

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan besar menentukan pelayanan kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerja sama dengan anggota kesehatan lainnya. (Depkes RI, 2006). Profesi keperawatan sebagai bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan menjadi kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan (Sumijatun, 2010).

Perawat adalah tenaga yang paling dominan yang memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam secara terus-menerus. dengan demikian, perawat adalah tenaga yang paling sering kontak langsung dengan pasien dan keluarga, sehingga peranannya sangat menentukan mutu serta citra rumah sakit. Pelayanan keperawatan menentukan nilai suatu pelayanan kesehatan sehingga perawat adalah salah satu unsur vital dalam rumah sakit (Artianingsih, 2016).

Gambaran kinerja dalam melaksanakan kegiatan merupakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab. Hal ini merupakan dasar utama perawat untuk memahami dengan tepat fungsi, tugas dan tanggung jawab jawabnya (mulati, 2006). Fungsi perawat dalam melakukan kegiatan yaitu membantu individu baik yang sehat maupun yang sakit, dari lahir hingga meninggal, membantu

melaksanakan aktivitas sehari – hari secara mandiri, dengan menggunakan kekuatan, kemauan, atau pengetahuan yang dimiliki (Ali,2002).

Kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari beberapa aspek seperti dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang mengacu pada perilaku, kemampuan profesional dan proses keperawatan dalam mencapai atau mempertahankan keadaan biologis, psikologis, social, dan spritual yang optimal. Proses keperawatan disini mencakup proses pengkajian, identifikasi diagnosis keperawatan, penentuan rencana asuhan keperawatan (Suarli, 2009). Pengelolaan proses keperawatan akan berhasil jika perawat memiliki tanggung jawab, pengetahuan tentang manajaemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain selain pengetahuan dan keterampilan klinis yang juga harus dikuasainya (Nursalam, 2011).

Menurut Sedarmayanti (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pendapat yang sama yaitu menurut Mangkunegara (2013) pada dasarnya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, seseorang yang dibebankan tugas diharapkan mampu menunjukkan suatu *performance* yang terbaik. Dalam penelitian Budiarto (2016) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu masing-masing, tidak melanggar hukum, aturan serta norma dan etika, dimana kinerja yang baik memberikan kepuasan pada pengguna jasa (Mathius, 2013). Kinerja

perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan menjadi hal yang penting untuk dikaji dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja yang baik adalah jembatan dalam jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Langingi, 2015).

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun yang sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja yang tinggi. Namun tidak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang dilihat dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat.

Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti

1.2 Rumusan Masalah

Kualitas pelayanan keperawatan berkaitan erat dengan kinerja perawat, sehingga kualitas pelayanan dapat dilihat melalui evaluasi kinerja perawat. Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar praktek keperawatan. Pada prinsipnya kinerja perawat diukur dari terlaksananya perilaku,

kemampuan profesional dan proses keperawatan yang berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan praktek pelayanan keperawatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Mengetahui gambaran kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

1. Tujuan Umum

Mengetahui gambaran kinerja perawat di ruang rawat inap Dirumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja).
- b. Mengetahui kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan. Data tersebut dapat dijadikan sebagai bahan ajaran, acuan, dan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana yang lebih optimal dalam melakukan asuhan kepada pasien. Manfaat bagi institut keperawatan yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan tentang kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh mahasiswa program studi D3 keperawatan Universitas Imelda Medan untuk mengetahui gambaran kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan di RSUD IPI MEDAN. Subjek yang akan diteliti adalah perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap. Metode penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan desain deskriptif yang menggunakan instrumen form penilaian kinerja perawat pelaksana.