

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kesehatan merupakan bagian penting dari pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan salah satunya yaitu perawat yang merupakan ujung tombak pelayanan kepada pasien dan memiliki intensitas yang sering bertemu dengan pasien. Menurut Gunarsa (dalam Almasitoh, 2011) Perawat adalah individu yang telah dipersiapkan melalui pendidikan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang yang sakit yang dilakukan sendiri maupun di bawah pengawasan supervisi dokter atau penyelia. Perawat selain memiliki fungsi untuk merawat pasien, perawat juga memiliki fungsi sebagai manajer/manajer keperawatan, yaitu mengatur keadaan ruangan dan mengatur pelayanan kepada pasien.

Manajemen keperawatan adalah suatu proses menyelesaikan suatu pekerjaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan menggunakan sumber daya secara efektif, efisien, dan rasional dalam memberikan pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif pada individu, keluarga, dan masyarakat, baik yang sakit maupun yang sehat melalui proses keperawatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Asmuji, 2012). Manajer keperawatan dituntut untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberi asuhan keperawatan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga, dan masyarakat (Nursalam, 2013). Salah satu tugas perawat sebagai manajemen

keperawatan yaitu sebagai pengawasan dalam menjalankan proses pelayanan keperawatan. Pengawasan merupakan hal yang harus dipahami dan dilakukan oleh orang-orang yang duduk dalam tingkat manajerial, mulai dari *top manager* sampai dengan *low manager* (Asmuji, 2012).

Pengawasan adalah proses untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan /pekerjaan sesuai rencana, pedoman, ketentuan, kebijakan, tujuan, dan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya (Suarli & Bahtiar, 2012). Perawat setiap selesai melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan memiliki tanggung jawab dalam mengawasi atau mengoreksi hal-hal yang terkait pada saat pelaksanaan baik dalam asuhan keperawatan atau manajerial di dalam ruangan. Dalam pengawasan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berada di lingkup tempat kerja. Meningkatnya sumber daya manusia bisa dilihat dari peningkatan atau penurunan kinerja di dalamnya.

Peningkatan kinerja suatu individu dapat dinilai dari beberapa sisi, dimana penilaian kinerja ini bertujuan untuk memajukan suatu organisasi atau mengembangkan SDM yang berada di dalam organisasi. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas Swanburg, (1987) (dalam Nursalam, 2013). penilaian kerja harus dilakukan agar proses manajemen dapat berjalan secara efektif dan dilakukan sampai sejauh mana kinerja itu sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan (Aditama, 2003). Penilaian kerja yang bisa dilakukan pada perawat yaitu

dalam pelaksanaan dokumentasi keperawatan dari pengkajian, penentuan diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, serta evaluasi.

Menilai kinerja suatu individu ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, menurut Mulyono dkk (2013) terdapat teori dua faktor (*two factor theory*) pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibagi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers/ motivator* (prestasi, pengakuan, penghargaan (*reward*), pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, promosi/kenaikan pangkat), dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, dan kelompok *dissatisfiers /hygiene factor* (kebijaksanaan, pengawasan, teknis, gaji, hubungan antara pribadi serta kondisi kerja). Meningkatnya kinerja perawat patut untuk diberikan suatu kompensasi dalam bentuk penghargaan (*compensatory reward*)

Penghargaan (*reward*) sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang, dengan penghargaan yang diberikan individu akan meningkatkan rasa kepercayaan diri serta kinerjanya. Serta, penghargaan (*reward*) merupakan upaya untuk memelihara tenaga kerja. Penghargaan (*reward*) yang bisa diberikan pada pegawai/karyawan berupa promosi kenaikan pangkat atau mutasi (pemindahan dari suatu pekerjaan/jabatan ke pekerjaan/jabatan lain) (Suarli & Bahtiar, 2012). Selain itu *reward* tidak hanya berbentuk finansial namun non-finansial. Menurut Simamora (2012) kompensasi atau *reward* non-finansial meliputi tempat kerja yang memuaskan, jam kerja, tugas dan rekan kerja. Upaya pemberian *reward*

diharapkan dapat berdampak pada sumber daya manusia yang berada di lingkungan rumah sakit.

