

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Salah satu organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan adalah rumah sakit, WHO (1997) memberikan batasan tentang rumah sakit yaitu bagian yang menyeluruh/integral dari organisasi sosial dan medis. Rumah sakit berfungsi memberikan pelayanan kesehatan secara komperhensif yang meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif, dimana pelayanannya mencakup pasien, keluarga maupun lingkungan sekitar. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan serta untuk penelitian bio-sosial. Dalam pelaksanaan kegiatannya rumah sakit didukung oleh sumber daya manusia, baik tenaga medis seperti dokter, perawat, radiologi, laboratorium maupun tenaga non-medis seperti bagian administrasi, keuangan, rumah tangga, umum dan personil lainnya.

Perawat sebagai salahsatu tenaga kesehatan yang sangat dibutuhkan oleh rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Tenaga perawat memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dalam pengelolaan sumber daya tersebut suatu organisasi pasti menemui banyak kendala, salah satunya hal yang perlu

diperhatikan adalah rendahnya tingkat kinerja tenaga kesehatan. Hal ini didukung oleh penelitian Djuariah Chanafi (2005) yang menemukan bahwa waktu kerja produktif perawat sebesar 89,2% pada rumah sakit swasta profit. Selain itu menurut Umar Hamalik (2013) rumah sakit menghadapi 2 tekanan yaitu tekanan atau tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dengan harga yang terjangkau. Kedua yaitu sulitnya mendapatkan tenaga kesehatan yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Untuk itu seorang pimpinan rumah sakit haruslah mampu memotivasi personel rumah sakit khususnya perawat untuk menjaga semangat kerja yang dapat menurun akibat kegiatan atau pekerjaan yang rutin dan monoton sehingga dapat mengakibatkan penurunan tingkat keputusan pelanggan/pasien terhadap kinerja perawat. Penurunan tingkat kepuasan pelanggan/pasien akan berbanding lurus dengan penurunan tingkat pendapatan rumah sakit, untuk itu seluruh personel di rumah sakit harus mampu menjaga kepuasan pelanggan guna menjaga citra baik rumah sakit sehingga income rumah sakit akan stabil bahkan bertambah.

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. Untuk itu perlu kiranya rumah sakit memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat, Hadi Mulyono (2012).

Menurut Lupiah Lauga (2009) Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan, salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Masih sedikit perusahaan yang merencanakan mengembangkan karir karyawan dengan dasar dan pertimbangan yang jelas dan terukur. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki akan sangat berdampak pada hilangnya motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Hasil yang peneliti temukan menunjukkan bahwa pengembangan karir belum dilaksanakan dengan pola yang terarah tetapi lebih banyak dilakukan dengan cara trial and error. Selain itu pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Beberapa teori yang dikemukakan oleh para pakar menjelaskan bahwa ada banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja. Diantaranya adalah menurut Yaslis Ilyas (2001) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil ada tiga kelompok variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Tiga variabel ini dapat mempengaruhi perilaku kinerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personil. Termasuk di dalam variabel

psikologis adalah persepsi, sikap, keperibadian, kemauan belajar dan motivasi. Sedangkan menurut Yuli Sri Budi Cantika (2013) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja ada dua faktor yaitu 1) faktor kemampuan yang meliputi pengetahuan dan keterampilan, 2) faktor motivasi yang meliputi kondisi sosial, kebutuhan individu dan kondisi fisik.

Kinerja dapat didasari pada persepsi awal terhadap pekerjaannya, persepsi meliputi penerimaan stimulus, menterjemahkan dan mengorganisasikannya sehingga mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap. Sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, objek ataupun keadaan. Sikap lebih merupakan determinan perilaku sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi, Veitzal Rivai (2009).

Pencapaian hasil kinerja dapat dilihat dari prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama. Demikian halnya dengan kinerja perawat, tingkat pencapaian yang telah dilakukan pada saat memberikan pelayanan keperawatan dapat dinilai dari prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama yang ditunjukkan oleh perawat. Penilaian kinerja perawat merupakan proses untuk mengetahui secara kuantitas dan kualitas pencapaian hasil kerja perawat yang ditunjukkan dari penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan efektifitas dalam pemberian pelayanan keperawatan.

Pencapaian kinerja yang optimal dari perawat merupakan harapan yang harus terwujud demi peningkatan kualitas layanan kesehatan dalam suatu institusi pelayanan kesehatan. Hal ini tentu tidak terlepas dari peran manajer keperawatan dalam menjalankan proses kepemimpinan dan fungsi-fungsi manajemen. Pelaksanaan fungsi manajemen oleh para manajer bertujuan untuk memberikan kemudahan, memfasilitasi dan mendorong semua perawat agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Mengawali abad ke-20 perusahaan-perusahaan mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen/bagian SDM. Hasilnya banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya pengembangan karir, namun tanggungjawab utama dalam pengembangan karir itu terletak pada tiap karyawan termasuk perawat. Pengembangan karir tidak akan menjamin karir seseorang akan berkembang tanpa ada respon dari karyawan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat.

Menurut Veitzhal Rivai (2009) karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Sedangkan pengembangan terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang

dalam mencapai rencana karir pribadinya yang ditunjang oleh beberapa factor antara lain pengalaman, pendidikan, keahlian dan keberuntungan.

Berdasarkan observasi awal pada kegiatan magang praktek kerja yang dilakukan pada Mei 2012 dengan judul “Gambaran Jenjang Karir Keperawatan di RS Prikasih Jakarta Tahun 2012”, diperoleh kesimpulan bahwa Pengembangan karir di RS Prikasih bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga keperawatan serta untuk meningkatkan mutu pelayanan. Namun, sampai saat ini pelaksanaannya baru sampai pada tahap pemetaan (mapping) tenaga keperawatan. Sistem jenjang karir belum terlaksana sepenuhnya di RS Prikasih dikarenakan tingkat kemampuan dan anggaran RS. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh apakah ada hubungan antara persepsi perawat mengenai pengembangan karir dan kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta Tahun 2013.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Setiap karyawan harus menerima tanggungjawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Banyak hal yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang. Menurut Ella Jaulani (2009) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan perkembangan karir seorang karyawan antara lain prestasi kerja, jaringan kerja, adanya karyawan yang mengundurkan diri,

kesetiaan/loyalitas terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peran kunci, peluang untuk tumbuh serta pengalaman yang dimiliki.

C. PEMBATASAN MASALAH

Untuk membatasi masalah agar ruang lingkup yang diteliti tidak terlalu melebar dan terfokus pada tujuan yang ada maka diperlukan pembatasan masalah. Maka penulis memberikan batasan dengan membahas mengenai "Hubungan persepsi perawat mengenai pengembangan karir dan kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta"

D. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang penulis ajukan adalah "Apakah ada hubungan antara persepsi perawat mengenai pengembangan karir dan kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta?"

E. TUJUAN PENELITIAN

a. TUJUAN UMUM

Mengetahui hubungan persepsi perawat mengenai pengembangan karir dan kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta

b. TUJUAN KHUSUS

1. Mengidentifikasi gambaran persepsi perawat mengenai pengembangan karir di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta
2. Mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian
3. Mengidentifikasi gambaran tingkat kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta
4. Menganalisis hubungan antara persepsi perawat mengenai pengembangan karir dan kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Rumah Sakit

- a. Sebagai masukan bagi pihak manajemen rumah sakit khususnya bagian keperawatan dalam pengembangan karir perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta
- b. Sebagai bahan evaluasi kinerja perawat pelaksana di bagian rawat inap RS Prikasih dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan keperawatan
- c. Sebagai bahan informasi bagi rumah sakit mengenai tingkat kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta
- d. Sebagai bahan kajian yang digunakan untuk menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih

2. Bagi jurusan Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul

- a. Dapat menambah referensi kepustakaan Universitas Esa Unggul sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi yang membacanya khususnya mengenai pengembangan karir perawat dan kinerja tenaga keperawatan

- b. Sebagai bahan perbandingan dalam penyusunan skripsi mahasiswa jurusan kesehatan masyarakat
 - c. Sebagai data dasar dan pembanding untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja perawat dan pengembangan karir perawat
3. Bagi Mahasiswa
- a. Memperluas wawasan dan meningkatkan pemahaman tentang pengembangan karir perawat dan kinerja perawat di RS Prikasih
 - b. Mengetahui tingkat kinerja perawat di bagian rawat inap RS Prikasih Jakarta dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat
 - c. Mengetahui hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja perawat di RS Prikasih Jakarta