

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Rumah Sakit (RS) merupakan institusi pelayanan kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan perorangan dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No.44 Tahun 2009). Perawat merupakan pekerjaan yang khususnya pada penanganan perawatan pasien atau asuhan keperawatan kepada pasien dengan tuntunan kerja dan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di RS sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan RS harus disertai dengan upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono, 2013).

Kinerja yang baik merupakan cerminan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan. Kinerja perawat yang baik dapat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang ada pada budaya RS dan gaya kepemimpinan para manajer RS yang diterima (Riyadi, 2007), disamping itu imbalan juga menempati posisi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam pelaksanaannya harus dapat perhatian sungguh-sungguh dari para manajer, jika hal ini kurang diperhatikan maka semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun sehingga pengadaan, pengembangan dan pembinaan telah dilakukan dengan baik menjadi kurangberarti untuk menunjang tercapainya tujuan institusi (Simamora, 2006).

Di Indonesia perawat profesional baru mencapai 3% dari total perawat yang ada. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan Filipina yang sudah mencapai 40% dengan pendidikan strata satu dan dua (Ilyas, 2011). Studi oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Departemen Kesehatan RI bekerjasama dengan *World Health Organization* (WHO, 2008) di Provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Jawa Barat, dan DKI Jakarta menemukan bahwa 70% perawat dan bidan selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan 39,8% masih melakukan tugas-tugas kebersihan, 47,4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat dan bidan khususnya ketrampilan, sikap, dan motivasi.

Kinerja yang tinggi pada umumnya diperoleh bila adanya keserasian dan kesamaan antara keberadaan dirinya dengan tuntutan lingkungan pekerjaannya. Mencapai kinerja yang tinggi perlu didukung oleh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja dari individu yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan teori McCloy dkk (1994) dalam Azis (2013), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah pengetahuan, pengalaman, kemampuan, dan motivasi.

Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh karakteristik setiap individu sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain. Karakteristik individu adalah ciri khusus, sifat – sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain Rivai (2006). Robbins (2008), bahwa karakteristik individu seperti masa

kerja, umur, status pernikahan sangat mempengaruhi kinerjanya. Hanan (2009), didapatkan faktor yang mempengaruhi karakteristik individu seperti jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lama kerja.

Karakteristik individu (umur, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan status pernikahan) memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat. Salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja perawat adalah pendidikan formal perawat Kanestren (2009). Faktor usia juga bisa berpengaruh pada kinerja perawat dilihat dari sejumlah kualitas positif yang dibawa para pekerja lebih tua pada pekerjaan mereka. Pekerja lebih tua juga dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru (Robbins, 2008).

Umur merupakan aspek individu yang melekat pada setiap pekerja dan berhubungan dengan aspek kinerja seseorang. Hasil penelitian dari Rudianti Yulistiana (2011), bahwa perawat pelaksana yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang (53,4%) dibandingkan dengan perawat pelaksana umur  $\geq$ 32 tahun (33,7%) yang memiliki kinerja cukup baik. Robbin (2006) bahwa umur berkaitan dengan kedewasaan atau maturitas perawat, semakin tinggi umur semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa dan semakin dapat berfikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi dan semakin terbuka terhadap pandangan orang lain, sehingga umur semakin matang akan lebih mampu memperlihatkan kinerja dalam hal pemenuhan hak pasien.

Penelitian yang dilakukan oleh Levinston (1994) dalam susana (2013) yang menyatakan bahwa umur 30 tahun ke bawah merupakan fase seseorang memulai komitmen masa depan, dan berupaya bekerja lebih baik untuk berkarir yang memuaskan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik seorang perawat berdasarkan umur sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam praktik keperawatan, dimana semakin tua umur perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Usia yang semakin meningkat akan meningkatkan pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Semakin lama seseorang bekerja semakin terampil dan semakin berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan, juga menyebutkan bahwa bukti paling baru menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan, dengan demikian masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi dasar pemikiran yang tidak baik terhadap produktivitas karyawan (Robbin, 2006). Penelitian Ratnasih (2011) terhadap perawat di RS menunjukkan adanya hubungan lama kerja dengan kinerja perawat. Penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda yakni hasil penelitian Lumbatoruan (2006), bahwa lama kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja. Hasil penelitian berdasarkan lama kerjanya, perawat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki pengetahuan lebih baik dibandingkan perawat yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun

(Sofia&Purbadi, 2006). Demikian pula dengan perawat pelaksana yang memiliki masa kerja < 7 tahun mempunyai kinerja kurang (55,6%) dibanding dengan masa kerja 7-12 tahun yang memiliki kinerja cukup baik (45,3%).

Status pernikahan seseorang sangat berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Purbadi dan Sofiana (2006) membuktikan bahwa individu yang telah menikah akan meningkat dalam kinerja karena mempunyai pemikiran yang lebih matang dan bijaksana.

Jenis kelamin merupakan karakteristik perawat yang didasarkan atas perbedaan laki-laki dan perempuan. Robbin (2006), menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara perempuan dan laki-laki dalam kemampuan pemecahan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan sosial dan kemampuan belajar. Penelitian Ratnasih (2011) dan Ilyas (2007) terhadap semua perawat beberapa jenis pekerjaan sering dipandang memiliki kesesuaian dengan karakteristik jenis kelamin, namun perlu dipahami bahwa profesi keperawatan dalam bekerjanya didasarkan profesionalitas sehingga bukan berdasarkan jenis kelamin tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2006), bahwa adanya hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat pelaksana. Penelitian lain menurut Tomey (2008), bahwa sikap wanita menunjukkan lebih bervariasi dari laki-laki, wanita lebih menekankan kondisi pekerjaan, waktu dan kemudahan pekerjaan. Robbin(2006), bahwa tidak ada perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan atau dalam hal ini pemenuhan hak-hak pasien

antara pria dan wanita. Robbin (2006) dalam Quin (1974), bahwa tidak ada perbedaan bermakna antara produktivitas kerja antara laki-laki dan perempuan.

Notodmodjo (2008), menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki pendidikan yang rendah dan melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak. Hasil penelitian Ilyas (2007), bahwa pendidikan merupakan gambaran kemampuan dan keterampilan individu dan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Widaningsih (2007), bahwa perawat bekerja di RS menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan perawat dengan kinerja perawat. Pandawa (2005) dalam Nomiko (2007), juga berpendapat bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana .

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roatib & Suhartini (2007) mengenai “ hubungan karakteristik perawat dengan motivasi perawat pelaksana dalam melaksanakan komunikasi terapeutik ” menunjukkan adanya hubungan negatif antara usia perawat dengan kemampuan komunikasi terapeutik. Pada penelitian tersebut menunjukkan semakin tua usia perawat maka semakin rendah motivasinya dalam menerapkan komunikasi terapeutik pada fase kerja (Roatib& Suhartini, 2007).

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 19 November 2016 di ruang BaitulIzzah 1, BaitulIzzah 2, Baitulsalam 1,

Baitulsalam2, baitulnissa 1 dan baitulnissa 2 RSI Sultan Agung Semarang dengan metode wawancara tentang karakteristik perawat. Jumlah perawat baitulizzah 1 ada 24 perawat 5 diantaranya belum menikah 3 diantaranya pegawai tidak tetap terdapat 16 perempuan 8 laki-laki, rerata umur dibawah  $\geq 30$  tahun, lama kerja sebagian banyak yang  $\leq 6$  tahun, rerata perawat di izzah 1 lulusan D3, S1 dan Ners. Perawat diruang baitulizzah 2 ada 20 perawat 6 diantaranya belum menikah 4 pegawai lainnya tidak tetap, terdapat 10 perempuan dan 10 laki-laki, rerata umur diatas 25 sampai30 tahun, lama kerja sebagian banyak yang  $\leq 6$  tahun dan terdapat  $\leq 4$  perawat yang lama kerjanya hampir 10 tahun, rerata pendidikannya lulus D3,S1 dan Ners. Jumlah perawat diruang baitulsalam 1 ada 17 perawat 4 diantaranya belum menikah dan 2 lainnya pegawai tidak tetap, terdapat 4 perempuan dan 13 laki-laki, 5% diantaranya berumur  $\geq 30$  tahun, lama kerjanya 5% yang bekerja  $\geq 10$  tahun, rerata memiliki pendidikan D3, S1 dan Ners. Jumlah perawat diruang baitulsalam 2 ada 18 perawat 7diantaranya belum menikah 1 lainnya pegawai tidak tetap, 11 perempuan dan 7 laki- laki, rerata umur perawat  $\leq 30$  tahun dan 50% memiliki masa kerja  $\leq 10$  tahun, rerata memiliki pendidikan D3, S1 dan Ners. Baitulnissa 1 ada 15 perawat yang belum menikah 8 perawat , 2 sebagai pegawai tidak tetap, terdapat 12 perempuan dan 3 laki-laki, lama kerja perawat < dari 10 tahun, 50% diantaranya umur 30 tahun dan memiliki pendidikan rerata D3, S1 dan Ners, Baitulnissa 2 orang terdapat 14 perawat 8 diantaranya belum menikah 2 lainnya pegawai tidak tetap, terdapat

