

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan dan karir merupakan dua elemen yang saling terkait dalam upaya meningkatkan kualitas hidup dan profesionalisme seseorang. Pendidikan bukan sekedar proses transfer pengetahuan dan keterampilan dari satu generasi ke generasi berikutnya, tetapi juga merupakan instrument strategis untuk meningkatkan kapasitas kerja (*working capacity*) dan juga produktivitas seseorang (Zacky & Sholihah, 2023). Pendidikan memiliki peran spesifik dalam mengubah nilai-nilai dan perilaku individu maupun kelompok dari ketidaktahuan menjadi bisa dan mampu mengatasi masalah kesehatan secara mandiri yaitu melalui proses belajar sistematis dalam bidang kesehatan (Chamariyah et al., 2023)

Selain faktor pendidikan, pengalaman atau masa kerja merupakan modal yang penting bagi karyawan dalam mencapai standar pekerjaan yang ditetapkan. Pengalaman kerja yang akumulatif memungkinkan tugas-tugas yang kompleks diselesaikan dengan baik karena adanya peningkatan keterampilan atau *skill* dan kemandirian dalam bertindak (Sumantika et al.,). Masa kerja juga menjadi acuan dalam pembagian tugas sesuai keahlian dan merupakan salah satu variabel penentu dalam promosi jabatan serta produktivitas kerja (Pitriyani & Halim, 2020). Dalam dunia medis, kinerja perawat menjadi sangat penting karena mereka memberikan pelayanan selama 24 jam dan mencakup sekitar 60% dari total populasi tenaga medis di rumah sakit (Putri dan Febriani, 2021).

Kinerja perawat yang optimal merupakan pencapaian nyata yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan organisasi (Cesilia & Kosasih, 2024). Namun, tantangan signifikan ditemukan di lapangan seperti di rumah sakit Herna, dimana terlihat adanya kesenjangan kompetensi antara perawat yang sudah berpengalaman dan *fresh graduate*. Perawat baru cenderung belum mandiri dan masih membutuhkan bimbingan dalam aspek keterampilan teknis (*hard skill*) maupun pelayanan prima (*service excellent*). Rendahnya kinerja perawat akibat kurangnya kompetensi berisiko memicu insiden keselamatan

pasien dan menurunkan kepuasan pasien secara signifikan (Kakemam et al., 2024).

Penelitian ini memiliki kebaharuan (*novelty*) pada fokus analisis kesenjangan kemandirian antara perawat senior dan junior, khususnya dalam mengintegrasikan aspek *servive excellent* dengan masa kerja di lingkungan rumah sakit Herna. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, studi ini menempatkan kualitas pelayanan keperawatan sebagai variabel yang ada hubungan antara kompetensi individu perawat dengan efektivitas layanan kesehatan secara menyeluruh (Kartono et al., 2025). Selain itu evaluasi dilakukan untuk melihat sejauh mana kebijakan pendidikan minimal D3 berinteraksi, dengan pengalaman dalam lapangan membentuk perilaku kerja yang unggul (Tua & Mardhiyah, 2022).

Adanya kesenjangan kompetensi dan kemandirian antara perawat senior dan perawat baru di rumah sakit Herna menunjukkan adanya tantangan serius dalam manajemen sumber daya manusia keperawatan. Meskipun standar pendidikan minimal telah ditetapkan, perbedaan masa kerja tampak menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan di lapangan. Jika hal ini tidak dianalisis secara mendalam, dikhawatirkan akan terjadi penurunan standar keselamatan pasien dan kepuasan pelayanan secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja perawat, serta menentukan strategi optimal dalam meningkatkan kualitas pelayanan asuhan keperawatan di rumah sakit umum Herna. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi manajerial yang efektif untuk memperkecil jarak kompetensi antar perawat demi menjamin keberhasilan visi dan misi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi pasien.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengangkat permasalahan ini menjadi topik pembahasan dengan judul “**Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Herna Medan**”. Dengan rumusan masalah berupa pertama, tingkat

pendidikan perawat tidak selaras dengan kompetensi dan mempengaruhi kinerja. Kedua, perawat dengan masa kerja baru belum mandiri dalam mengerjakan tugasnya dan mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti ingin mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja perawat di rumah Sakit Umum Herna Medan.

1.3 Tujuan Peneliti

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Kota Medan.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik tingkat pendidikan perawat.
2. Mengidentifikasi karakteristik masa kerja perawat.
3. Mengidentifikasi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.
4. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.
5. Menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.
6. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Dengan penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan yang berharga bagi Rumah Sakit Umum Herna Medan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perawat

2. Bagi Akademik

Digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan dengan peneliti lain yang berminat untuk mengembangkan topik dengan pembahasan ini dan melakukan penelitian lebih lanjut

3. Bagi Penulis

Menerapkan teori dan pengetahuan yang didapatkan di bangku kuliah atau di lapangan ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi, khususnya mengenai, pendidikan, masa kerja, dan kinerja perawat yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Herna Medan