

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesehatan adalah hak asasi manusia mewujudkan kesejahteraan setiap individu sesuai cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dilaksanakan harus berdasarkan prinsip nondiskriminatif, partisipatif, perlindungan, dan berkelanjutan yaitu dengan pembentukan sumber daya manusia Indonesia, peningkatan ketahanan dan daya saing bangsa, serta pembangunan nasional (Suhardy Hetharia, 2013).

Tenaga kesehatan menurut SKN (Sistem Kesehatan Nasional) 2004 adalah setiap orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan (Kemenkes RI, 2004).

Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup dengan kualitas yang tinggi, profesional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personel. Ketersediaan SDM rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk itu ketersediaan SDM di rumah sakit harus menjadi perhatian pimpinan. Salah satu upaya penting yang harus dilakukan pimpinan rumah sakit adalah merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian, dan instalasi rumah sakit (Ilyas Y, 2004).

Menurut Santia L. (2016) dalam Perry Boy Chandra Siahaan, dkk (2020), menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu institusi rumah sakit. Apabila kualitas sumber daya manusia rendah, bisa diketahui bahwa kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit juga akan rendah.

Kinerja perawat erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang terampil, handal dan profesional. Keterampilan, kehandalan, dan keprofesionalan

kerja dari seorang perawat mampu menciptakan iklim kinerja rumah sakit yang lebih baik didukung manajemen rumah sakit itu sendiri serta unsur-unsur manajerial yang melingkupinya (Andi, 2010).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono et al, 2013).

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan menjelaskan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Indonesia termasuk tenaga kesehatan di rumah sakit belum optimal. Diantaranya hasil penelitian Rahmatika (2014) menyatakan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat. Hasil penelitian Ridho (2014) menyatakan adanya hubungan signifikan antara supervisi dan kinerja perawat.

Rumah Sakit Royal Prima Medan adalah satu dari beberapa rumah sakit swasta terbesar di Kota Medan dan menjadi salah satu pusat rujukan bagi masyarakat umum. Hasil survey pendahuluan berdasarkan data yang diperoleh di Rumah Sakit Royal Prima adalah terdapat 319 perawat keseluruhan yang ada di Rumah Sakit Royal Prima dan 190 perawat di ruang Rawat Inap sudah termasuk perawat di gedung baru. Seluruh perawat diberikan pelatihan yang secara rutin diselenggarakan. Materi pelatihan menyangkut tentang Standar Keselamatan Pasien (SKP) serta Asuhan Keperawatan.

Pada saat melakukan survey, beberapa pasien terdapat keluhan, dimana pasien banyak yang mengeluh mengenai kinerja perawat yang lamban dalam hal memberi perawatan. Dengan keadaan tersebut dirasa perlu melakukan suatu penelitian terkait kinerja perawat tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul:

“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Rumah Sakit Royal Prima Tahun 2022”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan survei pendahuluan awal di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu Apakah faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga perawat di Rumah Sakit Royal Prima tahun 2022?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga perawat di Rumah Sakit Royal Prima tahun 2022.

1.3.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor internal yang mempengaruhi kinerja tenaga perawat:
 - a. Karakteristik Tenaga Perawat
 - b. Motivasi kerja
2. Untuk mengetahui faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja tenaga perawat:
 - a. Beban kerja Tenaga Perawat
 - b. Kepemimpinan Rumah Sakit
 - c. Pelatihan
 - d. Fasilitas Rumah Sakit
 - e. Penghargaan dan kompensasi terhadap Tenaga Perawat

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan faedah atau manfaat. Adapun manfaat penelitian ini dapat dilihat dari empat aspek, yaitu :

1.4.1. Manfaat bagi peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan Gelar Akademis Sarjana Kesehatan Masyarakat di Universitas Prima Indonesia.

1.4.2. Manfaat bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan untuk pihak Rumah Sakit agar meningkatkan kinerja tenaga perawat di Rumah Sakit Royal Prima dan karyawan lainnya.

1.4.3. Manfaat bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat UNPRI

Sebagai bahan kepustakaan FKM UNPRI Medan tentang faktor- faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga perawat di Rumah Sakit Royal Prima tahun 2022.

1.4.4. Manfaat bagi Responden

Dapat menyampaikan keluhan-keluhan yang di alami selama kerja, dan dapat menyampaikan apa yang dibutuhkan selama kerja guna meningkatkan kinerja perawat.