Hubungan *reward* dengan kinerja diperkuat dengan hasil penelitian di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang menyatakan bahwa tingginya motivasi kerja perawat dikarenakan lingkungan dan imbalan (*reward*) yang diberikan pihak rumah sakit yang mendorong motivasi kerja menjadi lebih baik (Putri & Rosa, 2015).

Rumah sakit merupakan tempat terjadi perputaran peran baik jabatan atau pekerjaan. Dalam melaksanakan prinsip-prinsip rumah sakit untuk mewujudkan visi misi dibutuhkan pengembangan baik dari segi sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit rumah sakit maupun sistem dari rumah sakit sendiri.

RSD Kalisat merupakan rumah sakit dengan akreditasi C, yang merupakan satu-satunya rumah sakit di daerah timur Kabupaten Jember dan telah menjadi rumah sakit yang dipercayai oleh masyarakat untuk berobat di dalamnya. Jumlah perawat di RSD Kalisat yang berada di ruang anak, ruang interna, dan ruang bedah dan syaraf berjumlah 30 orang perawat pelaksana. Data awal yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti, dari 3 (10%) perawat yang peneliti wawancarai tentang *reward* apa saja yang di dapat di rumah sakit tersebut untuk para perawat, ada yang mengatakan bahwa perawat disana berkesempatan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan di rumah sakit maupun di luar rumah sakit, perawat diberi kesempatan dalam mengemukakan pendapat dalam kesempatan diskusi yang dilakukan, namun mengucapkan terimakasih masih dianggap hal biasa

dan bukan merupakan penghargaan (*reward*) yang bisa diberikan dari teman kerja, dan untuk penerimaan jasa pelayanan tidak dibedakan semua disamaratakan tidak memandang berapa banyak tindakan yang telah dilakukan oleh masing-masing perawat. Harapan perawat terhadap rumah sakit yaitu agar sistem *reward* dapat dioptimalkan kembali sebagai pembangkit semangat perawat dalam melaksanakan tugasnya. Study dokumen yang telah dilakukan selama peneliti praktik menunjukkan pada proses dokumentasi keperawatan dari 5 dokumentasi keperawatan tidak diisi dengan lengkap atau bisa dikatakan dokumentasi keperawatan di RSD Kalisat masih mencapai 60%. Data tersebutlah yang menjadi daya tarik peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Compensatory Reward* dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSD Kalisat Jember”.

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Perawat dalam melaksanakan tugasnya kadangkala mengalami penurunan semangat serta kinerja dalam melaksanakan tugas keperawatan, hal ini dapat berdampak pada pemberian asuhan keperawatan yang tidak memuaskan. *Reward* merupakan suatu usaha yang bisa dilakukan oleh rumah sakit untuk menambah semangat pegawai (perawat) dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimana *compensatory reward* pada perawat di RSD Kalisat kabupaten Jember?

- b. Bagaimana kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember?
- c. Adakah hubungan *compensatory reward* dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Menganalisa hubungan *compensatory reward* dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi *compensatory reward* pada perawat di RSD Kalisat Kabupaten Jember.
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember.
- c. Menganalisis hubungan *compensatory reward* dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember.

D. Manfaat

Penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Responden

Sebagai bahan instropeksi dalam meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di rumah sakit.

2. Profesi Keperawatan

Memberikan pemahaman terhadap tugas-tugas perawat dalam menjalankan manajemen rumah sakit, seperti mengerti tugas pokok masing-masing individu dalam mengemban jabatan.

3. Pelayanan Kesehatan

Memberikan gambaran terhadap pelayanan kesehatan dalam meningkatkan perhatian terhadap manajemen keperawatan di bangsal rumah sakit, dalam meningkatkan kinerja maupun mutu sumber daya manusia.

4. Institusi Pendidikan

Sebagai pencetak lulusan perawat, penelitian ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan sistem pendidikan bagi mahasiswa untuk lebih memahami tentang manajemen keperawatan baik secara teoritis maupun skill.

5. Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pemahaman terhadap permasalahan yang terjadi di rumah sakit serta solusi yang bisa dilakukan dalam menyelesaikannya.