

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat sebagai bagian dari tim kesehatan yang ada di rumah sakit, merupakan komunitas terbanyak dari profesi yang ada di rumah sakit. Sebagai komunitas terbanyak, baik dan buruknya perawat di sebuah rumah sakit akan berdampak terhadap citra rumah sakit sebagai pemberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Mentor diartikan sebagai seseorang yang memegang peranan sebagai penasihat kepada pelajar atau pelatih, serupa dengan tugas seorang guru atau konselor, tetapi lebih erat dengan anak didiknya. Mentor ini sebagai seseorang yang berpengalaman dalam bidang yang sedang digelutinya.

Dalam sebuah proses pencapaian target perusahaan seringkali ditemukan kendala yang seringkali menghambat proses itu sendiri bahkan tidak sedikit pula beberapa organisasi, perusahaan atau pun sampai level bisnis unit mengalami *phase stagnan* dan tidak ada pergerakan positif sama sekali. Seiring dengan perkembangan bisnis dan organisasi dewasa ini, sangatlah menuntut *clinical mentor* untuk meningkatkan kemampuan (*skill*) dan kemauannya (*will*) masing-masing dalam mengembangkan anggota tim atau karyawan untuk dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut juga sekaligus memberikan tantangan yang cukup tinggi bagi *clinical mentor* untuk tidak hanya mengembangkan dan memberikan nilai lebih/tambahan bagi seluruh individu/karyawan.

Kebutuhan tenaga perawat di beberapa negara sangat tinggi, namun perawat Indonesia belum mampu memenuhi peluang tersebut karena rendahnya kompetensi perawat. Hal ini memicu institusi tenaga keperawatan untuk mencari metode yang mampu mengefektifkan pengalaman klinis mahasiswa, salah satunya adalah metode mentorship.

Mentoring adalah merupakan proses yang mampu menjawab itu semua. Karena mentoring merupakan sebuah tindakan yang mampu memberikan inspirasi, memberikan contoh, memotivasi dan membimbing kepada setiap perawat pelaksana agar mampu mengeluarkan potensi terhebatnya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Nursalam, 2013)

Lahan praktek keperawatan adalah merupakan komponen pendidikan yang perlu mendapat perhatian bagi para pengelola lahan praktek. Maka akan dapat dikembangkan pengalaman belajar klinik/lapangan dengan benar. Perubahan sikap dan ketrampilan profesional yang benar dengan melalui pengalaman belajar lapangan yang diselenggarakan dengan benar dalam tatanan pelayanan keperawatan profesional. Maka lingkungan yang kondusif akan membantu tumbuhnya sikap dan ketrampilan profesional khususnya bagi perawat. Dalam hal ini sangat diperlukan terlaksananya sikap dan ketrampilan profesional bagi para perawat (Nursalam, 2013).

Penilaian kerja perawat merupakan salah satu upaya manajemen rumah sakit yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Pelayanan yang berpusat pada pasien saat ini diterima secara luas sebagai inti utama pelayanan kesehatan. Rumah sakit secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas pelayanan khususnya pelayanan keperawatan.

Keperawatan adalah kelompok profesi terbesar dan berperan penting dalam system tersebut yang menyebabkan Perawat mempunyai kontribusi kinerja yang penting dalam penentuan kualitas sebuah rumah sakit (Marquis & Huston, 2010).

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)

Tabel 1.1 Kinerja Perawat Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Tahun 2014

No	Ruangan	Kinerja Perawat		
		Baik	Cukup	Kurang
1	Alamanda	1	14	0
2	Bougenville	1	18	0
3	Cempaka	1	13	0
4	Gardenia	0	15	0
Jumlah		3	60	0

Sumber : Daftar Penilaian Pelaksanaan (DP3)

Berdasarkan Kinerja Perawat Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Tahun 2014 di atas dapat dijelaskan dari jumlah kinerja perawat di ruang Alamanda, Bougenville, Cempaka dan Gardenia dengan kinerja baik 3 (4,8%) perawat dan kinerja cukup sebanyak 60 (95,2%) perawat.

Kinerja perawat adalah kemampuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan. Kualitas kinerja perawat didefinisikan sebagai sebuah tingkatan kemampuan individual maupun kelompok untuk meningkatkan pelayanan kesehatan sesuai dengan pengetahuan profesionalnya (Potter& Perry, 2002).

Penilaian kerja perawat adalah sebuah proses di mana pencapaian kinerja individu atau kelompok diukur dan dievaluasi dan dibandingkan dengan standar yang telah dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Ellis& Hartley, 2012).

Selain mengacu pada lima standar asuhan pelayanan keperawatan, aspek penilaian kinerja perawat juga meliputi kualitas praktek keperawatan, pendidikan perawat, praktek profesional perawat, tindakan etik, penggunaan sumber daya dan penelitian.

Tujuan dari penilaian kinerja perawat adalah untuk mendapatkan segala informasi mengenai kelebihan dan kekurangan perawat dalam melakukan tugasnya sesuai fungsi dan perannya yang kemudian akan dijadikan pertimbangan untuk memutuskan beberapa kebijakan terkait pendidikan dan pelatihan, promosi, pemindahan, kenaikan gaji sebagai salah satu hal yang memotivasi perawat dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui adakah hubungan kinerja *clinical mentor* dengan motivasi kerja perawat.

1.2 Rumusan masalah

Apakah ada hubungan persepsi kinerja *clinical mentor* dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan persepsi kinerja *clinical mentor* dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi persepsi kinerja *clinical mentor* di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya
2. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya
3. Menganalisis hubungan persepsi kinerja *clinical mentor* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan/ilmu keperawatan khususnya di manajemen keperawatan

1.4.2 Manfaat praktis

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan bahan acuan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.

2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data atau informasi untuk meningkatkan kinerja.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pelayanan di Rumah Sakit.