

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus - menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit (Tjandra Yoga Aditama, 2004).

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan (55 - 65%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. 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 (Achir Yani, 2007).

Tinggi rendahnya mutu pelayanan keperawatan dapat digambarkan dari lengkap tidaknya data perawatan yang didokumentasikan oleh perawat dalam

rekam medik. Terwujudnya pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan salah satunya melalui pendekatan perilaku dengan memperhatikan aspek – aspek perilaku manusia salah satunya adalah faktor internal yang ada pada diri perawat yaitu pengetahuan dalam hal pendokumentasian. Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan (Rohmah & Walid, 2009)

Fenomena yang berkembang saat ini, tidak sedikit perawat yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ada. Tidak jarang pula kita baca di berbagai media keluhan pemakai jasa keperawatan yang tidak puas akan pelayanan keperawatan. Hasil penelitian puskesmas terpencil di 10 provinsi, 20 kabupaten dan 60 puskesmas oleh Depkes RI dan Universitas Indonesia tahun 2005 menunjukkan bahwa: (1) 69% menyatakan Puskesmas tidak mempunyai system penghargaan bagi perawat; (2) 78,8% perawat melakukan tugas petugas kebersihan; (3) 63,6% melakukan tugas administrasi; (4) lebih dari 90% perawat melakukan tugas non keperawatan (menetapkan diagnosis penyakit, membuat resep obat, melakukan tindakan pengobatan) sementara hanya sekitar 50% melakukan asuhan keperawatan yang sesuai dengan peran, wewenang dan fungsinya.

Kinerja rumah sakit sebagai suatu unit pelayanan kesehatan sebagaimana institusi lainnya dapat dinilai dengan membandingkan kinerja aktual para pegawainya dengan standar yang ditetapkan (Desler, 1997). Rumah sakit sangatlah penting untuk memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja professional seperti perawat. Proses evaluasi kinerja bagi professional menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk

meningkatkan kinerja organisasi yang efektif. Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja (Yaslis Ilyas, 2002). Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk berbagai hal seperti perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan penelitian, pengembangan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja personel (Handoko, 2001).

Kinerja perawat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi, tingkat stress, kondisi fisik, kondisi pekerjaan, kompensasi, teknis dan faktor – faktor perilaku lainnya (Handoko, 2001). Robbins (1993) menjelaskan bahwa hal – hal seperti motivasi, pengalaman, situasi kerja merupakan faktor – faktor yang kemudian secara bersama – sama membentuk persepsi seseorang dalam menanggapi suatu hal. Hal – hal lain seperti kondisi intelektual dan fisik seseorang mempengaruhi kemampuannya. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi dan kemampuan perawat merupakan faktor – faktor yang dianggap paling menonjol diantara faktor – faktor yang lain yang juga mempengaruhi kinerja perawat. Perawat harus memiliki persepsi yang baik terhadap tugasnya. Perawat harus menyadari bahwa tugas yang diemban merupakan tugas mulia yang memerlukan profesionalisme tinggi. Seorang perawat dapat melaksanakan standar kerja keperawatan dengan baik bila memiliki kemampuan yang memadai. Kemampuan itu dapat berupa kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik.

RS PKU Muhammadiyah Bantul adalah amal usaha Muhammadiyah yang berfungsi pokok untuk mewujudkan pelayanan kesehatan secara professional dan islami, selain berperan sebagai sarana ibadah dan dakwah, menegakkan dan

menjunjung tinggi agama islam menyeru kepada yang ma'ruf dan mencegah kemungkaran. Oleh karena itu, semua kegiatan RS PKU Muhammadiyah Bantul dilandasi dan dijiwai oleh ajaran agama islam.

Visi yang ingin diwujudkan keperawatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul yaitu “Terciptanya sumber daya insani keperawatan yang profesional, Islami, berkualitas serta mampu memberikan pelayanan paripurna, efektif, dan efisien untuk kepuasan pelanggan”. Kepuasan pelanggan, dalam hal ini pasien dapat dicapai diantaranya dengan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Kualitas pelayanan keperawatan diantaranya ditentukan oleh manajemen asuhan keperawatan, yaitu suatu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) keperawatan. Dalam menjalankan kegiatan keperawatan dapat digunakan metode proses keperawatan untuk menyelesaikan masalah pasien (Pratiwi, A. dan Muhlisin, A. 2008).

Diantara banyak unit pelayanan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit, instalasi rawat inap adalah instalasi yang banyak bersentuhan dengan pasien sebagai *customer*. Pasien yang ada di Unit Rawat Inap adalah pasien yang memerlukan pelayanan kompleks selama 24 jam, terus menerus selama dirawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul dan pegawai rumah sakit yang konstan merawat pasien sepanjang hari adalah perawat. Kinerja perawat yang optimal dibutuhkan untuk menjaga pelayanan tetap bermutu dan menjaga kepuasan pasien sebagai pelanggan.

