

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu kelompok tenaga kesehatan di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam upaya untuk mencapai tujuan kesehatan adalah perawat, karena perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki hubungan paling erat dengan pasien dalam jangka waktu yang lama, berperan dalam memberikan perawatan dan menolong serta melindungi seseorang yang berada dalam kondisi sakit, terluka hingga proses penyembuhan. Perawat juga memiliki tupoksi yang harus dijalankan yaitu untuk turut serta dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit dan juga dalam peningkatan derajat kesehatan setinggi-tingginya. Oleh karena itu, kinerja perawat sangat perlu untuk diperhatikan.<sup>(1)</sup>

Mutu pelayanan keperawatan menjadi indikator pelayanan kesehatan dan juga sebagai salah satu faktor yang menentukan gambaran institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Apabila pelayanan keperawatan yang kurang baik bisa mengakibatkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan oleh perawat akan menjadi lebih baik apabila didukung oleh kinerja perawat yang baik.<sup>(2)</sup> Menurut peneliti tujuan dari keperawatan adalah melakukan tugas dan kewajiban seorang perawat mulai dari pasien datang sampai pasien pulang dengan melakukan proses keperawatan.

Kinerja menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai dampak tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.<sup>(3)</sup> Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien.<sup>(4)</sup>

Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktik keperawatan telah dijabarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi merupakan hal yang sangat mendasar yang harus dimiliki oleh seorang tenaga perawat.<sup>(5)</sup>

Dilihat dari penelitian terdahulu oleh Alhasanah (2016) tentang gambaran kinerja perawat di instalasi rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan, dari hasil menyatakan kinerja perawat pelaksana dalam pelaksanaan asuhan keperawatan belum sesuai dengan standar asuhan keperawatan, antara lain pengkajian yang tidak dilakukan secara terus menerus, merumuskan diagnosa keperawatan yang hanya bersifat aktual, perencanaan keperawatan hanya beberapa pasien saja, hampir semua perawat tidak melakukan pengkajian ulang bagaimana respon pasien atas tindakan yang dilakukan dan tidak semua perawat mencatat hasil evaluasi setiap pasiennya.<sup>(6)</sup> Permasalahan yang sejalan mengenai kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang dilakukan oleh Nurhayati Muhiddin (2013) pada bagian rawat inap Private Care Center RSUP DR Wahidin Sudirohusodo Makassar, menunjukkan bahwa penerapan asuhan keperawatan belum maksimal, dimana masih seringnya ditemukan lembar status asuhan keperawatan yang masih kosong serta tidak jarang ditemukan lembar asuhan keperawatan terisi setelah pasiennya sudah keluar dari rumah sakit.<sup>(7)</sup>

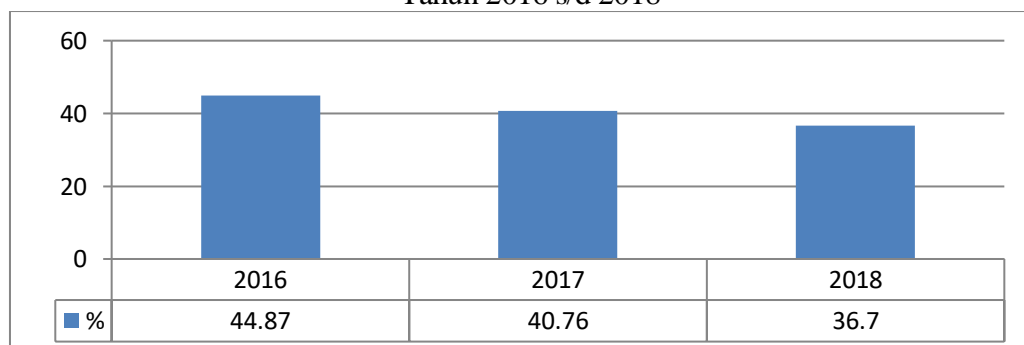
Hal tersebut dapat dilihat dari presentase hasil penelitian mengenai kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap Rumah Sakit Islam Kota Palembang, menunjukkan bahwa dari 68 responden didapatkan bahwa kinerja perawat sebanyak 57,4% berkategori kurang baik dan sebanyak 42,6% berkategori baik dalam penerapan asuhan keperawatan. Dimana dalam pelaksanaan pengkajian 62,2%, pelaksanaan diagnosa keperawatan 70,5%, pelaksanaan perencanaan keperawatan 75,5%, pelaksanaan implementasi keperawatan 72,9%, pelaksanaan evaluasi keperawatan 68,3%, hal tersebut masih ada yang belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh Depkes RI yaitu 75,0%.<sup>(8)</sup> Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Maulani (2015) di RSUD H. Hanafie Muara Bungo

