

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Keberhasilan mutu rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna atau bermutu serta aman dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya manajemen rumah sakit, sumber daya manusia, prasarana dan manajemen keuangan (Undang-undang Rumah Sakit No 44 Tahun 2009).

Pada tahun 2001, Dapertemen Kesehatan Indonesia Berkerjasama dengan WHO Indonesia telah melakukan penilaian terhadap 1000 perawat dan bidan di 4 provinsi, hasil penilaian menunjukkan bahwa pada saat itu tidak terdapat sistem manajemen yang mendukung terwujudnya kinerja klinik yang baik (Hasmoko, 2008).

Indeks kinerja individu berdasarkan kepmenkes No.625 tahun 2010 menyatakan tentang pedoman penyusunan sistem remunerasi pegawai badan layanan umum rumah sakit di lingkungan kementerian kesehatan, telah mengatur sistem remunerasi yang salah satu komponennya adalah pembiayaan kinerja (*pay for performance*) yang besaran berupa inisiatif atau bonus tergantung pada tingkat pencapaian total target kinerja individu yang dikaitkan dengan kinerja unit kerja dan kinerja rumah sakit. Pencapaian total kinerja tersebut diukur melalui proses evaluasi kinerja dengan membandingkan total target yang ditentukan rumah sakit dengan realisasi total pencapaiannya yang bukan hanya berdasarkan pelayanan oleh individu. (kepmenkes No.625 tahun 2010).

Untuk meningkatkan mutu pelayanan diperlukan dukungan sumber daya manusia yang mengemban tugas dan terus menerus mengadakan perubahan. Agar dapat terlaksana, diperlukan adanya perencanaan, baik

jumlah maupun klasifikasi tenaga serta pendaugaannya sesuai dengan sistem pengelolaan yang ada (Suyanto, 2009).

Peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti penting yang sama artinya dengan pekerjaan itu sendiri, SDM merupakan aset terbesar yang mereka miliki. Peranan SDM dalam institusi pelayanan kesehatan merupakan salah satu penentu baik atau buruknya kinerja institusi tersebut (Setiarini, 2011).

Pentingnya seorang perawat di rumah sakit bekerja di berbagai peran dan dengan berbagai pemberi pelayanan yang berkaitan dengan profesi kesehatan. Di dalam Rumah Sakit pelayanan Keperawatan beroperasi selama 24 jam per hari, rumah-rumah sakit menerapkan pola ketenagaannya yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan asuhan keperawatan. Beberapa rumah sakit menerapkan 8 jam perjam tugas, sementara rumah sakit lain menerapkan jam tugas 2 kali 24 jam atau tiga kali 10 jam, yang terbagi atas tugas pagi, siang dan malam (Potter & Perry, 2005).

Pelayanan keperawatan bermutu merupakan tujuan yang ingin dicapai untuk perawat. Namun kenyataan yang ada pada saat ini perawat belum melaksanakan perannya secara optimal sehingga masih banyak ditemukan keluhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan atau keperawatan di Indonesia. Masalah dalam pelayanan keperawatan yang sering ditemukan dan sering terjadi meliputi kurangnya perawat yang memiliki pendidikan tinggi atau kemampuan memadai, pelaksanaan tindakan keperawatan yang tidak sesuai dengan SOP, kurangnya jumlah perawat sehingga beban kerja meningkat, komunikasi dengan pasien yang kurang baik, kurangnya insentif, kurangnya kepuasan, dampak perubahan struktur organisasi rumah sakit serta masalah perkembangan karir perawat, hal ini akan berdampak terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang profesional (Lewerissa, 2009).

Kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan. Kinerja perawat merupakan kunci utama dalam pelayanan keperawatan. Kinerja ini dipengaruhi oleh karakteristik individu (umur, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, dan status kepegawaian) (Muzaputri, 2008).