Berdasarkan informasi dari beberapa nara sumber di RS PKU Muhammadiyah Bantul, masih ditemukan sebagian kinerja perawat yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja

perawat dalam bentuk dokumentasi asuhan keperawatan yang kadang belum terisi lengkap, dan selain itu adanya keluhan pasien melalui kotak saran maupun media lainnya mengenai sikap perawat yang kurang komunikatif, kurang ramah, yang menunjukkan kurangnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Dari Kepala Seksi Mutu RS PKU Muhammadiyah Bantul didapatkan informasi bahwa penilaian kinerja perawat di PKU Bantul dilakukan secara terintegrasi dan belum pernah dilakukan hanya fokus pada asuhan keperawatan saja. Informasi tambahan juga didapatkan melalui beberapa kepala ruang Instalasi Rawat Inap bahwa pendokumentasian dan pelaksanaan asuhan keperawatan memang belum bisa maksimal dilaksanakan berupa tidak lengkap maupun tidak dilakukan meski hanya sebagian kecil dari keseluruhan jumlah perawat pelaksana yang bertugas.

Uraian tersebut diatas dapat menunjukkan betapa belum optimalnya kinerja perawat di rumah sakit. Dengan persepsi terhadap tugas yang belum benar dan kemampuan yang kurang memadai dapat mempengaruhi performa perawat dalam melaksanakan tugas. Pimpinan rumah sakit dituntut untuk peka terhadap kepentingan karyawannya. Disini pendekatan bukan hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungan. Pimpinan rumah sakit harus memberikan cukup perhatian pada kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga dapat menurunkan kualitas asuhan keperawatan.

Untuk mencapai proses pelayanan yang baik, maka diperlukan sekali kinerja perawat yang baik. Mengingat besarnya manfaat peningkatan kinerja perawat bagi kepentingan rumah sakit dan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan kesehatan, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian untuk mengetahui

hubungan antara persepsi terhadap tugas dan kemampuan terhadap kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan data dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh persepsi tugas terhadap kinerja perawat?
2. Seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja perawat?
3. Seberapa besar pengaruh persepsi tugas dan kemampuan secara bersama – sama terhadap kinerja perawat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum:

Untuk mengetahui pengaruh persepsi tugas dan kemampuan terhadap kinerja perawat.

Tujuan Khusus:

1. Mengetahui pengaruh persepsi tugas terhadap kinerja perawat;
2. Mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja perawat;
3. Mengetahui pengaruh persepsi tugas dan kemampuan secara bersama – sama terhadap kinerja perawat.
4. Mengetahui secara kualitatif, faktor – faktor yang mempengaruhi kemampuan, persepsi dan kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen RS PKU Muhammadiyah Bantul mengenai hal teknis evaluasi dan monitoring dalam rangka peningkatan mutu, perencanaan pembinaan dan pengembangan perawat.
2. Disamping itu diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan, memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu kesehatan masyarakat khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat membuka penelitian – penelitian berikutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian – penelitian tentang perilaku individu, organisasi dan prestasi yang saling berhubungan dan berpengaruh telah dibahas dan diteliti oleh peneliti lain. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dijadikan sebagai bahan kajian, referensi dan acuan seperti penelitian:

1. Fahriadi (2008) dengan judul “ Faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Instalasi rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura, Kalimantan Selatan”. Penelitian terhadap 120 responden ini menyimpulkan bahwa kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura sebagian besar dengan kriteria baik (55.8%), namun pencapaian angka tersebut masih jauh dari standar minimal yang ditetapkan (75%). Variabel-variabel yang secara statistik berhubungan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha

Martapura adalah umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepuasan psikologi, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan finansial dan kepuasan kerja perawat secara umum . Perawat yang berumur ≥ 30 tahun cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan perawat yang berumur < 30 tahun. Perawat perempuan cenderung mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan perawat laki-laki. Perawat dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan perawat dengan tingkat pendidikan rendah. Perawat yang puas secara psikologi dan sosial cenderung mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan perawat yang kurang puas. Perawat yang puas terhadap kondisi fisik lingkungan kerja dan puas secara finansial cenderung mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan perawat yang kurang puas. Variabel kepuasan kerja secara umum merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat. Perawat yang menyatakan puas mempunyai peluang berkinerja baik 6.157 kali lebih besar dibandingkan perawat yang merasa tidak puas setelah dikontrol dengan variabel umur dan tingkat pendidikan perawat.

2. Atanay, Ruth Susana (2008) dengan judul “Analisis faktor – faktor yang mempegaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Fak – Fak”. Hasil penelitian terhadap 40 responden menunjukkan faktor yang mempengaruhi dengan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Fakfak dalam melaksanakan asuhan keperawatan adalah pengetahuan tentang standar asuhan keperawatan rendah 47,5% ,sedang

25,0%,tinggi 27,5%, Motivasi kurang 20,0%,sedang 60,0%, tinggi 20,0%,
Kepemimpinan kurang 12,5%,sedang 72,5%, baik 15,0%.

3. Yasrizal, Diyanti (2009) dengan judul “ Analisis pengaruh motivasi, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada RSUP DR. M. Djamil Padang”. Melalui kuesioner dengan 143 responden menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan yang parsial antara motivasi terhadap kinerja perawat, artinya tidak semua dimensi dari motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil selanjutnya adalah, terdapat pengaruh signifikan kemampuan perawat terhadap kinerja perawat dimana semua dimensi dari kemampuan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat dimana semua dimensi dari kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Perbedaan ketiga penelitian tersebut dengan penelitian yang akan diajukan kali ini adalah waktu dan tempat serta variable – variable yang diteliti, hanya pada bagian konsep penilaian kemampuan pada salah satu penelitian terdahulu dan kinerja pada ketiga penelitian terdahulu saja yang sama.