

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan dan masyarakat (Irmayani, 2021; Utama, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan terhadap setiap individu yang ada dalam organisasi atau kelompok kerja (Irmayani, 2021; Utama, 2020). Manajemen SDM juga menyangkut tentang implementasi, sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan karyawan (Irmayani, 2021; Utama, 2020). Manajemen SDM terdiri dari perencanaan SDM, seleksi tenaga, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja (Permatasari, 2013).

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari suatu perbuatan tertentu yang telah dilakukan baik berupa jasa atau barang yang digunakan sebagai dasar penilaian yang mencerminkan pengetahuan seseorang terhadap pekerjaannya (Hidayat, 2017). Kinerja diukur berdasarkan kemampuan, skill dan attitudenya pada saat melakukan tugas dan kemampuan dalam penguasaan teori maupun praktik. Menurut Hidayat (2017), peningkatan kinerja akan efektif dan efisien apabila output yang diharapkan dapat dirasakan

langsung oleh masyarakat dan hasil dari segala kegiatan yang dilakukan memberikan efek langsung kepada masyarakat. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting karena penurunan kinerja dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam keberlangsungan sebuah organisasi. sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi (Melissa, dkk., 2020).

Berdasarkan teori kinerja diatas maka obyek dalam penelitian ini dilakukan di RSD dr. Soebandi Jember. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur nomor 188/359/KPTS/013/2015 tentang pelaksanaan regional factor rujukan Provinsi Jawa Timur, RSD dr. Soebandi Jember ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan dari wilayah Kabupaten Jember, Kabupaten Situbondo, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Banyuwangi, Kabupaten Lumajang, Kota Probolinggo dan Kabupaten Probolinggo. RSD dr. Soebandi Jember merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang jasa memiliki hubungan erat dengan pengelolaan sumber daya manusianya. Sumber daya yang ada di dalam rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, apoteker, analis, ahli gizi, fisioterapis, radiographer, perekam medis dan tenaga non Kesehatan seperti keuangan, administrasi, personalia, keamanan dan sebagainya (Raziansyah, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, RSD dr. Soebandi tentu tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi, salah satunya terkait dengan kinerja perawat. Kinerja perawat di rumah sakit sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja dalam pencapaian pelayanan kesehatan di rumah sakit itu sendiri.

Berdasarkan observasi awal hasil wawancara dengan kepala bidang SDM dan Komite Keperawatan RSD dr. Soebandi mengungkapkan bahwa pendidikan perawat di RSD dr. Soebandi beragam, dari pendidikan Diploma III, S1 Keperawatan dan Ners Keperawatan dengan masa kerja pegawai yang berbeda – beda. Pendidikan berupa pelatihan untuk peningkatan kemampuan dan keahlian dari tenaga perawat juga telah diajukan baik oleh komite keperawatan maupun perawat pelaksana dan telah dilakukan secara berkala setiap tahunnya baik oleh bidang SDM maupun Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian di RSD dr. Soebandi. Selain itu, untuk mengukur kinerja pegawai, bidang SDM juga telah melakukan penilaian kinerja pegawai secara berkala. Penilaian kinerja tenaga perawat yang terdapat di ruangan dilakukan oleh atasan langsung yang berada di dalam unit tersebut. Berdasarkan hasil penilaian kinerja perawat tahun 2022 didapatkan :

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Perawat RSD dr. Soebandi Tahun 2022

| No. | Indikator Kinerja Keperawatan (Permenkes no. 10 Tahun 2015) | Target Capaian | Realisasi |
|-----|--|-------------------|-----------|
| 1 | Praktek Profesional, Etis dan Peka Budaya | 100% | 85% |
| 2 | Pemberi Asuhan Keperawatan | 100% | 85% |
| 3 | Pengembangan Profesional | 100% | 85% |
| 4 | Indikator Mutu | 100% | 85% |

Sumber : Data RSD dr. Soebandi Jember (2024)

Pada tabel data 1.1 di atas menjelaskan bahwa target kinerja perawat di RSD dr. Soebandi Jember sebesar 100%. Namun pencapaian kinerja pada setiap indikator kinerja hanya sebesar 85% dari target yang telah ditentukan. Berdasarkan indikator kinerja pegawai keperawatan yang tertera di atas penilaian kinerja didasarkan pada praktek profesional, etis dan peka budaya, pemberi asuhan keperawatan, pengembangan profesional dan indikator mutu. Dalam menilai Praktek Profesional, Etis dan Peka Budaya dinilai dari perilaku bertanggung gugat terhadap praktek profesional dan praktek secara legal. Pemberi asuhan keperawatan dinilai melalui kemampuan perawat dalam menentukan asuhan keperawatan, rencana asuhan keperawatan, monitoring dan evaluasi keperawatan. Pengembangan profesional dinilai berdasarkan penggunaan hasil riset dalam praktek keperawatan dan pendidikan berkelanjutan yang diikuti oleh perawat. Indikator mutu dinilai dengan melihat kemampuan komunikasi efektif oleh perawat, kemampuan identifikasi pasien dan pencegahan pengendalian infeksi yang dilakukan seperti melakukan cuci tangan dengan 5 momen.

