

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan harus selalu siap mengikuti alur perkembangan dan tuntutan untuk selalu mengikuti perubahan sejalan dengan berkembangnya teknologi. Tingginya harapan masyarakat akan pelayanan prima yang selama ini belum dapat ditemukan di berbagai rumah sakit serta semakin terbukanya kompetisi yang semakin ketat seyogyanya menuntut rumah sakit harus mengembangkan strategi manajemen sumber daya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tepat guna dalam memberikan pelayanan prima.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia, atau *Human Resources*. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Zainun, 2001). Sumber daya manusia di rumah sakit yang tidak kalah pentingnya adalah perawat, karena perawat berinteraksi selama 24 jam dengan klien dalam memberikan asuhan pelayanan kesehatan, melalui kinerja perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Kinerja tenaga perawat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan *akuntability* dan *responsibility* pelayanan rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Peningkatan mutu pelayanan kesehatan tidak terlepas dari proses pengelolaan perawat sebagai sumber daya manusia karena untuk menentukan keberhasilan rumah sakit tenaga perawat tidak dapat diabaikan begitu saja dalam memberikan pelayanan prima dan berkualitas karena pelayanan keperawatan mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Tantangan yang dihadapi oleh rumah sakit pada saat ini adalah menumbuhkan kinerja profesional perawat, karena perawat biasanya akan bekerja secara optimal apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Rumah sakit sebagai tempat penyedia pelayanan kesehatan sudah seharusnya memperhatikan tingkat kebutuhan perawatnya. Kenyamanan dalam bekerja dapat tercipta bila perawat mau dan merasa senang dalam pekerjaannya sehingga akan menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja perawat dikatakan baik bila seorang perawat dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

Penilaian pekerjaan yang akan dilakukan terhadap perawat membutuhkan penilaian kinerja.. Penilaian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, (Hasibuan,

2001). Melalui sistem penilaian kinerja, kinerja nyata dari individu secara berkala dievaluasi. Sistem penilaian ini akan membuat karyawan mengetahui tingkat penampilan kerja mereka dibandingkan dengan harapan dari organisasi. Penilaian kinerja yang dilakukan akan memudahkan pihak manajemen dalam menentukan imbalan yang akan diberikan sebagai balas jasa kepada perawat. Pemberian imbalan yang diberikan kepada perawat akan meningkatkan kinerja perawat, jika instansi ingin meningkatkan kinerja perawat harus menambah imbalan yang diterima oleh perawat dengan kata lain bahwa rendahnya imbalan jasa bagi pekerja selama ini sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan (Nursalam, 2002).

Penilaian kinerja perawat yang saat ini digunakan adalah mengacu pada peraturan tentang kewenangan praktik keperawatan (Kepmenkes RI no 1239 tahun 2001 yaitu kinerja perawat ditinjau dari kemampuan melaksanakan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnose keperawatan, penetapan diagnose keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, tindakan keperawatan dan evaluasi serta penilaian kinerja perawat yang lain yang sering digunakan adalah standar penilaian kinerja perawat. dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien, digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. standar praktik keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (2000) yang mengacu pada tahapan proses keperawatan, yang meliputi : (1) pengkajian, (2) Diagnosa keperawatan, (3) Perencanaan, (4) Implementasi dan (5) Evaluasi., (Nursalam, 2002)

Untuk menghasilkan kinerja perawat yang baik seorang perawat memerlukan imbalan atau kompensasi atas prestasi yang telah dicapai. Untuk itu pemberian imbalan kepada perawat perlu menjadi pertimbangan mutlak bagi manajemen rumah sakit untuk memberikan imbalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Djamaludin (2006) bahwa salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tentang imbalan atau kompensasi. Imbalan merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada tenaga kerja karena imbalan tidak hanya sekedar hubungan hak dan kewajiban, tetapi yang paling penting adalah imbalan yang diberikan merupakan daya pendorong dan semangat untuk bekerja, jadi imbalan merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lain (Gibson, 1987 dalam Ilyas, 2001).

Menurut Steers & Porter (1991 dalam Aritonang, 2005) bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan sistem pemberian imbalan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian imbalan yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian imbalan disebabkan oleh pemberian jenis imbalan yang kurang menarik, pemberian penghargaan yang kurang tepat sehingga tidak membuat para pegawai merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pegawai tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerja untuk mendapatkan imbalan tersebut.

Untuk itu maka pemberian kompensasi kepada pegawai perlu menjadi pertimbangan mutlak bagi manajemen.

Imbalan merupakan sesuatu yang diterima perawat sebagai pengganti kontribusi jasa pada instansi. Pemberian imbalan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Imbalan yang diterima oleh pekerja dapat berupa imbalan finansial (Langsung Pembayaran pokok seperti (gaji dan upah), Pembayaran prestasi, Pembayaran insentif (komisi, bonus, jasa pelayanan) Pembayaran tebusan hari tua dan Tidak langsung seperti (Tunjangan) Proteksi (asuransi, pesangon, biaya sekolah anak, pensiun) Komisi diluar jam kerja (lembur, hari besar, cuti sakit dan hamil) Fasilitas (rumah dan kendaraan). Sedangkan imbalan non finansial berupa Karir (jabatan, promosi, pengakuan karya, temuan baru, dan prestasi istimewa) dan Lingkungan kerja (pujian, rekan kerja, kenyamanan, menyenangkan dan kondusif) karena imbalan menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari kerja, (Rivai, 2011)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi imbalan terhadap kinerja perawat perawat yaitu dapat secara langsung ataupun tidak langsung yang menentukan tinggi rendahnya imbalan. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu faktor kemampuan, motivasi, faktor individu, psikologi dan organisasi. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang demografis, sedangkan

faktor psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi. Sedangkan faktor organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Jadi imbalan jasa merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, (Gibson, 1987 dalam Ilyas, 2001).

