

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sebuah institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan gawat darurat, rawat jalan, dan rawat jalan secara paripurna (Peraturan Menteri Kesehatan No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit).

Manajemen merupakan perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan sumber daya organisasional untuk menjapai tujuan sebuah organisasi (daft, 2010). Fried & Fottler (2008) dalam Rudianti, dkk.(2013) menyebutkan penilaian kinerja merupakan unsur kunci dari pelaksanaan manajemen

Menurut Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Kemenkes, UGM dan WHO, komponen pengembangan manajemen kinerjaperawat, terdiri dari standard pelayanan, uraian tugas, indikator kerja perawat, monitoring serta evaluasi. Menurut hasil studi dari Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medis Kemenkes, UGM dan WHO yang melakukan penelitian di 4 provinsi yaitu Jakarta, Sumatera utara, Sulawesi utara dan Kalimantan Timur, ditemukan data, bahwa 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir , 39,8% perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih rendah.(Purba, 2019).

Kinerja perawat dalam organisasi institusi pelayanan kesehatan merupakan peran utama dalam terciptanya mutu pelayanan kesehatan yang prima dan bermutu tinggi. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. (Ilyas, 2002).

Tenaga kesehatan menurut SKN (Sistem Kesehatan Nasional) 2004 merupakan setiap orang yang memiliki pendidikan formal kesehatan yang bekerja secara aktif dan professional dalam upaya kesehatan.

Perawat merupakan salah satu bagian tenaga kesehatan yang mewarnai pelayanan kesehatan di sebuah rumah sakit yang profesinya dan pelayanannya diberikan secara konstan dan terus-menerus selama 1 X 24 jam perharinya

(Mulyono et all, 2013).

Berdasarkan data Kementerian Kesehatan tahun 2015 perawat di Indonesia berjumlah sekitar 237.181, rasio per seribu penduduk yaitu 158 : 100.000 penduduk. Jumlah bidan di Indonseia sekitar 124.948, dengan rasio per seribu penduduk yaitu 100 : 100.000 penduduk (Kemenkes RI, 2015).

Hasil penelitian oleh dengan penelitian Prabandari, (2003) terdapat pengaruh yang signifikan dari tingkat pengalaman kerja terhadap kinerja dengan t hitung =3,005. Semakin banyak pengalaman didapatkan, sehingga tingkat kecakapan atas tugasnya akan semakin tinggi karena didukung atas pengalaman kerjanya sebelumnya.

Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta yang menjadi pusat rujukan bagi masyarakat khususnya kota Medan dan masyarakat Sumatera Utara umumnya. Rumah Sakit Royal Prima berlokasi di Jl. Ayahanda No 68 A, Medan Sumatera Utara. Rumah Sakit Royal Prima merupakan rumah sakit type B. Jumlah karyawan 328 orang, tenaga medis 551 orang yang terdiri dari perawat 306 orang, bidan 116 orang, dokter 129 orang. Rumah Sakit Royal Prima memiliki pelatihan untuk pegawai, menurut laporan pelatihan pegawai tahun 2020, terdapat 22 pelatihan yang sarasannya yaitu Tokoh Masyarakat, Perawat, Non Medis dan Medis, Dokter Ruangan dan Dokter Internship, Perawat IGD dan ICU, Driver, Laundry, Cleaner, dan Dokter Jaga, Customer Service, Laboratorium, Operator, Klaim BPJS, Rekam Medis, HRD, Kasir dan Keuangan.

Berdasarkan hasil survei awal yang terdapat di rumah sakit Royal Prima terdapat masalah yang menyebabkan kinerja tenaga perawat tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena kurang nya kehadiran tenaga perawat yang menyebabkan manajemen karyawan menjadi kurang. Data yang diperoleh dari rumah sakit Royal Prima terdapat 42 tenaga perawat yang sedang bertugas, ada 21 tenaga perawat yang jam kerjanya kurang. Hal ini berarti bahwa tenaga perawat bekerja dan pulang sebelum waktunya untuk pulang sehingga menyebabkan manajemen kerja yang rendah. Karena tenaga perawat yang pulang sebelum waktunya untuk pulang menyebabkan pasien tidak dilayani dengan baik. Berdasarkan permasalahan ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan manajemen karyawan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan tahun 2021.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan survei pendahuluan awal di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu apakah ada Hubungan Manajemen Karyawan dengan Kinerja Perawat di Ruang rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2021 ?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini Untuk mengetahui Hubungan Manajemen Karyawan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2021

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2021
2. Untuk mengetahui apakah ada Hubungan Waktu Kerja Karyawan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2021

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi peneliti

Mengetahui apakah ada Hubungan Manajemen Karyawan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2021.

1.4.2. Manfaat bagi Rumah Sakit

Mendapatkan masukan untuk pihak rumah sakit agar meningkatkan kenyamanan kerja bagi perawat dan karyawan lainnya.

1.4.3. Manfaat bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat UNPRI

Sebagai bahan kepustakaan bagi mahasiswa kesehatan masyarakat UNPRI dalam meningkatkan pengetahuan mahasiswa.

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.