

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Rumah sakit adalah salah satu institusi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dan merupakan komponen yang sangat penting dalam sistem pelayanan kesehatan. Dewasa ini, dengan terbukanya era pasar global, rumah sakit akan memasuki persaingan semakin ketat dengan berbagai tantangan dan kendala yang menghadang didepannya. Namun hal ini dapat dijadikan sebagai suatu peluang besar untuk rumah sakit dituntut memberikan pelayanan sesuai standar profesi, berkualitas, efisien dan efektif sekaligus dapat memenuhi tuntutan masyarakat. Sehubungan dengan hal itu diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang profesional karena rumah sakit sebagai suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang membutuhkan perbaikan dan pengembangan yang berkesinambungan agar dapat bertahan. Dengan semakin kompleksnya pelayanan dan persaingan ini, setiap rumah sakit dituntut untuk memperbaiki manajemennya sehingga sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan lebih efektif dan efisien karena sukses suatu rumah sakit sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (Kandijoh, 2009).

Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak mungkin tanpa adanya pelayanan keperawatan yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Hal ini disebabkan karena perawat merupakan tenaga profesi kesehatan yang jumlahnya

paling banyak di rumah sakit jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kesehatan yang lain. Perawat merupakan tenaga profesi yang berinteraksi paling lama dengan pasien dan keluarganya. Oleh karena itu pelayanan keperawatan juga mempengaruhi citra rumah sakit, sehingga kualitas pelayanan keperawatan perlu dipertahankan dan ditingkatkan seoptimal mungkin seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional (Riyadi, 2007). Salah satu caranya adalah dengan peningkatan produktifitas kerja dan kinerja bagi perawat.

Kinerja tenaga kesehatan khususnya keperawatan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan yang baik merupakan jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien. Dan salah satu kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi (Martono, 2005).

Dalam upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit, telah disusun standar pelayanan rumah sakit yang diberlakukan melalui SK Menkes No.436/MENKES/SK/VI/1993 dan standar asuhan keperawatan yang diberlakukan melalui SK Dirjen Yanmed No YM.00.03.2.6.7637 tahun 1993. Standar pelayanan dan standar asuhan keperawatan tersebut harus diterapkan secara bertahap (Depkes, 1997).

Saat ini, praktik pelayanan keperawatan di banyak rumah sakit umum daerah belum mencerminkan praktik pelayanan profesional. Metode pemberian asuhan keperawatan yang dilaksanakan belum sepenuhnya berorientasi pada upaya

memenuhi kebutuhan klien, melainkan lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas (Siswono, 2002).

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terbagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari sistem kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal terdiri dari motivasi, kemampuan/ keterampilan, dan karakteristik individu (usia; jenis kelamin; tingkat pendidikan; serta lama kerja) (Siagian, 2004).

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung adalah sebuah rumah sakit swasta yang berawal dari sebuah Balai Pengobatan pada tahun 1989 dan berkembang sampai saat ini menjadi Rumah Sakit Umum tipe C yang terdiri dari 6 ruangan rawat inap dengan kapasitas 150 tempat tidur serta didukung oleh 109 perawat pelaksana dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1. Ketenagaan Perawat, Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Status Karyawan Tahun 2010

Bangsal	Usia				JK		Tingkat Pendidikan		Status karyawan		Lama Kerja (tahun)			
	21-25	26-30	31-35	36-40	L	P	D3	S.Ke p	T	K	< 1	1-5	5-10	> 10
ICU	2	3	5	-	5	5	9	1	9	1	-	4	5	1
Muzdalifah	1	1	3	-	-	5	5	-	4	1	1	-	2	2
Multazam	4	3	4	-	-	11	10	-	6	5	3	4	1	3
Raudhoh	1	4	6	1	6	6	11	1	9	3	1	4	2	5
Shofa	6	5	3	-	7	7	14	-	9	5	2	6	6	-
Marwa	10	3	2	-	8	7	15	-	5	10	7	4	3	1

Sumber : Data Sekunder (Pusat Sumber Daya Insani RS. PKU Muh. Temanggung)

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada akhir September 2010 didapatkan bahwa 109 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung mengetahui tentang tahapan dalam proses keperawatan. Menurut evaluasi yang dilakukan pada bulan Desember tahun 2009 dari manajer keperawatan menunjukkan bahwa kinerja perawat pada umumnya cukup baik.

Pihak manajemen mengukur kinerja tidak berdasarkan Depkes, akan tetapi meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama. Namun demikian masih terdapat keluhan, kritik, dan saran dari pasien maupun keluarga pasien mengenai pelayanan yang diterima, terutama kemampuan perawat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan.

Secara umum keluhan-keluhan atau saran-saran tersebut antara lain berupa kurangnya hubungan komunikasi yang aktif antara pasien dan perawat, perawat tidak segera memberi tanggapan pada saat diperlukan, serta tidak selalu atau jarang ada penjelasan tentang maksud pengobatan/ tindakan keperawatan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan manajer keperawatan Rumah Sakit PKU Temanggung didapatkan bahwa terdapat beberapa keluhan bahwa pasien merasa lebih nyaman dirawat oleh perawat yang menggunakan seragam tetap daripada perawat yang mengenakan seragam putih atau perawat tidak tetap, hal ini dikarenakan pasien merasa bahwa perawat tersebut lebih berpengalaman.

Berdasarkan penelitian oleh Riyadi (2007), hubungan yang signifikan antara umur perawat dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Semakin tua usia perawat kinerjanya semakin tinggi. Hal ini terutama terjadi pada perawat yang berusia diatas 25 tahun dengan pengalaman kerja diatas 15 tahun.

Menurut Gibson seperti yang dikutip oleh Nasution (2009) masa kerja seseorang akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat penjualan dan akan berdampak kepada kinerja dan keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik, sehingga memungkinkan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor eksternal maupun internal dalam mempengaruhi kinerja perawat guna mencapai tujuan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh karakteristik individu yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status karyawan, dan lama kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik individu perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status karyawan dan lama kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung?
2. Diantara karakteristik individu perawat yang terdiri dari usia; jenis kelamin; tingkat pendidikan; status karyawan dan lama kerja, faktor manakah yang

mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh karakteristik individu perawat terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung.
- d. Untuk mengetahui pengaruh status karyawan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung.
- e. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung.
- f. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Temanggung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Membantu memberikan masukan pada pihak direktur dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan rumah sakit, terutama mengenai perekrutan tenaga kerja khususnya perawat.

2. Bagi Perawat

Diharapkan dapat memberikan informasi dalam upaya peningkatan mutu pelayanan sebagai perawat.

3. Bagi Penulis

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia rumah sakit.

1.5 keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain adalah :

1. Purwito (2001) dengan judul “Analisa Faktor Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto” menyimpulkan bahwa dari analisa regresi berganda atas dasar uji F; insentif, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja. Dan dari faktor-faktor tersebut motivasi mempunyai

pengaruh yang paling bermakna terhadap kinerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah tempat penelitian dan variabel bebas yang digunakan.

2. Amriyati, *et.al* (2003) dengan judul “Kinerja Perawat Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Banyumas Unit Swadana Daerah” didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara karakteristik perawat dengan kinerja perawat, lingkungan kerja dengan kinerja perawat, serta karakteristik perawat dan lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat. Perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah tempat penelitian dan variabel bebas yang digunakan.
3. Penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta” yang dilakukan oleh Ferawanti (2005), menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan faktor paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda.