

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja keperawatan merupakan gambaran aktivitas yang diberikan perawat kepada klien melalui pelaksanaan asuhan keperawatan. Menurut Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas sebagai perawat, Sedangkan menurut Fahmi (2014) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh rumah sakit baik bersifat profit maupun non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sebagai perawat pelaksana. Kinerja adalah hasil kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan wewenangnya yang berdampak terhadap kualitas pelayanan rumah sakit, namun faktanya kinerja keperawatan masih rendah pada sebagian besar rumah sakit

Berbagai permasalahan terkait kinerja perawat telah menjadi tren dan isu dalam pengelolaan rumah sakit. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja perawat tingginya beban kerja dalam memberikan asuhan keperawatan, rendahnya kompetensi perawat, lingkungan kerja yang tidak mendukung, motivasi kerja yang rendah, ketidakefektifan metode asuhan yang digunakan, serta permasalahan dalam pelaksanaan proses

keperawatan(Mogopa, 2017; Terok &Sumarauw, 2015; Rahman, 2015; Manuho, 2015; Ramadini & Jasmita, 2015). Padahal, selama ini telah ditetapkan standar praktik keperawatan, untuk memudahkan perawat.

Proses keperawatan yang digunakan pada rumah sakit mengacu pada standar praktek yang meliputi : (1) Pengkajian yaitu melakukan pengumpulan data pasien melalui wawancara, pemeriksaan fisik dan observasi serta pemeriksaan penunjang (lab, radiologi), (2) Diagnosis keperawatan yaitu kesenjangan antara status kesehatan dengan pola fungsi kehidupan (Kondisi Normal), (3) Perencanaan yaitu rencana pemecahan masalah kesehatan pasien yang disusun berdasarkan diagnose dan kebutuhan prioritas, (4) Implementasi yaitu tindakan mandiri dan kolaborasi yang bertujuan sebagai promotif, preventif, dan rehabilitatif, (5) Evaluasi yaitu penilaian respon klien terhadap tindakan keperawatan yang telah diberikan (Nursalam, 2009 , Terok, Suamrau dan Onseng, 2015).

Permasalahan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terkait dengan pelaksanaan proses keperawatan yang tidak tepat dan tidak sesuai dengan standar (Maria, Terok, Sumarauw, Stevany, Lidya dan Onseng,2015). Menurut kajian literatur oleh Zamanzadeh et al (2015), berbagai fenomena permasalahan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan diantaranya adalah pemahaman yang kurang tentang konsep proses keperawatan, pandangan yang berbeda tentang proses, kurangnya pengetahuan dan kesadaran diantara perawat terkait dengan pelaksanaan

proses, dukungan sistem manajemen dan masalah yang berkaitan dengan pencatatan proses keperawatan. Dalam penelitian lain oleh (Doubleglist 2013, Thuvaraka, 2018) dilaporkan bahwa mayoritas perawat memiliki pengetahuan tentang proses keperawatan tetapi mereka tidak menerapkannya dalam praktik. Sedangkan menurut(Ghafouri et al 2012, Wahid, 2015) Kurangnya pengetahuan tentang konsep proses keperawatan dan bagaimana penerapannya, teridentifikasi sebagai faktor yang paling berpengaruh, sehingga berdampak pada kinerja perawat secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut teori para ahli, Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari :Variabel Individu, meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin. Variabel *psikologis* : meliputi persepsi, sikap, keribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi : meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menurut penelitian Khamida & Mastiah (2015) adalah faktor individu yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi seseorang, faktor psikologi meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi, sedangkan faktor organisasi mencakup sumber daya,

kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Sementara itu penelitian Ramadani dan Jasmita (2015) melaporkan bahwa motivasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Permasalahan kinerja ini merupakan tantangan besar dalam pelayanan keperawatan di Indonesia, termasuk di RSUD Lubuk Sikaping.

RSUD Lubuk Sikaping merupakan RS tipe C yang terletak di Kota Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman, Sumbar. RSUD Lubuk Sikaping juga merupakan Rumah Sakit yang telah memperoleh akreditasi paripurna. RSUD ini memiliki instalasi rawat inap yang terdiri dari 177 TT (Tempat tidur), dengan BOR 57%, LOS 3, TOI 3 BTO 50, GDR 22, NDR 9 (RM 2016). BOR 66%, LOS 3, TOI 2 BTO 59, GDR 17, NDR 5 (RM 2017). BOR 64%, LOS 3, TOI 2 BTO 57, GDR 28, NDR 8 (RM 2018) dan 109 tenaga keperawatan (belum termasuk jumlah tenaga sukarela). RSUD Lubuk Sikaping juga memiliki angka kunjungan yang cukup tinggi mengingat wilayah kerja yang luas mencakup seluruh kecamatan di kabupaten Pasaman. Dengan demikian, performa dan kinerja perawat yang tinggi sangat dibutuhkan untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal.

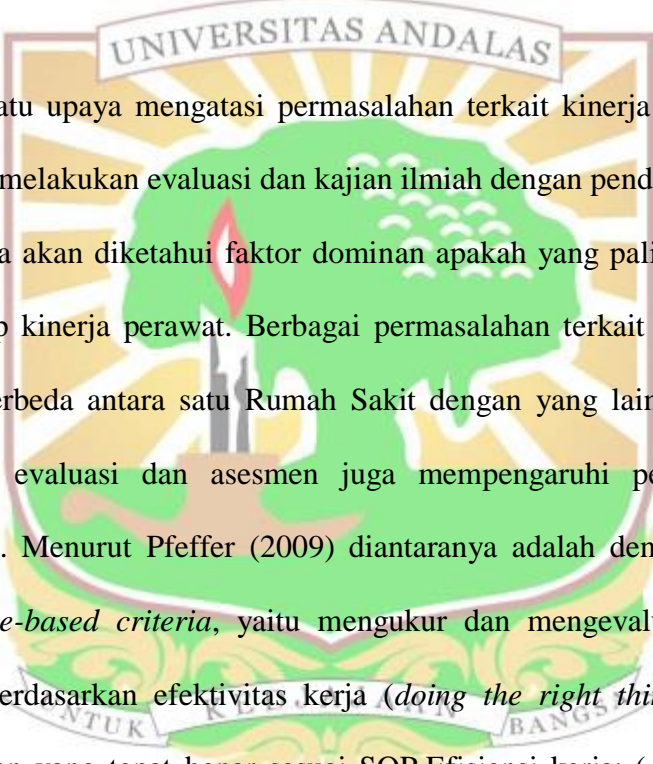
Berdasarkan survey awal peneliti tanggal 22 Mei 2018, terdapat berbagai kondisi yang mengindikasikan adanya permasalahan kinerja perawat di RSUD Lubuk Sikaping. Diantaranya terkait pelaksanaan asuhan

keperawatan, hasil pemeriksaan terhadap 10 status/dokumen asuhan perawatan pasien di Ruang Rawat Inap Bedah, didapatkan bahwa hanya 2 dokumen asuhan perawatan yang lengkap dan dijalankan sesuai dengan standar asuhan perawatan. Permasalahan yang ditemukan adalah Diagnosa perawatan tidak mewakili kondisi pasien secara spesifik. Adanya pengulangan intervensi dari *shift* sebelumnya atau penulisan kalimat “sama dengan diatas” implementasi yang ditulis masih seputar order dokter tidak ada evaluasi hasil asuhan perawatan.

Hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa metode pelaksanaan asuhan perawatan juga belum optimal. Diantaranya mencakup penerapan komunikasi efektif dan komunikasi terapeutik dan kinerja tim yang masih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat di RSUD Lubuk Sikaping yang masih rendah dalam memberikan Asuhan Keperawatan. Selain itu permasalahan ini akan turut mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien di RSUD Lubuk Sikaping.

Fenomena permasalahan diatas menurut asumsi peneliti dapat terjadi karna berbagai faktor. Diantaranya, kurangnya pengetahuan (*knowledge*) dan kompetensi *problem solving*, motivasi pengembangan diri (*life long learning*) rendahnya tanggung jawab dan profesionalitas kerja, tidak tepatnya metode asuhan perawatan, fasilitas kerja yang kurang memadai serta kurangnya kemampuan manajerial terutama manajemen SDM. Hal ini didukung hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang perawat. Dikatakan

bahwa pengaturan jadwal dinas yang tidak efektif, pelatihan tidak sesuai dengan bidangnya, kurangnya motivasi dan dorongan pemimpin dalam hal pengembangan diri perawat. Selain itu peneliti melihat banyaknya tenaga sukarela yang belum berpengalaman sehingga mengakibatkan kurangnya kontrol terhadap kualitas pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan. Serta peran dan tanggung jawab utama perawat sebagai pegawai tetap menjadi tidak optimal.

The logo of Universitas Andalas is a shield-shaped emblem. At the top, a banner contains the text 'UNIVERSITAS ANDALAS'. The central part of the shield features a green tree with a red flame-like shape at its base. Below the tree, there is a white figure that appears to be a person or a symbol. At the bottom of the shield, another banner contains the text 'UNTUK KEMAJUAN BANGSA'.

Salah satu upaya mengatasi permasalahan terkait kinerja perawat adalah dengan melakukan evaluasi dan kajian ilmiah dengan pendekatan *outcome*, sehingga akan diketahui faktor dominan apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berbagai permasalahan terkait kinerja perawat akan berbeda antara satu Rumah Sakit dengan yang lainnya. Perbedaan metode evaluasi dan asesmen juga mempengaruhi penilaian kinerja perawat. Menurut Pfeffer (2009) diantaranya adalah dengan pendekatan *Outcome-based criteria*, yaitu mengukur dan mengevaluasi hasil kerja SDM berdasarkan efektivitas kerja (*doing the right things*) melakukan pekerjaan yang tepat benar sesuai SOP. Efisiensi kerja: (*doing the things right*) mencapai *output* yang diukur dari input yang dicapainya lebih cepat. Evaluasi berbasis hasil (*Outcome base*) muncul dalam lingkungan pelayanan publik, dimana klien berfokus pada hasil yang menggambarkan bagaimana kehidupan klien akan meningkat berdasarkan tindakan yang diambil (Minitex, 2019). Evaluasi berbasis hasil mengukur,

mengidentifikasi dan mengamati secara kredibel terhadap perubahan atau kondisi yang diinginkan (IMLS, 2019).

Dikutip dari laman *Asisstant Secretary for Planning and Evaluation America* (ASPE) Tahun 2019 pengukuran kinerja berbasis *outcome* terdiri dari 4 kriteria yang mendasari yaitu : 1) *goals*, 2) *measures*, 3) *standards*, dan 4) *consequences*. Menurut Pedoman *Western Australian Goverment* Tahun 2017 kriteria manajemen publik berbasis *outcome* terdiri dari 1) *strategic planning*, 2) *budgeting*, 3) *pelayanan*, 4) *evaluation & assesment* dan 5) *Reporting*. Sedangkan menurut *A Guide to Outcome Based Criteria* (2015) *atribut/descriptor* penilaian kinerja terdiri dari : 1) *Knowlege Base*, 2) *Problem Analysis*, 3) *Individual and team work*, 4) *Communication Skill*, 5) *Profesionalism*, 6) *Impact on society & Environment*, 7) *Ethics and equity*, 8) *Life Long Learning*. Dalam penelitian ini, 8 penilaian *outcome* diatas dinilai lebih tepat dalam mengukur kinerja perawat secara menyeluruh dan sesuai dengan kondisi pelayanan keperawatan.

Paparan latar belakang, fenomena dan permasalahan tersebut menjadi dasar ide pemikiran penulis untuk mengkaji lebih jauh kinerja perawat secara ilmiah dengan pendekatan 8 komponen *Outcome Based Criteria*. Studi ini dilakukan sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan dan pemberdayaan SDM RSUD Lubuk Sikaping kedepannya. Dasar penelitian ini dilakukan karena peneliti berasumsi

kinerja perawat di RSUD Lubuk Sikaping masih belum optimal, serta belum adanya studi serupa dan belum adanya analisis maupun evaluasi internal oleh pihak Rumah Sakit yang menilai kinerja melalui *outcome*, dengan demikian, peneliti tertarik untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dengan pendekatan *outcome based criteria (OBC)*.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat peneliti dalam studi ini adalah “Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (mencakup proses keperawatan : pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi) di RSUD Lubuk Sikaping berdasarkan pendekatan *Outcome Based Criteria*?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan menurut *Outcome Based Criteria (OBC)* di RSUD Lubuk Sikaping Tahun 2019.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui distribusi frekuensi karakteristik responden (jenis kelamin, usia, lama kerja, status perkawinan, pendidikan dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Lubuk Sikaping).

- b. Untuk mengetahui distribusi frekuensi faktor-faktor OBC (*knowledge Base, problemanalysis, Individual and team work, Communication Skill, Profesionalism, Impact on society, Ethics and equity, Life Long Learning Life Long Learning*) dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD lubuk sikaping.
- c. Untuk mengetahui distribusi frekuensi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi) di RSUD lubuk sikaping.
- d. Untuk mengetahui hubungan faktor-faktor OBC (*knowledge Base, problemanalysis, Individual and team work, Communication Skill, Profesionalism, Impact on society, Ethics and equity, Life Long Learning*) terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD lubuk sikaping.
- e. Untuk mengetahui hubungan faktor-faktor OBC (*knowledge Base, problemanalysis, Individual and team work, Communication Skill, Profesionalism, Impact on society, Ethics and equity, Life Long Learning*) terhadap kinerja perawat dalam pengkajian di RSUD lubuk sikaping.
- f. Untuk mengetahui hubungan faktor-faktor OBC (*knowledge Base, problemanalysis, Individual and team work, Communication Skill, Profesionalism, Impact on society, Ethics and equity, Life Long Learning*) terhadap kinerja perawat dalam menegakkan diagnosa keperawatan di RSUD lubuk sikaping.

- g. Untuk mengetahui hubungan faktor-faktor OBC (*knowledge Base, problemanalysis, Individual and team work, Communication Skill, Profesionalism, Impact on society, Ethics and equity, Life Long Learning*) terhadap kinerja perawat dalam merencanakan tindakan keperawatan di RSUDembuat lubuk sikaping
- h. Untuk mengetahui hubungan faktor-faktor OBC (*knowledge Base, problemanalysis, Individual and team work, Communication Skill, Profesionalism, Impact on society, Ethics and equity, Life Long Learning*) terhadap kinerja perawat dalam implementasi di RSUD lubuk sikaping
- i. Untuk mengetahui hubungan faktor-faktor OBC (*knowledge Base, problemanalysis, Individual and team work, Communication Skill, Profesionalism, Impact on society, Ethics and equity, Life Long Learning*) terhadap kinerja perawat dalam mengevaluasi di RSUD lubuk sikaping

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian, diharapkan hasil yang di peroleh dari penelitian ini nantinya akan memberi mamfaat sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi rumah sakit agar dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan menurut outcome based criteria di RSUD Lubuk Sikaping .

2. Bagi Pelayanan Keperawatan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan bagi perawat untuk mengoptimalkan pelayanan pasien dalam melaksanakan asuhan keperawatan menurut outcome based criteria(OBC).

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data dasar, perbandingan dan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya dengan ruang lingkup yang sama ataupun merubah variabel dan tempat penelitian untuk perkembangan penelitian selanjutnya.

