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Selain itu, keperawatan hubungannya sangat banyak keterlibatan dengan manusia dan kemanusiaan, oleh karena berbagai masalah

kesehatan. Keperawatan memandang manusia secara utuh dan unik sehingga praktek keperawatan membutuhkan penerapan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang kompleks sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan pasien. Keunikan hubungan perawat dan pasien harus dipelihara interaksi dinamikanya dan kontinuitasnya sehingga dinilai perlu untuk mengetahui kinerja perawat.

Dalam hal peningkatan kinerja keperawatan, Carpetino (1999) mengemukakan bahwa perkembangan pelayanan keperawatan saat ini telah melahirkan paradigma keperawatan yang menuntut adanya pelayanan keperawatan yang bermutu. Hal ini dapat dilihat dari adanya dua fenomena sistem pelayanan keperawatan yakni perubahan sifat pelayanan dari fakasional menjadi profesional dan terjadinya pergeseran fokus pelayanan asuhan keperawatan. Fokus asuhan keperawatan berubah dari peran kuratif dan promotif menjadi peran promotif, pereventif, kuratif dan rehabilitatif. Disiplin dan motivasi tenaga keperawatan yang baik dalam pelayanan kesehatan bagi masyarakat merupakan harapan bagi semua pengguna pelayanan. Disiplin dan motivasi yang rendah akan berdampak negatif, karena pengguna jasa pelayanan akan meninggalkan Puskesmas dan beralih ketempat pelayanan kesehatan lainnya. Untuk itu diperlukan tenaga perawat yang profesional yang dapat memberikan pelayanan keperawatan yang efektif, efisien dan bermutu

Ukuran kinerja suatu organisasi tidak dapat hanya diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi dari penerima pelayanan. Hal ini dikarenakan kinerja pada dasarnya output bukan input. Pihak yang dapat merasakan output bukanlah pihak penyelenggara layanan tetapi pengguna jasa pelayanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan konsumen yang berasal dari masyarakat pengguna jasa layanan. Rumkitpolpus RS Sukanto pun untuk mengetahui kinerja melakukan survei mengenai kepuasan pasien dalam hal ini peneliti hanya mengambil survei kepuasan pasien rawat inap mengenai pelayanan perawatnya saja. Survei ini dimaksudkan untuk mengetahui kinerja perawat dilihat dari pelayanannya. Dari data survei yang ada dapat dilihat dari segi penilaian perawat dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survei Kepuasan Pasien Rawat Inap Mengenai Pelayanan Perawat
Tahun 2008

No	Variabel Penilaian	Sangat puas	Puas	Tidak puas	Sangat tidak puas
1.	Keramahan	0	11	130	48
2.	Cepat tanggap	2	14	134	37
3.	Keterampilan	1	8	141	31
4.	Member penjelasan	0	14	143	33
5.	Kecepatan melayani pasien	2	16	134	35

Penilaian prestasi kerja pada perawat dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri perawat, karena dengan cara ini hasil kerja perawat dinilai oleh organisasi dengan sewajarnya dan kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu perawat dapat diketahui. Kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara objektif oleh perawat sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan untuk memperbaiki diri. Oleh karena itu, adanya peran dari rumah sakit untuk mengetahui tingkat kinerja para perawat dinilai sangat penting. Selain hal tersebut bila dilihat dari hasil survei kepuasan kerja yang dilakukan oleh rumah sakit yang telah dijelaskan diatas dapat terwakili oleh perawat karena perawat merupakan jumlah pegawai yang terbanyak di Rumkitpolpus RS Sukanto. Oleh karena itu pula penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja perawat Rumkitpolpus RS Sukanto dengan menggunakan asuhan keperawatan sebagai penilaian kinerja dengan harapan akan dapat mencerminkan kualitas kerja perawat sebenarnya.

1.2. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijabarkan di awal, dilihat dari survei kepuasan kerja dan survei kepuasan pasien dirawat inap. Hal tersebut mengindikasikan masih minimnya pelayanan keperawatan yang diberikan oleh

perawat.. Selain itu belum diketahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan pasien di unit rawat inap. Dengan menggunakan metode penilaian kinerja perawat yang diukur/dinilai dari asuhan keperawatan yang dilakukan diharapkan dapat mengetahui kinerja perawat sesungguhnya.

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah gambaran kinerja perawat di unit rawat Rumkitpolpus RS Sukanto pada tahun 2009?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perawat di unit rawat Rumkitpolpus RS Sukanto pada tahun 2009?
3. Bagaimanakah hubungan variabel individu dengan kinerja perawat di unit rawat Rumkitpolpus RS Sukanto pada tahun 2009?
4. Bagaimanakah hubungan variabel organisai dengan kinerja perawat di unit rawat Rumkitpolpus RS Sukanto pada tahun 2009?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Diketahuinya gambaran mengenai analisa kinerja perawat di unit rawat Rumkitpolpus RS Sukanto pada tahun 2009

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Diketahuinya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di unit rawat inap Rumkitpolpus RS Sukanto pada tahun 2009
2. Diketahuinya hubungan variabel individu perawat dengan kinerja perawat di unit rawat Rumkitpolpus RS Sukanto pada tahun 2009
3. Bagaimanakah hubungan variabel organisai dengan kinerja perawat di unit rawat Rumkitpolpus RS Sukanto pada tahun 2009?

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat bagi institusi (Rumkit Polpus RS Sukanto)

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan data mengenai kinerja perawat di Rumkitpolpus RS Sukanto.
2. Dapat dijadikan dasar dalam proses pengambilan keputusan promosi, pemecatan serta kenaikan gaji.
3. Dapat digunakan sebagai acuan prioritas pengembangan dan pelatihan perawat yang harus diadakan guna meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang lebih baik ataupun mempertahankan mutu pelayanan keperawawtan yang sudah baik.

1.5.2. Manfaat bagi peneliti

1. Memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang sudah didapat selama dibangku kuliah.
2. Dengan dilakukannya penelitian ini akan memberikan suatu pengalaman yang berharga bagi peneliti karena menjawab tantangan yang terjadi dilapangan.

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumkitpolpus RS Sukanto yang berlokasi di Jalan Raya Bogor, Kramat Jati, Jakarta Timur. Objek pengamatan terfokus kinerja perawat rawat inap. Dalam penelitian ini yang menjadi target penelitian adalah dengan melakukan survei pada kinerja perawat rawat inap di Rumkitpolpus RS Sukanto

Kegiatan penelitian dilaksanakan langsung ketempat yang telah disebutkan diatas pada bulan Mei 2009 dengan melakukan survei pada perawat rawat inap Rumkitpolpus RS Sukanto mengenai kinerja dilihat dari asuhan keperawatan yang telah dilakukannya.

Dalam bab selanjutnya akan dibahas mengenai tinjauan kepustakaan pada bab II, kerangka teori, kerangka konsep dan definisi operasional pada bab III dengan mendeskripsikan hubungan antara variabel-variabel.

Pada bab selanjutnya yakni bab IV penulis akan membahas mengenai metodologi penelitian yang akan dipakai meliputi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel yang akan digunakan, metode pengumpulan data yang digunakan, pengolahan dan analisis data. Dalam bab selanjutnya penulis akan mencantumkan keterbatasan penelitian yang akan mengukur keberhasilan penelitian serta hasil dan pembahasan penelitian. Dan pada bab terakhir penulis akan membuat kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi instansi rumah sakit tempat penelitian dilakukan.