Jambi juga menunjukkan dari 63 responden, terdapat 30 (47,6%) orang perawat kinerja perawat dalam kategori kurang baik, dan 33 (52,4%) orang perawat memiliki kinerja baik. Jika dilihat dari penelitian tersebut kinerja perawat terlihat masih rendah dan hampir mendekati 50%, artinya pada umumnya perawat merasa masih belum memberikan pelayanan keperawatan yang optimal kepada pasien.<sup>(9)</sup>

Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap adalah salah satu rumah sakit tipe C yang terletak di wilayah Kota Jambi dengan jumlah tenaga kesehatan yang cukup banyak. Adapun jumlah tenaga perawat yang ada di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap adalah sebanyak 125 orang yang memiliki pendidikan Ns, S1-keperawatan dan D-III keperawatan.

Selain permasalahan yang terjadi pada kinerja perawat dalam proses asuhan keperawatan. Hal ini juga terjadi pada kinerja pelayanan di rumah sakit, yakni mengukur kinerja pelayanan tersebut guna untuk mengetahui tingkat pemanfaatan dan mutu pelayanan di Rumah Sakit.<sup>(10)</sup> Berdasarkan data dari bagian RSUD H. Abdul Manap di instalasi rawat inap mengalami penurunan, nilai BOR (*Bed Occupation Rate*) tahun 2016 sebesar 44,87%, pada tahun 2017 menurun menjadi 40,76%, dan pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan dengan nilai BOR 36,70%. Kinerja rumah sakit yang masih belum optimal dapat dinilai berdasarkan laporan hasil kunjungan pasien rawat inap, dimana pencapaian BOR cenderung mengalami menurun dari tahun 2016-2018, dan masih jauh dari target ideal. Dengan standar nasional dengan persentase BOR 75%-85% dan standar BOR yang ideal menurut Depkes RI (2005) adalah 60%-85%.(Profil RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi)

Gambar 1.1  
Indikator Mutu BOR Pelayanan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi  
Tahun 2016 s/d 2018



Sumber: RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2019

Dari data diatas, bisa dilihat bahwa masih terdapat penurunan tempat tidur (BOR) oleh pasien. Hal ini menggambarkan tingkat pemanfaatan dalam pencapaian BOR disuatu rumah sakit. Kemudian, naik turunnya suatu BOR dapat menilai tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan dirumah sakit atau kinerja petugas kesehatan salah satu diantaranya adalah perawat. Hal tersebut jelas dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan pasien, sehingga pasien yang memiliki tingkat kepuasan yang kurang terkait dengan pelayanan keperawatan yang dirasakan atau yang telah diberikan di rumah sakit akan cenderung tidak ingin memanfaatkan kembali pelayanan di rumah sakit tersebut yang kemudian akan memiliki dampak dalam menurunnya nilai BOR di rumah sakit.<sup>(12)</sup> Menurut peneliti bahwa belum optimalnya suatu kinerja rumah sakit tersebut tentu juga terkait dengan kinerja petugas pelayanan kesehatan salah satunya adalah kinerja perawat.

Dalam suatu manajemen rumah sakit permasalahan kinerja merupakan masalah mendasar yang selalu ditemui, oleh karena itu manajemen rumah sakit harus melihat faktor yang menjadi penyebab perawat tidak memiliki kinerja yang maksimal, baik faktor internal atau yang berada dari dalam diri pribadi maupun faktor eksternal.<sup>(13)</sup> Menurut teori Gibson (1987) dalam Ilyas (2012), terdapat tiga faktor atau variabel yang dapat berpengaruh pada kinerja yaitu variabel individu (keahlian, keterampilan, latar belakang, demografi), variabel psikologis (cara pandang, sikap,kepribadian, motivasi, dan pembelajaran), dan variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan atau imbalan, struktur organisasi, desain pekerjaan dan dua variabel tambahan supervisi dan kontrol).<sup>(10)</sup>

Untuk dapat meningkatkan kinerja perawat dalam meningkatkan mutu keperawatan dibutuhkannya berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada perawat, yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja.<sup>(14)</sup> Apabila seseorang tidak puas dengan pekerjaannya maka motivasi kerjanya akan menjadi menurun. Salah satu dampak kurangnya motivasi kerja adalah ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja perawat yang menurun.<sup>(2)</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Maulani (2015) mengenai Hubungan pendidikan, motivasi kerja, supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat RSUD H. Hanafie Muaro Bungo Jambi. Hasil

penelitian variabel motivasi menunjukkan uji statistik Chi Square diperoleh nilai  $p\text{-value}=0,000$ , artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.<sup>(9)</sup>

