

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Ada 6 sumber daya utama dalam manajemen yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, metode, dan uang. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusia (Astuti dan Lesmana. 2018)

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme perawat. Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Aprilia, 2017).

Kinerja perawat sangat berkaitan erat dengan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan. Direktorat Pelayanan Keperawatan Depkes bekerja sama dengan WHO (*World Health Organization*) tahun 2004 yang meneliti beberapa provinsi di Indonesia yang terdiri dari provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan DKI Jakarta didapatkan hasil bahwa selama 3 tahun terakhir sebanyak 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan,

39,8% perawat di rumah sakit mengerjakan tugas–tugas non keperawatan, 47,4% perawat yang tidak mempunyai uraian tugas yang jelas dan tertulis, belum adanya pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja perawat secara khusus. Dari kondisi tersebut maka Direktorat Pelayanan Keperawatan dengan WHO serta UGM tahun 2001 mengembangkan suatu indikator penilaian kinerja perawat dan bidan baik di puskesmas maupun di rumah sakit yang disebut model Pengembangan Manajemen Kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme perawat dan bidan (Kemenkes, 2005)

Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta terbesar dan akan menjadi pusat rujukan bagi masyarakat khususnya Kota Medan dan masyarakat Sumatera Utara lainnya. Pada tanggal 14 Februari 2013, Kepala Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Utara telah mengeluarkan surat Izin Operasional Sementara kepada Rumah Sakit Royal Prima Medan No. 440.442/1641/II/TAHUN 2014. Pada tanggal 16 Februari 2014 RS. Royal Prima Medan diresmikan oleh Wakil Gubernur Propinsi Sumatera Utara Bpk. Ir. H. Tengku Erry Nuradi, M.Si dengan Izin Operasional Tetap dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, dr. Siti Hatati Surjantini, M.Kes.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisa Kinerja Perawat Rumah Sakit Royal Prima Medan dengan menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan Metode Rating Scale Tahun 2020”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, bahwa analisa kinerja perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan telah menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan Metode

RatingScalesehingga peneliti dapat merumuskan masalah adalah sebagai berikut: Apakah Analisis Kinerja Perawat berpengaruh dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan Metode *AnalyticHierarchyProcess*(AHP) dan Metode RatingScale di Rumah Sakit Royal PrimaMedan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum untuk penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kinerja Perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan Metode Rating Scale di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Untuk dapat mengetahui distribusi frekuensi karakteristik respondendi Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- 2) Untuk dapat mengetahui distribusi frekuensi kinerja perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- 3) Untuk dapat mengetahui distribusi frekuensi kinerja perawat dengan menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan Metode Rating Scale di Rumah Sakit Royal Prima Medan.
- 4) Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh Evaluasi Kinerja perawat dengan menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan Metode Rating Scale di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan berguna bagi pendidikan, tempat penelitian dan peneliti sendiri.

1.4.1. Bagi Pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman informasi, wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penilaian kinerja keperawatan dengan menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan Metode Rating Scale di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

1.4.2. Bagi Rumah Sakit Royal Prima Medan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan, dan bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja perawat sesuai dengan menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan Metode Rating Scale di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

1.4.3. Bagi Peneliti

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Kesehatan Masyarakat (MKM).
- 2) Peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang upaya meningkatkan kinerja perawat menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan Metode Rating Scale di Rumah Sakit Royal Prima Medan.