

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan SDM yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab perawat dalam melayani pasien (Sitorus, 2006). Pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila seorang perawat memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus di kuasainya pula. Dalam kondisi demikian, maka terjadi interaksi antara sifat seorang perawat, yaitu motivasi yang ada pada dirinya dengan kinerjanya (Nursalam, 2007).

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (Perka BKN, 2013). Penilaian prestasi kerja yang rasional dan objektif berperan penting bagi pegawai yang bersangkutan sebagai umpan balik terkait kemampuannya dan organisasi dalam hal pengambilan keputusan proses manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Siagian, 2010).

Tenaga kesehatan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berhasil tidaknya suatu perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia(SDM) dalam menjalankan aktifitasnya (Ilyas,2000).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono,2012).

Keperawatan sebagai pelayanan/asuhan profesional, bersifat humanistik, menggunakan pendekatan holistik yang berorientasi pada kebutuhan objektif pasien sesuai dengan standar profesional keperawatan dimana perawat dituntut melaksanakan asuhan keperawatan dengan benar/rasional dan etis sehingga membutuhkan sistem pengawasan, bimbingan maupun supervisi dari pimpinan (Nursalam, 2011).

Program pengendalian mutu pelayanan di rumah sakit merupakan bagian penting dalam pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat tercapai dengan baik apabila salah satu peran kepala ruangan yaitu peran koordinasi dalam program pengendalian. Salah satu kegiatan pengendalian mutu pelayanan keperawatan dapat dilakukan dengan kegiatan supervisi yang terutama dilakukan oleh kepala ruangan.

Melalui kegiatan supervisi akan dapat diketahui apakah asuhan keperawatan kepada pasien dapat di jalankan dengan benar oleh perawat (Mulyono,2012) .

Penelitian Mulyono(2010) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Malahayati Medan, didapatkan bahwa terdapat pengaruh pelaksanaan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana.

Prestasi kerja atau kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja memiliki 3 komponen yang terdiri dari tujuan, ukuran dan penilaian kinerja dimana penilaian kinerja dilakukan melalui instrumen penilaian kinerja (Ilyas,2012).

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. Namun tak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang muaranya berasal dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Untuk itu perlu kiranya rumah sakit memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat (Hamzah,2012)

Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang adalah rumah sakit Kelas B Pendidikan dengan kapasitas 800 Tempat Tidur dan 14 unit pelayanan medis dan 8 unit pelayanan penunjang. Jumlah tenaga keperawatan di RSUP Dr.M.Djamil Padang pada tahun 2016 yaitu 798 orang yang tersebar dalam 10 instalasi, jumlah ini masih

kurang menurut standar Depkes dimana RS kekurangan tenaga 379 orang, hal ini menyebabkan beban kerja perawat pelaksana di ruangan menjadi meningkat. Dilihat dari data indikator Rumah sakit pada bulan Februari 2016 didapatkan BOR : 60,59%, (standar Depkes 60-85%), TOI : 5-11 hari (standar Depkes 1-3 hari), LOS : 6-30 hari (standar Depkes 6-9 hari), GDR 107,3 dan NDR 55,14. Data ini menunjukkan belum sesuai dengan standar yang ditetapkan, dimana salah satu penyebabnya adalah kinerja pelayanan yang belum memuaskan termasuk kinerja perawat (Profil RSUP Dr.M.Djamil 2016). Kinerja perawat yang belum optimal dapat disebabkan karena ketidakpuasan dalam bekerja yang berdampak pada kualitas pelayanan perawat yang berdampak besar pada mutu pelayanan keperawatan (Aditama,2010).

Untuk mengetahui analisa kinerja perawat di RSUP DR.M.Djamil Padang perlu diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja individu peneliti menggunakan teori Gibson (1987) dalam Ilyas (2002) secara teoritis ada tiga kelompok yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Pada kelompok variabel organisasi yang akan diteliti yaitu supervisi, sedangkan di kelompok psikologis adalah motivasi. Sedangkan dalam melakukan penilaian kinerja perawat peneliti menggunakan asuhan keperawatan sebagai alat ukur untuk menilainya kinerjanya.

Anwar (2000) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerja yang rendah. Hasil penelitian Juliani

(2007) menemukan bahwa variabel motivasi yang dimiliki oleh perawat pelaksana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah sakit Dr.Pirngadi medan.Selain itu,hasil penelitian Abubakar (2005) menunjukkan bahwa penghasilan dan pendapatan rumah sakit akan meningkat dengan adanya peningkatan motivasi perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr.Soedarso.

Menurut Nursalam (2008) bila ditinjau dari sudut manajemen, supervisi bisa meningkatkan : efektifitas kerja, peningkatan efektifitas kerja ini berhubungan erat dengan makin meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan bawahan,serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan terhadap 10 tenaga perawat pelaksana diketahui bahwa 6 orang dari 10 responden (60%) memiliki persepsi kinerja yang kurang baik dilihat dari kualitas kerja perawat dalam menyelesaikan asuhan keperawatan. 5 orang dari 10 responden (50%) memiliki persepsi motivasi yang kurang disebabkan kurang mendapatkan reinforcement positif dari atasannya.

Hasil wawancara dengan 5 dari 10 kepala ruangan rawat inap terkait dengan tempat penelitian di RSUD DR.Mdjamil Padang mengatakan bahwa SPO untuk supervisi sudah ada di masing-masing ruangan rawat inap, namun pelaksanaan untuk supervisi itu belum sepenuhnya menerapkan etika supervisi dalam pelaksanaan supervisi tersebut disebabkan karena supervisor tidak menjalankan tanggung jawab utamanya sebagai supervisor .

Dilihat dari jumlah tenaga perawat ruangan rawat inap yang jumlah tenaga PNS yang banyak yaitu ruangan rawat inap bedah dan interne serta pada ruangan ini memiliki

workload yang banyak dibandingkan dengan ruangan yang lain karena jumlah pasien yang banyak pula.

Berdasarkan uraian di atas, perlu kiranya mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi motivasi dan etika supervisi terhadap persepsi kinerja perawat di RSUP DR.M.Djamil Padang tahun 2016. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Persepsi Motivasi dan Etika Supervisi Terhadap Persepsi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP DR.M.Djamil Padang tahun 2016.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Ada Pengaruh Persepsi Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Bedah dan Interne RSUP DR.M.Djamil Padang tahun 2016?”
2. Apakah Ada Pengaruh Persepsi Etika Supervisi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Bedah dan Interne RSUP DR.M.Djamil Padang tahun 2016?”
3. Bagaimana Persepsi Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Bedah dan Interne RSUP DR.M.Djamil Padang tahun 2016?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh persepsi motivasi dan etika supervisi terhadap persepsi kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Bedah dan Interne RSUP DR.M.Djamil Padang tahun 2016.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui dan menganalisis kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Bedah dan Interne RSUP DR.M.Djamil Padang tahun 2016
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Bedah dan Interne RSUP DR.M.Djamil Padang tahun 2016.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Bedah dan Interne RSUP DR.M.Djamil Padang tahun 2016.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi RSUP DR.M.Djamil Padang

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Pimpinan RSUP DR.M.Djamil Padang dalam memberikan dukungan dan melakukan pembinaan kepada tenaga keperawatan pentingnya peningkatan kinerja kerja perawat dalam praktik keperawatannya, sehingga kualitas pelayanan keperawatan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

1.4.2 Bagi Perkembangan Ilmu keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi dunia keperawatan terkait dengan kinerja perawat yang dipengaruhi oleh persepsi motivasi dan supervisi.

1.4.3 Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang kinerja kerja perawat dengan variabel yang berbeda.