Penelitian Pukai (2007) mengungkapkan pengembangan karier pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan perawat. Dalam kaitan dengan mengembangkan karier perawat maka perlu dilakukan proses penilaian kinerja. Hasil dari penelitian ini diperoleh hasil ada hubungan yang cukup berarti antara persepsi perawat tentang penilaian kinerja dengan pengembangan karir di Rumah sakit Kepolisian Pusat R.S Sukanto.

Organisasi menyampaikan peluang dan pengembangan karier dalam berbagai cara. Program bantuan kuliah yang biasanya diberikan sebagai tunjangan oleh banyak pemberi kerja memungkinkan karyawan untuk mengejar peluang pendidikan dan pelatihan tambahan yang mungkin memperbesar angka perkembangan karier karyawan. akan tetapi, memberikan program seperti itu tidaklah cukup. Perkembangan untuk semua karyawan, tidak hanya peran manajer, perkembangan diri yang dibutuhkan dimasa yang akan datang terdiri atas pengalaman pendidikan pribadi, pelatihan pengalaman organisasional, proyek, dan bahkan perubahan dalam lapangan pekerjaan (Mathis and Jackson, 2011).

Sorotan terhadap rendah kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan sangat menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya mutu pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan merasa tidak puas. Disamping itu, rendahnya kinerja perawat merupakan hambatan terhadap perkembangan profesi keperawatan (Samsualam et al 2008).

Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin merupakan rumah sakit milik swasta yang mempunyai visi sebagai pelayanan kesehatan yang bermutu, memanfaatkan secara optimal sumber daya dan sarana berkualitas dan misi memberikan pelayanan terbaik untuk penyembuhan pemulihan kesehatan secara profesional sesuai standar pelayanan medik. Rumah sakit ini mengalami perkembangan yang sangat pesat pada tahun 2012 telah selesai dibangun ruangan-ruangan baru yang membuat pihak rumah sakit mencari banyak tenaga kerja kesehatan lagi khususnya perawat, dan itu merupakan lowongan kerja yang diciptakan

oleh pihak rumah sakit bagi perawat-perawat yang ingin bekerja dirumah sakit sari mulia (Personalia Rumah Sakit Sari Mulia, 2013).

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret 2013 didapatkan data perawat yang bekerja diruang rawat inap rumah sakit sari mulia keseluruhan berjumlah 76 orang, sumber daya manusia dari tingkat pendidikan spk sebanyak 4 orang, D3 sebanyak 64 orang dan S1 sebanyak 7 orang, berdasarkan usia yaitu 21-30 tahun sebanyak 63 orang, 31-40 sebanyak 13 orang, sedangkan untuk masa kerja 1-7 tahun sebanyak 69 orang dan 8-15 tahun sebanyak 7 orang.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada waktu dinas pagi, siang, dan malam tampak sebagian dari perawat yang sedang bertugas kurang efektif menggunakan waktu kerjanya, ada yang datang dinas terlambat, pada waktu senggang ada yang membaca koran saat jam kerja, sedangkan hasil data wawancara kepada pasien didapatkan data adanya keluhan yang dirasakan pasien karena adanya perawat ruangan yang lamban sekali menemui saat dipanggil, tetapi setiap pasien berbeda-beda menyampaikan informasinya tentang kinerja perawat ada juga pasien yang sudah puas dengan kinerja yang telah diberikan oleh perawat hal demikian karena sebagian perawat melaksanakan kerjanya dengan tanggung jawab dan disiplin. Kemudian dari hasil wawancara kepada perawat didapatkan data dari 10 perawat yang bekerja di ruang rawat inap rumah sakit sari mulia banjarmasin 6 perawat mengeluhkan mengalami kebosanan dalam kerja dan mengalami kesulitan dalam mengembangkan karir mereka dikarenakan keterbatasan biaya, keterbatasan pengetahuan informasi tentang jalur karier, mereka juga merasa masih merasa kurang dalam keahlian dan mereka menginginkan ada kesempatan dalam berkarier. Sedangkan 4 perawat berpendapat bahwa mereka merasa sudah cukup dengan pendidikan yang mereka dapat sebelumnya juga dari pengalaman selama bekerja dan karier yang telah ada maka dari itu mereka beranggapan pendidikan atau pelatihan hanya akan membuang-buang waktu dari hal ini mereka sendiri yang kurang mendukung pada dirinya sendiri.