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja perawat belum bisa mencapai target yang ditentukan. Mengacu pada fenomena tersebut, maka peneliti berinisiatif memberikan solusi atas permasalahan tersebut dengan mengacu pada faktor-faktor yang diasumsikan penting untuk meningkatkan kinerja perawat diantaranya adalah pendidikan dan pengalaman kerja yang juga mampu meningkatkan kompetensi perawat dalam menjalankan tugasnya di RSD dr. Soebandi Jember.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan. Pendidikan adalah upaya sadar untuk menumbuhkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan pembelajaran (Simamora, 2009). Pendidikan dari perawat di rumah sakit merupakan sebuah inspirasi dan dukungan bagi peningkatan kompetensi karyawan untuk tercapainya kualitas pelayanan yang unggul. Terdapat beberapa proses pendidikan yang dapat diberikan oleh rumah sakit yaitu berupa pendidikan formal seperti mengikuti magang, seminar, bimbingan teknis, studi lanjut dan in house training. Sedangkan untuk pendidikan non formal dapat dilakukan dengan pengembangan ruang baca atau perpustakaan yang dapat dimanfaatkan oleh perawat untuk mendapatkan informasi yang bersifat pengetahuan dan hiburan yang mendukung kebutuhan. Rumah sakit dapat menyediakan buku baca ataupun jurnal kesehatan yang dapat dibaca oleh karyawan rumah sakit termasuk perawat (Zebua, 2021). Penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai terdapat inkonsistensi dari segi hasil. Beberapa penelitian menyebutkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (Walukow, 2018., Chamariyah, 2023). Sedangkan penelitian lainnya menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (Kartika, 2014., Welembuntu, 2020).

Faktor berikutnya yang menjadi pertimbangan peneliti yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah seluruh kegiatan dan aktivitas seseorang yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan ataupun tugas dalam kurun waktu tertentu (Fauzi, 2019). Pengalaman kerja dapat diukur dengan lama waktu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu bidang (Fauzi, 2019). Pengalaman kerja perlu untuk diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator perawat dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, misalnya untuk melihat produktivitas kerja, semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya (Walukow, 2018).

Kinerja menjadi fokus utama dalam penelitian ini namun, untuk menjembatani antara variabel Pendidikan dan Pengalaman kerja peneliti menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel intervening. Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan kapasitas individu dalam pencapaian organisasi (Lubis, 2023). Kompetensi dalam organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi untuk pencapaian visi dan misi (Lubis, 2023).

Kompetensi perawat merupakan penampilan yang meliputi mampu membuat rencana keperawatan, mampu asuh klien dengan diagnosis prioritas, melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kompetensi perawat dapat dipengaruhi oleh pendidikan yang dimiliki dan pengalaman kerja dari perawat (Chamariyah, 2023).

Beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja menyebutkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja (Indriani, 2018), dan Adyatma, 2021 menyebutkan pengalaman kerja menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu, Pengalaman kerja juga mempengaruhi kompetensi seseorang dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Dalam halnya perawat, pengalaman kerja perawat yang melakukan pelayanan keperawatan di rumah sakit, semakin lama waktu yang dimiliki oleh perawat dalam melakukan pekerjaannya maka kompetensi yang dimiliki oleh perawat juga semakin meningkat (Mohtar, 2019). Selanjutnya adalah penelitian Putri (2020), menyimpulkan bahwa pendidikan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kompetensi.

Berdasarkan kajian teori dan bukti empiris yang menunjukkan masih ditemukannya celah penelitian, maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kompetensi perawat sebagai variabel intervening Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Kabupaten Jember

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas, maka masalah yang dipilih dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi perawat di RSD dr. Soebandi?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi perawat di RSD dr. Soebandi?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSD dr. Soebandi?
4. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSD dr. Soebandi?
5. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSD dr. Soebandi?
6. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSD dr. Soebandi melalui kompetensi perawat sebagai variabel intervening?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSD dr. Soebandi melalui kompetensi perawat sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kompetensi perawat di RSD dr. Soebandi.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kompetensi perawat di RSD dr. Soebandi.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja perawat di RSD dr. Soebandi.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja perawat di RSD dr. Soebandi.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat di RSD dr. Soebandi.
6. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSD dr. Soebandi melalui kompetensi perawat sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat di RSD dr. Soebandi melalui kompetensi perawat sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris terhadap penelitian berikutnya mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat dengan kompetensi sebagai variabel intervening dan hasil dari penelitian ini

diharapkan dapat dijadikan bahan masukan serta sumbangan pemikiran kepada peneliti berikutnya tentang ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Praktisi

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan RSD dr. Soebandi Jember untuk lebih memahami dan menambah wawasan kompetensi pegawai di berbagai bidang pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan maupun jenjang Pendidikan yang lebih baik dan kinerja pegawai sumber daya manusia di RSD dr. Soebandi.
- b. Sebagai bahan untuk merumuskan kebijakan pelayanan keperawatan dalam penyusunan standar operasional prosedur.

