

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018:83)

Kualitas pelayanan rumah sakit tidak terlepas dengan kinerja karyawannya. Kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan ⁽¹⁾. Menurut Mangkunegara dalam ⁽²⁾ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Jadi Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai oleh perusahaan atau orang yang berwenang sebagai pedoman atau acuan bagi perusahaan apakah karyawan tersebut berkualitas atau tidak serta berhak atau tidak untuk memperoleh kompensasi atau peningkatan jabatan yang lebih baik.

Penilaian Kinerja merupakan upaya menilai prestasi seseorang dalam bekerja. Penilaian Kinerja adalah menilai ratio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap orang⁽³⁾, sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa penilaian Kinerja PNS adalah suatu proses penilaian secara

sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya, hal ini mengingat bahwa kegiatan organisasi setiap orang atau sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Kinerja gaji atau jabatan naik (Aulianida et al, 2019). Pada kenyataannya, kinerja yang dimiliki perawat tidak sesuai harapan rumah sakit. Didapati Kinerja perawat rendah akan berdampak pada produktivitas menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan pasien, sehingga rumah sakit mengalami kerugian dan hambatan dalam perkembangannya sedangkan bagi karyawan yang memiliki Kinerja rendah akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun⁽⁵⁾. Kinerja setiap perawat tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap perawat mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaannya.

Beberapa hasil penelitian tentang Kinerja disetiap pelayanan rumah sakit. Kinerja perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa penilaian Kinerja perawat cukup baik namun dari berbagai faktor yang dinilai maka kemampuan di bidang tindakan keperawatan memiliki indikasi paling rendah dibandingkan dengan faktor lain yang dinilai, sehingga dibutuhkan pelatihan dalam rangka memperbaiki kemampuan khususnya kemampuan tindakan keperawatan (Lumbanraja, 2010). Kinerja perawat RSUD Ulin Banjarmasin dalam melaksanakan asuhan keperawatan mayoritas menunjukkan Kinerja yang baik sebesar 83,2 % dengan dipengaruhi oleh faktor stres kerja yang dominan mempengaruhi Kinerja (Effendi et al.,2018).

Data pencapaian kinerja perawat RSUD Padang Pariaman menunjukkan indikator pelayanan rawat inap di RSUD Padang Pariaman belum sesuai dengan standar ideal yang ditetapkan oleh Depkes. Salah satunya bisa dilihat dari tingkat pemanfaatan tempat tidur atau *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada tahun 2018 sebesar 29,50 %, sedangkan standar ideal Depkes adalah 60% – 85%.⁽⁸⁾

Kinerja yang lain juga dapat ditemui pada penelitian di Unit IGD dan ICU di RS PHC Surabaya diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu 69,2% mendapat nilai baik dari penyelia terhadap *quantity of work* (9). Dari hasil penelitian Renyaan et al., (2016) dapat disimpulkan bahwa insentif, motivasi, dan supervisi secara bersama-sama berhubungan dengan Kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong Papua Barat. Jadi untuk meningkatkan Kinerja perawat perlu ditingkatkan berbagai kegiatan oleh manajerial dalam memberikan umpan balik kepada para pegawainya tentang kegiatan pelayanan.

Peran manajerial dalam hal ini mendukung peran manajemen diri sangat dibutuhkan untuk meningkatkan Kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Ratih (2013) menyatakan bahwa kepribadian individu yang lain mencakup manajemen diri, semakin tinggi manajemen diri maka semakin tinggi Kinerja, begitu sebaliknya semakin rendah manajemen diri maka semakin rendah Kinerja disamping faktor lain seperti kondisi fisik, kemampuan dan keterampilan, etos kerja, motivasi kerja, Fasilitas. Hal ini sejalan dengan penelitian di RS Klaten diperoleh melalui peningkatan ruang organisasi dan penyediaan orientasi tempat kerja yang memadai akan meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan Kinerja perawat (Hartati, et al, 2013).

Melaksanakan perannya di masyarakat, RSUD Pasaman Barat melakukan berbagai upaya yang terus menerus untuk meningkatkan kualitas pelayanan

keperawatannya, tetapi fenomena yang ada, masih dijumpai keluhan ketidak puasan pasien terhadap pelayanan keperawatan yang diterimanya.(13)

RSUD Pasaman Barat adalah rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Pasaman Barat tipe C yang memiliki 118 tempat tidur dengan jumlah keseluruhan tenaga perawat adalah 135 orang dengan berbagai penempatan kerja seperti ruang rawat inap, rawat jalan, IPCN (*Infection Preventif Control Nursing*), *Case Manager*, dan bagian staf keperawatan. Setiap perawat memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda seperti S2 Keperawatan, S1+ Ners, dan D3 Keperawatan. Setiap tahunnya penilaian Kinerja perawat secara tertulis meliputi SKP (sasaran kerja perawat) yang dinilai oleh pihak yang berwenang yaitu Kasi Keperawatan.