12 perempuan dan 2 laki-laki, 70% diantaranya berumur  $\leq 30$  tahun dan memiliki pendidikan D3, S1 dan Ners.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 13 januari 2017 di ruangan Baitulizzah 1 dan 2 , Baitulnissa 1 dan 2, Baitul salam 1 dan 2 dengan metode observasi tentang karakteristik inividu dengan kinerja perawat . dari 12 perawat menunjukan semua laki – laki lebih kreativitas dan lebih cepat dalam bekerja dibandingkan dengan perempuan. 6 perawat yang sudah berusia lebih dari 30 tahun lebih tanggung jawab dan jujur dalam melaksanakan tugas. Terdapat 4 perawat yang belum menikah memiliki prestasi kerja yang kurang, 7 perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki kedisiplinan yang cukup baik seperti halnya tidak terlambat saat pergantian shif dan memakai baju seragam sesuai ketentuan dari pihak RS.

## **B. Rumusan masalah**

Di Indonesia perawat profesional baru mencapai 3% dari total perawat yang ada. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan filipina yang sudah mencapai 40% dengan pendidikan strata satu dan dua (Ilyas, 2011). Studi oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Departemen KesehatanRI bekerjasama dengan *World Health Organization* (WHO, 2008) di Provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Jawa Barat, dan DKI Jakarta menemukan bahwa 70% perawat dan bidan selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan 39,8% masih melakukan tugas-tugas kebersihan, 47,4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas dan belum

dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat dan bidan khususnya ketrampilan, sikap, dan motivasi.

Hasil penelitian dari Rudianti Yulistiana (2011), bahwa perawat pelaksana yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang (53,4%) dibandingkan dengan perawat pelaksana umur  $\geq 32$  tahun (33,7%) yang memiliki kinerja cukup baik. Robbin (2006) bahwa umur berkaitan dengan kedewasaan atau maturitas perawat, semakin tinggi umur semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa dan semakin dapat berfikir rasional, semakin bijaksana dan mampu mengendalikan emosi.

Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2006), bahwa adanya hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat pelaksana. Penelitian lain menurut Tomey (2008), bahwa sikap wanita menunjukkan lebih bervariasi dari laki-laki, wanita lebih menekan kondisi pekerjaan, waktu dan kemudahan pekerjaan

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 13 januari 2017 di ruangan Baitulizzah 1 dan 2 , Baitulnissa 1 dan 2, Baitul salam 1 dan 2 dengan metode observasi tentang karakteristik inividu dengan kinerja perawat . dari 12 perawat menunjukkan semua laki – laki lebih kreativitasdan lebih cepat dalam bekerja dibandingkan dengan perempuan. 6 perawat yang sudah berusia lebih dari 30 tahun lebih tanggung jawab dan jujur dalam melaksanakan tugas. Terdapat 4 perawat yang belum menikah memiliki prestasi kerja yang kurang, 7 perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki kedisiplinan yang cukup baik seperti halnya tidak terlambat

saat pergantian shif dan memakai baju seragam sesuai ketentuan dari pihak RS.

Berdasarkan data-data di atas, penelitian ini akan menjawab permasalahan dari fenomena yang diangkat oleh peneliti yang dituangkan oleh latar belakang masalah. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: “adakah hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?”.

### **C. Tujuan penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Kota Semarang.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan gambaran karakteristik individu.
- b. Mendeskripsikan kinerja perawat .
- c. Menganalisis hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja perawat.

### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Profesi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi tenaga kesehatan dan profesi keperawatan tentang karakteristik individu dan kinerja perawat.

## 2. Institusi di RS

- a. Sebagai bahan penilaian kualitas kinerja perawat dan karakteristik individu yang ada.
- b. Sebagai bahan implementasi di RSI Sultan Agung Semarang.

## 3. Masyarakat

Masyarakat mendapatkan pelayanan asuhan keperawatan yang aman terkait karakteristik perawat dan kinerja perawat.