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pada perawat adalah kegiatan supervisi. Supervisi terkait kinerja perawat pelaksana dalam penerapan asuhan keperawatan dapat dilakukan dengan memberi arahan, membimbing, mendorong, mengobservasi, memotivasi dan mengevaluasi asuhan keperawatan disetiap tahap proses keperawatan.<sup>(15)</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhon (2019) tentang hubungan beban kerja dan supervisi dengan kinerja perawat pelaksana di IGD Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap Kota Jambi. Hasil penelitian menunjukkan uji statistik diperoleh nilai  $p\text{ value}= 0,019$ , artinya ada hubungan yang bermakna antara pelaksana supervisi perawat dengan kinerja perawat pelaksana di IGD.<sup>(16)</sup>

Selain itu, imbalan merupakan salah satu alasan bagi pegawai dalam bekerja. Imbalan diperlukandalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup pegawai maupun keluarga. Dengan imbalan yang sesuai seseorang dapat termotivasi dalam menjalankan kerjanya lebih baik.<sup>(17)</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Rabiattunnisa (2018) tentang Hubungan faktor individu, organisasi, psikologi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sinar Husni Medan. Hasil penelitian variabel imbalan menunjukkan uji statistik diperoleh nilai  $p\text{ value}= 0,000$ , artinya ada hubungan antara sistem imbalan dengan kinerja. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat sangatlah dipengaruhi dari variabel organisasi dan variabel psikologi. Oleh sebab itu, rendahnya kinerja perawat sejalan dengan rendahnya faktor-faktor yang mempengaruhinya.<sup>(18)</sup>

Faktor usia juga bisa mempengaruhi karakter dalam mempelajari, memahami dan menerima suatu perubahan sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja seseorang.<sup>(19)</sup> Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kumajas (2014) bahwa salah satu komponen penting terkait kinerja perawat adalah umur. Umur sangat memiliki pengaruh dengan kinerja perawat dalam praktik keperawatan, yaitu semakin tua umur perawat dalam menerima suatu pekerjaan maka akan memiliki tanggung jawab dan pengalaman yang lebih banyak, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja perawat. Selain itu, masa kerja juga dapat menjadi penentu kinerja seseorang dalam

melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Yang mana semakin lama masa kerja yang telah dilalui oleh perawat maka akan semakin berpengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang telah diberlakukan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kumajas (2014) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja perawat.<sup>(20)</sup>

Survey awal yang dilakukan pada tanggal 4-6 maret 2020 di RSUD H. Abdul Manap. Telah dilakukan wawancara terhadap 5 orang perawat, dari kinerja perawat, 5 orang perawat mengatakan bahwa selama bekerja pernah datang dan pulang tidak tepat waktu dan 3 orang perawat mengatakan dalam melaksanakan pekerjaannya kadang kurang menyelesaikan tugas tepat waktu, artinya seorang perawat belum sepenuhnya menyelesaikan tugas asuhan keperawatan dengan tepat waktu. Selain itu, dari variabel motivasi 3 orang perawat mengatakan bahwa terkadang jarang mendapatkan pujian dari pasien, rekan kerja maupun atasan. Sehingga perawat merasa perlu memperoleh pujian maupun ucapan terimakasih dari pasien, rekan kerja dan atasan agar meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian dari variabel supervisi 2 orang perawat mengatakan bahwa terkadang masih kurangnya bimbingan yang diberikan oleh atasan.

Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya, ditemukan adanya hubungan antara setiap variabel dengan kinerja perawat dalam melakukan proses asuhan keperawatan, dan juga dari hasil penelitian sebelumnya mengenai kinerja perawat, dapat diasumsikan bahwa kinerja pelayanan rumah sakit salah satunya dipengaruhi oleh kinerja perawat di rumah sakit tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan. Dengan demikian, permasalahan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan masih menjadi isu yang sangat penting serta perlu mendapatkan perhatian dari seluruh pihak rumah sakit agar kedepannya dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan memenuhi standar pelayanan kesehatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menganggap perlu mengetahui karena adanya keterkaitan erat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yang kelak dapat membantu peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, terutama pada peningkatan kinerja perawat dimasa yang akan datang. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan

Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2021.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2021”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2021.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui gambaran kinerja, umur, masa kerja, imbalan, supervisi, motivasi pada perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2021.
2. Mengetahui hubungan antara umur dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2021.
3. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2021.
4. Mengetahui hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2021.
5. Mengetahui hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2021.
6. Mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2021.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Perawat RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi rumah sakit sebagai media informasi bagi institusi dan evaluasi serta sebagai masukan dan pengetahuan dalam bidang manajemen keperawatan khususnya pada perawat guna dapat membantu meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap.

#### **1.4.2 Bagi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi bacaan dalam perpustakaan bagi mahasiswa Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi serta mahasiswa kesehatan lainnya, khususnya peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD H. Abdul Manap.

#### **1.4.3 Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian-penelitian lebih lanjut dengan variabel penelitian yang berbeda.