

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja perawat sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Usmara, 2003).

Proses penilaian kinerja perawat menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk berbagai hal seperti perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan penelitian, pengembangan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja personal (Suyanto, 2009).

Penilaian kinerja perawat adalah suatu yang dikerjakan berdasarkan proses keperawatan seperti pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi yang dilakukan secara berkesinambungan sehingga dapat dicapai kebutuhan pasien yang komprehensif (Guttman, 2003). Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 2000) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Dalam rangka analisis situasi pelayanan keperawatan yang terkait dengan berbagai permasalahan dan perkembangan kesehatan sebagaimana tersebut di atas, Direktorat Pelayanan Keperawatan Depkes bekerja sama dengan WHO mengadakan penelitian tentang pelayanan keperawatan dan kebidanan yang dilakukan pada tahun 2000 di Propinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara dan Sulawesi Utara, Jawa Barat dan DKI, menunjukkan gambaran sebagai berikut : 1) 70,9% perawat dan bidan selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 2) 39,8% perawat dan bidan masih melakukan tugas – tugas non keperawatan, 3) 47,4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas secara tertulis dan 4) belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kerja perawat secara khusus (KepMenKes, 2005)

Penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2006) dengan judul Analisis Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat Pada Bagian Keperawatan pada RS Nirmala Suri Sukoharjo, menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 56% pendidikan perawat di RS Nirmala Sari adalah DIII Keperawatan dengan kinerja sebagian besar baik sebanyak 78%.

Hasil observasi di bidang keperawatan tentang kepemimpinan di Ruang medikal bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Masa Kerja, Kinerja perawat di Ruang medikal bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya tahun 2014

No	Ruangan	Masa Kerja (Th)				Kinerja Perawat		
		< 1	1-3	> 3	Jml	Baik	Cukup	Kurang
1	Alamanda	6	0	9	15	1	14	0
2	Bougenville	3	6	10	19	1	18	0
3	Cempaka	0	5	9	14	1	13	0
4	Gardenia	3	7	5	15	0	15	0
Total		12	18	33	63	3	60	0

Sumber : Daftar Penilaian Pelaksanaan (DP3)

Berdasarkan tabel 1.1 tentang Masa Kerja, Kinerja perawat di Ruang medikal bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya bahwa pada masa kerja yang bekerja < 1 tahun sebanyak 12 (19,05%) perawat, 1 – 3 tahun sebanyak 18 (28,6%) perawat dan yang bekerja >3 tahun sebanyak 33 (52,4%) perawat, pada kinerja perawat dengan baik sebanyak 3 (4,8%) perawat dan cukup sebanyak 60 (95,2%) perawat.

Penilaian kinerja perawat merupakan evaluasi kinerja perawat sesuai dengan standar praktek profesioanal dan peraturan yang berlaku. Penilaian kinerja perawat merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktek keperawatan. Penilaian kerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai, dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi.

Pabundu 2006 mengemukakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu: Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin,

pendidikan, masa kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, system upah dan lingkungan sosial. Dengan demikian Kepemimpinan dan masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari-hari. Pengertian lain tentang kepemimpinan ialah segala hal yang bersangkutan dengan pemimpin dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar melaksanakan tugas dan mewujudkan sasaran yang ditetapkan (Suarli & Bahtiar, 2010)

Keberadaan pemimpin di tengah-tengah karyawan seperti perawat sangat diperlukan. Kepemimpinan yang ideal adalah bila mana tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok. Kelompok kerja yang paling produktif cenderung mempunyai pemimpin yang berorientasi pada karyawan ketimbang berorientasi pada produksi. Pemimpin yang paling efektif mempunyai hubungan saling mendukung dengan karyawannya, cenderung tergantung pada pembuatan keputusan kelompok dari pada individu dan mendorong karyawan untuk menentukan dan mencapai sasaran kinerja kerja tinggi. Bagi perawat pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik (Suarli & Bahtiar, 2010)

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja karyawan, semakin lama masa kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang masa kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. (Syukur, 2001)

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang mempunyai masa kerja yang lama. Hal ini disebabkan mereka yang masa kerjanya lama lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan (Syukur, 2001)

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 di berikan 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, walaupun secara umum kinerja perawat di Mitra Keluarga cukup dengan nilai 3,0 – 3,9 namun hal ini bukan merupakan tujuan akhir karena seharusnya kinerja yang baik dengan nilai ≥ 4 , untuk itu perlu kiranya rumah sakit memfokuskan terhadap penilaian kinerja perawat.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepemimpinan dan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada Hubungan Kepemimpinan dan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Kepemimpinan dan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Kepemimpinan di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya
2. Mengidentifikasi Masa Kerja Perawat di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya
3. Mengidentifikasi Kinerja Perawat di di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya
4. Menganalisis Hubungan Kepemimpinan dan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Institusi pelayanan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan di ruang perawatan serta dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

1.4.2 Institusi pendidikan

Diharapkan penelitian ini dijadikan masukan proses pendidikan untuk membentuk kinerja yang dapat diterapkan pada mahasiswa sejak dini serta mendapat pengetahuan tentang pentingnya kepemimpinan dan masa kerja, sehingga menghasilkan perawat yang mempunyai kinerja tinggi pada profesi keperawatan.

1.4.3 Peneliti

Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang berharga sehingga bisa memberikan kontribusi bagi perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya.