

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Pendahuluan

Pelayanan kesehatan ialah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan, perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat (Depkes, 2009).

Sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan, rumah sakit bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pelayanan manajemen rumah sakit, pelayanan medik, pelayanan penunjang dan pelayanan keperawatan, baik rawat inap maupun rawat jalan (Kemenkes RI, 2008).

Dalam rangka meningkatkan kemampuan memberikan pelayanan yang bermutu pada masyarakat ini, berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah. Sampai saat ini hasilnya telah menunjukkan adanya peningkatan kesehatan yang cukup baik. Terutama untuk pengadaan fasilitas kesehatan seperti fasilitas rumah sakit, kemajuan yang telah dicapai sudah menampakkan kondisi sebagaimana yang diharapkan. Melihat kenyataan ini harus diakui bahwa upaya pemerintah hingga sekarang telah berhasil meningkatkan pengadaan jumlah rumah sakit di Indonesia (Djojosingito, 2001).

Dalam kaitannya dengan perlunya peningkatan pelayanan kesehatan, pembangunan kesehatan sebenarnya juga harus diarahkan pada pemberian pelayanan kesehatan yang bermutu, yaitu pelayanan kesehatan yang diselenggarakan sesuai dengan standar dan etika pelayanan profesi. Dalam kondisi seperti ini rumah sakit sebagai unit pelayanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara melayani masyarakat sebaik mungkin agar menjadi tempat rujukan yang baik, mampu memberi kepuasan kepada para pasien, bagi puskesmas-puskesmas ataupun dokter praktek yang ada di sekitarnya (Djojosingito, 2001).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada

personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Sumber daya manusia di rumah sakit terdiri dari multi profesi yang terdiri dari tenaga kesehatan yang meliputi medis (dokter), paramedis (perawat) dan paramedis non keperawatan yaitu apoteker, analis kesehatan, asisten apoteker, ahli gizi, fisioterapis, radiographer, perekam medis dan tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia dan lain - lain. Kualitas dari masing – masing profesi tersebut tentunya haruslah menjadi fokus perhatian departemen SDM. Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas adalah melalui mekanisme penilaian kinerja karyawan yang efektif karena tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja (Kemenkes RI, 2008).

Terdapat permasalahan strategis Sumber Daya Manusia kesehatan yang dihadapi saat ini dan ke depan yaitu pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan belum dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk pembangunan kesehatan, dalam pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan , pemerataan sumber daya manusia kesehatan berkualitas masih kurang. Pengembangan karir, sistem penghargaan dan sanksi belum sebagaimana mestinya. Regulasi untuk mendukung sumber daya manusia kesehatan masih terbatas. Pembinaan dan pengawasan sumber daya manusia kesehatan dan dukungan sumber daya manusia kesehatan masih kurang (Kemenkes, 2009).

Kondisi kerja karyawan salah satunya dapat dilihat dengan menggunakan *tools* penilaian kinerja. Penilaian kinerja memiliki beberapa pengaruh terhadap fungsi sumberdaya manusia. Penilaian kinerja dapat mengarahkan untuk *mendesign* ulang suatu pekerjaan, memberikan informasi kepada manager tentang efektifitas sumber rekrutmen, seleksi, kriteria dan prosedur. Penilaian kinerja juga dapat memberikan informasi mengenai kebutuhan efektifitas dari pelatihan dan pengembangan karyawan dan dapat membrikan informasi mengenai *design* kompensasi karyawan (Fried and Fottler, 2008).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan artinya pelaksanaan pekerjaan bukan hanya dilihat atau

dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Soeprihanto, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Dita Sulistyowati (2012), tentang Penilaian kinerja secara individu berdasarkan Indeks Kinerja Individu melalui pencapaian target kinerja memperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan mempunyai hubungan bermakna dengan pencapaian target kinerja individu perawat pelaksana (nilai $p = 0,001$) dan sebagian besar perawat pelaksana berkinerja istimewa, namun metode penilaian kinerja dipersepsikan kurang baik oleh sebagian besar perawat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sri Rejeki (2012), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dokter di poliklinik rawat jalan RS AL Dr. Mintoharjo Jakarta diketahui bahwa yang mempengaruhi kinerja dokter di poliklinik rawat jalan RS AL Dr. Mintoharjo Jakarta adalah faktor psikologis (kepuasan kerja), faktor organisasi (Kepemimpinan) dan faktor organisasi (budaya organisasi).

Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Savinah Jati (2012), tentang kinerja petugas pelaksana farmasi RSUD Budi Asih dalam melaksanakan tugas pelayanan kefarmasian, sebagian besar (58.8%) petugas masih memiliki kinerja yang rendah. Dengan faktor tanggung jawab yang paling buruk yaitu sebanyak 29 orang dengan tanggung jawab yang buruk. Sedangkan faktor hubungan personal mempunyai skor yang paling baik yaitu 25 orang petugas mempunyai hubungan personal yang baik.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas (Gibson, 1987).

menurut Mangkunegara (2004), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasmoko (2008) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara pengetahuan,

sikap, motivasi, monitoring dengan kinerja klinis perawat berdasarkan SPMKK (Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinik).