Dari paparan yang telah disebutkan sebelumnya diketahui bahwa karakteristik individu dan kinerja perawat berpengaruh pada pengembangan karier perawat. Sehingga akhirnya, penulis tertarik untuk meneliti “Hubungan Karakteristik Individu dan Kinerja Perawat Dengan Pengembangan Karir Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dituliskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan karakteristik individu dan kinerja perawat dengan pengembangan karier di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin?”

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan karakteristik individu dan kinerja perawat dengan pengembangan karier di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik individu perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.
- c. Mengidentifikasi pengembangan karier perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.
- d. Menganalisis hubungan karakteristik individu dengan pengembangan karier yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.
- e. Menganalisis hubungan kinerja perawat dengan pengembangan karier di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.
- f. Menganalisis hubungan karakteristik individu dan kinerja perawat dengan pengembangan karier di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan kesehatan di bidang manajemen rumah sakit dan bisa dijadikan panduan untuk mengevaluasi hubungan karakteristik individu dan kinerja perawat dengan pengembangan karier.

2. Praktis

- a. Bagi Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin hasil penelitian diharapkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan memberikan masukan untuk pelaksanaan penilaian kinerja perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.
- b. Bagi Perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin sebagai bahan untuk menambah pengetahuan agar meningkatkan serta memperbaiki mutu kualitas kinerja keperawatan.
- c. Bagi Program Studi STIKES Sari Mulia Banjarmasin diharapkan dapat meningkatkan mutu kualitas proses belajar mengajar, sebagai bahan pustaka dan sebagai informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

E. Keaslian Penelitian

1. Kus Sri Setiarrini (2011) “Analisis hubungan karakteristik individu, faktor organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di RS Bhayangkara TK. I Raden Sukanto”.

Penelitian ini berupa analisis dengan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif desain penelitian adalah *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat pelaksana dan bidan Rumah sakit R.S sukanto. Teknik pengambilan sampel yaitu stratified random sampling. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dengan bentuk *scaled respons questions* untuk pernyataan organisasi (kepemimpinan dan imbalan), motivasi dan kinerja perawat pelaksana dan bidan kemudian dengan bentuk *open question* untuk

pernyataan umur dan lama kerja dan bentuk *close ended question* untuk pernyataan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan status kepegawaian.

Hasil penelitian ini mengungkapkan karakteristik individu, faktor organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan yang baik sebanyak 66,7% dan karakteristik individu, faktor organisasi, dan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan yang kurang baik sebanyak 33,3%.

2. Polikarpus Bala Roning Pukai (2007) “Hubungan persepsi perawat tentang penilaian kinerja dengan pengembangan karier di Rumah Sakit Kepolisian Pusat R.S Sukanto”.

Penelitian ini berupa analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat yang ada di unit rawat inap khususnya perawat yang merupakan PNS di Rumah Sakit kepolisian pusat R.S Sukanto. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel random sampling. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan yang disertai kolom jawaban.

Hasil penelitian ada hubungan yang cukup berarti antara persepsi perawat tentang penilaian kinerja perawat dengan pengembangan karier, uji korelasi person diperoleh nilai $r = 0.53$ antara persepsi perawat tentang penilaian kinerja perawat dengan pengembangan karier.

Pembedaan dari penelitian yang akan saya lakukan dengan penelitian Kus dan Polikarpus terletak pada variabel yang saya teliti adalah karakteristik individu dan kinerja perawat dengan pengembangan karier, jumlah populasi saya seluruh perawat ruang rawat inap, sampelnya yaitu perawat ruang rawat inap dengan teknik *proportional simple random sampling*, lokasi penelitian ruang rawat inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin dan penelitian ini akan dijalankan pada tahun 2013.