Hasil wawancara dengan kepala seksi keperawatan yang dilakukan pada bulan Mei 2021 diperoleh bahwa Kinerja perawat dilakukan oleh bidang keperawatan melalui pengumpulan SKP setiap tahunnya. Akan tetapi masih ada di temukan perawat yang lain tidak membuat SKP sesuai waktu yang telah ditentukan. Selain dari penilaian melalui SKP, kinerja perawat dapat dinilai melalui kegiatan harian yang dibuat melalui *log book* perawat yang ditanda tangani oleh kepala ruangan.

Peneliti juga mewancarai beberapa kepala ruangan tentang Kinerja perawat, kepala ruangan mengatakan bahwa setiap harinya perawat mencatat semua kegiatan pelayanan keperawatan dalam sebuah *log book* harian perawat. Selama ini Kinerja perawat sudah baik, hanya beberapa perawat yang menyatakan kurangnya kerja sama dengan rekan sekerja. Masih ada perawat yang sering datang terlambat dan seringkali ada perawat yang meninggalkan pekerjaannya, hal tersebut menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya masih rendah, kurangnya kerjasama antar perawat dan rendahnya disiplin akan mempengaruhi Kinerja perawat. Menurut

Bagian personalia, dalam tiga tahun terakhir ini ada 45 pegawai yang pindah kerja (*turn over*) dari total 427 pegawai di RSUD Pasaman Barat diantaranya 20 orang perawat dengan alasan pindah kerja antara lain karena perawat ada yang lebih memilih untuk berwirausaha, ikut suami, dan alasan lain yang tidak jelas (Kepegawaian & Diklat RSUD Pasaman Barat, 2020).

Peneliti melakukan observasi beberapa perawat untuk mendapatkan informasi tentang Kinerja. Perawat mengatakan bahwasanya insentif atau jasa pelayanan mereka tidak dibayarkan sesuai dengan beban kerja mereka, penerapan asuhan keperawatan di setiap ruangan belum berjalan dengan baik. Demikian juga supervisi dari kepala keperawatan tidak dilakukan untuk memantau hasil kerja dari perawat misalnya kelengkapan dokumen asuhan keperawatan karena tidak ada supervisor.

Beberapa aspek internal yang dirasa belum memenuhi harapan adalah mengenai sistem penempatan perawat yang belum tepat dan Fasilitas yang kurang baik serta tidak adanya supervisi keperawatan yang dilakukan oleh atasan. Melalui hasil observasi peneliti didapatkan bahwa ada perawat dan bidan ditempatkan di bagian manajemen, dibagian kasir, dibagian pendaftaran pasien dan diadministrasi ruangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang digunakan rumah sakit dalam penempatan pegawai kurang baik, sistem penempatan yang kurang baik dapat membuat rumah sakit mengalami kemunduran. Begitu juga Fasilitas yang kurang mendukung dapat membuat gairah kerja menjadi menurun diakibatkan pembangunan rumah sakit yang sedang berjalan dan juga sarana dan prasarana yang diberikan kurang baik seperti listrik dan air yang sering mati, tidak ada pendingin udara (AC) di ruangan. Selain itu juga supervisi dari atasan tidak ada dilakukan sehingga permasalahan yang ada diruangan tidak diketahui oleh atasan langsung sehingga dapat menurunkan Kinerja perawat. Menelaah

hal tersebut diatas mendorong peneliti untuk meneliti Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Pasaman Barat Tahun 2021.

1.1 Tujuan Penelitian

1.1.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor yang berhubungan dengan Kinerja perawat di RSUD Pasaman Barat Tahun 2021

1.1.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Diketuainya distribusi frekuensi kompensasi perawat di RSUD Pasaman Barat 2021
2. Diketuainya distribusi frekuensi masa kerja pada perawat di RSUD Pasaman Barat 2021
3. Diketuainya distribusi frekuensi fasilitas pada perawat di RSUD Pasaman Barat 2021
4. Diketuainya distribusi frekuensi kinerja perawat RSUD Pasaman Barat 2021
5. Diketuainya hubungan antara kompensasi dengan kinerja RSUD Pasaman Barat 2021
6. Diketuainya hubungan antara masa kerja dengan kinerja RSUD Pasaman Barat 2021
7. Diketuainya hubungan antara fasilitas dengan kinerja RSUD Pasaman Barat 2021



1.2 Manfaat Penelitian

1.2.1 Bagi perawat

Memberikan gambaran Faktor yang berhubungan dengan Kinerja perawat di RSUD Pasaman Barat Tahun 2021

1.2.2 Bagi Rumah sakit

Memberikan informasi dan masukan dalam upaya peningkatan dan pengembangan pengetahuan terutama tentang Kinerja perawat di RSUD Pasaman Barat dan meningkatkan upaya pencegahan maupun penanggulangan berbagai masalah pegawai serta sebagai bahan untuk mengambil kebijakan mengenai cara meningkatkan Kinerja perawat.

1.2.3 Bagi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam proses belajar mengajar dan pengembanaan ilmu pengetahuan terutama mengenai pentingnya Kinerja perawat.

1.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi data tambahan, bahan masukan, dan sumbangan pemikiran serta menjadi koreksi sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih baik dari peneliti sebelumnya.