RSUD Pasar Rebo adalah rumah sakit umum milik Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta. Sejak Awal berdirinya RSUD Pasar Rebo telah mengalami beberapa transformasi. RSUD Pasar Rebo adalah rumah sakit swadana pertama di Indonesia. Sejak tahun 1998 RSUD Pasar Rebo sudah terakreditasi 5 Pelayanan Dasar dan pada tahun 2011 mendapat sertifikasi Akreditasi untuk 16 jenis pelayanan rumah sakit. Pada tahun 2008 sudah menerima sertifikasi ISO 9000 : 2000. Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo adalah salah satu unit penyelenggaraan pelayanan kesehatan milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, yang berupaya selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk semua lapisan masyarakat dengan cara meningkatkan keterampilan SDM, pemanfaatan teknologi dan perbaikan saran dan prasarana agar terciptanya kenyamanan dan kepuasan pelanggan.

Penilaian kinerja di RSUD Pasar Rebo merupakan salah satu cara pengukuran kualitas SDM yang di miliki. Dengan begitu visi-misi yang dituju dapat di capai. Salah satu program penilaian kinerja tersebut adalah sasaran kerja Perawat yang penilaiannya dilakukan oleh atasan langsung kemudian diolah oleh bagian SDM. Penilaian kinerja merupakan hal yang penting untuk mengetahui bagaimana seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Instrumen yang digunakan dalam penilaian kinerja Perawat di RSUD Pasar Rebo disebut Sasaran Kinerja Perawat (SKP). Hasil penilaian kinerja pada Perawat rawat inap (non PNS) RSUD Pasar Rebo yaitu dari 302 perawat rawat inap, sebanyak 47 perawat belum mencapai kategori baik dengan penilaian kinerja dibawah 76%. Tentunya penilaian kinerja ini sangat berpengaruh dengan tingkat pelayanan yang diberikan oleh Perawat.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan didapatkan banyaknya nilai kinerja yang diperoleh oleh Perawat dibawah standar penilaian kinerja yang baik, maka penulis ingin mengetahui **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ”**.

1.2. Perumusan Masalah

Penilaian kinerja adalah alat yang sangat bermanfaat tidak hanya mengevaluasi kinerja karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kualitas kerja dan motivasi karyawan. Kinerja setiap Perawat Rawat Inap (Non PNS) sangat berpengaruh dalam menunjang pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Kinerja Perawat Rawat Inap Non PNS yang kurang optimal cenderung mengakibatkan adanya masalah seperti banyaknya keluhan dari penerima pelayanan. Oleh karena itu, berdasarkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ”.

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah apakah faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
2. Bagaimana gambaran umur Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
3. Bagaimana gambaran jenis kelamin Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
4. Bagaimana gambaran masa kerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
5. Bagaimana gambaran kepemimpinan Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
6. Bagaimana gambaran supervisi Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
7. Bagaimana gambaran motivasi Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
8. Bagaimana gambaran sikap Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
9. Apakah umur berpengaruh terhadap kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?

10. Apakah jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
11. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
12. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Perawat pada organisasi di RSUD Pasar Rebo tahun 2018 ?
13. Apakah supervisi berpengaruh terhadap kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
14. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?
15. Apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo Tahun 2018 ?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo Tahun 2018 .

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran umur Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo Tahun 2018 .
2. Mengetahui gambaran jenis kelamin Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo Tahun 2018
3. Mengetahui gambaran masa kerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo Tahun 2018 .
4. Mengetahui gambaran kepemimpinan Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo Tahun 2018 .
5. Mengetahui gambaran supervisi Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo Tahun 2018 .
6. Mengetahui gambaran motivasi Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo Tahun 2018 .

7. Mengetahui gambaran sikap Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo Tahun 2018 .
8. Menganalisis hubungan umur dengan penilaian kinerja di RSUD Pasar Rebo tahun 2018 .
9. Menganalisis hubungan jenis kelamin dengan penilaian kinerja di RSUD Pasar Rebo tahun 2018 .
10. Menganalisis hubungan masa kerja dengan penilaian kinerja di RSUD Pasar Rebo tahun 2018 .
11. Menganalisis kepemimpinan dengan penilaian kinerja di RSUD Pasar Rebo tahun 2018 .
12. Menganalisis supervisi dengan penilaian kinerja di RSUD Pasar Rebo tahun 2018 .
13. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan penilaian kinerja di RSUD Pasar Rebo tahun 2018 .
14. Menganalisis hubungan sikap dengan penilaian kinerja di RSUD Pasar Rebo tahun 2018 .

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Mahasiswa

- a. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru tentang sistem penilaian kinerja di unit SDM.
- b. Dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah ada ke dalam praktek.
- c. Dapat mengembangkan potensi di bidang manajemen.

1.5.2. Bagi Institusi Pendidikan

- a. Dapat menjalin kerjasama yang baik dengan institusi lahan dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa.
- b. Dapat menjadi tambahan pustaka dan referensi untuk penelitian tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Kinerja Pada Penilaian Kinerja Perawat selanjutnya.

1.5.3. Bagi Rumah Sakit

- a. Dapat mengembangkan kemitraan dengan fakultas dan institusi lain yang terlibat.

- b. Hasil magang yang ada dapat menjadi asupan atau temuan untuk dapat memberikan gambaran atau informasi bagi kegiatan sistem penilaian kinerja Perawat selanjutnya.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini adalah “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo Tahun 2018”. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pada Perawat. Penelitian dilakukan pada Perawat Rawat Inap (Non PNS) di RSUD Pasar Rebo pada periode bulan April 2018 - Januari 2018, menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*, data yang digunakan merupakan data sekunder dan data primer. Penelitian ini dilakukan karena banyaknya hasil penilaian kinerja yang rendah. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja Perawat Rawat Inap (Non PNS) dalam memberikan pelayanan yang prima.