Hasil penelitian Manotar (2006) dengan desain deskriptif korelasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi imbalan jasa yang di terima perawat dengan didapatkannya, bahwa pengaruh imbalan jasa dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Advent, meskipun secara undi dapat diklasifikasikan 66,7% perawat, imbalan jasa yang mereka terima sudah baik, hasil penelitian ini mengatakan imbalan jasa yang diterima perawat tidak diikuti dengan buruknya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam adalah institusi pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk masyarakat umum yang memiliki visi mampu berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi atas dasar cinta kasih dan persaudaraan sejati pada era globaliasi. Rumah Sakit Santa Elisabeth memiliki pelayanan rawat jalan dan rawat inap, IGD, ICU, apotik dan fasilitas yang mendukung operasional rumah sakit. Hasil wawancara dengan diklat keperawatan pada tanggal 05 April 2011 didapatkan jumlah tenaga perawat di Rumah Sakit St. Elisabeth Batam berjumlah 120 orang dengan latar belakang pendidikan sarjana keperawatan, D-III Keperawatan dan masih ditemukan tenaga

perawat yang jenjang pendidikannya SPK. Dari 120 tenaga perawat yang ada 50 perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap (Diklat Keperawatan RS Santa Elisabeth Batam, 2012)

Kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh Rumah sakit tentang pelayanan perawat dilakukan melalui survey dengan cara menyebarkan angket kepuasan kepada para pasien yang hasilnya akan ditabulasi, ternyata dari hasil angket menunjukkan bahwa perawat masih kurang dalam hal keramahan untuk memberikan sapaan kepada pasien, masih kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh perawat, ada beberapa perawat yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan dan masih ada perawat yang tidak melakukan pencatatan, pelanggaran sikap, kepedulian dan ketrampilan kurang, (Diklat Keperawatan RS Santa Elisabeth Batam, 2012) Sedangkan dari hasil wawancara dengan pasien mengatakan bahwa beberapa perawat masih kurang terampil dalam memberikan Tindakan keperawatan

Khusus pemberian imbalan pihak manajemen rumah sakit membedakan pemberian imbalan kepada perawat tetap dan tidak tetap. Perawat tetap dalam menerima imbalan pihak rumah sakit memberikan gaji pokok, makan ditanggung satu kali, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan 75 % ditanggung pihak rumah sakit, tunjangan keluarga dan hari tua, sedangkan perawat tidak tetap dalam menerima imbalan mengacu pada upah minimum kota (UMK) .Sebagai imbalan jasa perawat dari pertimbangan manajemen hanya mampu membayar gaji pokok pada tiga bulan pertama sebesar 80%, sembilan bulan pertama imbalan yang diterima 90%,

dan setelah satu tahun akan mendapatkan gaji pokok sebesar 100%., makan ditanggung satu kali, dan transportasi. Dari hasil wawancara pada tanggal 16 April 2012 dengan tenaga perawat tidak tetap bahwa gaji yang mereka terima saat ini masih kurang jika dilihat dari tingginya angka kebutuhan hidup di kota Batam, adanya perbedaan penerimaan imbalan yang diterima oleh pegawai tetap dan tidak tetap serta besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan., (Diklat Keperawatan RS Santa Elisabeth Batam, 2012)

Fenomena adanya penerimaan pegawai negeri sipil di lingkungan provinsi kepulauan riau ternyata berdampak terhadap tingginya angka *turn over* perawat di rumah sakit hal ini terlihat bahwa perawat masih menginginkan imbalan yang jauh lebih besar jika bekerja sebagai pegawai negeri sipil, data *turn over* perawat pada tahun 2010 sebanyak 10 orang. Selain itu rumah sakit juga kehilangan tenaga perawat yang sudah terampil yang akhirnya akan berdampak terhadap pemberian pelayanan keperawatan (Diklat Keperawatan RS Santa Elisabeth Batam, 2012)

Kenyataannya walaupun imbalan yang diterima perawat masih kurang sebahagian besar perawat masih tetap bekerja di rumah sakit dikarenakan ingin mendapatkan pengalaman bekerja, ingin menyelesaikan masa kontrak kerja, serta mendapatkan kenyamanan dalam bekerja karena ingin menjadi perpanjangan tangan Tuhan untuk menolong sesama karena gaji bukan segalanya. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan diklat keperawatan di rumah sakit santa Elisabeth batam belum

pernah dilakukan penilaian melalui penelitian. Maka berdasarkan kondisi diatas dan untuk mengetahui bagaimana hubungan imbalan dengan kinerja perawat pelaksana maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Adakah Hubungan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam Tahun 2012”.

B. Perumusan Masalah

Untuk dapat menerapkan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit maka perlu dilakukan adanya penilaian kinerja. Dengan adanya penilaian kinerja akan memudahkan pihak manajemen dalam menentukan imbalan yang akan diberikan sebagai balas jasa kepada perawat sehingga perawat dapat bekerja dengan baik jika imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya.

Permasalahan imbalan juga menjadi kendala bagi perawat di rumah sakit. Perbedaan penerimaan imbalan finansial dan non finansial dan besarnya tanggung jawab yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. jika pemberian imbalan finansial dan non finansial yang diberikan kepada perawat sesuai dengan kebutuhannya maka akan meningkatkan kinerja perawat, karena besar kecilnya imbalan yang diterima oleh perawat selama ini sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan (Nursalam, 2002).

Berdasarkan uraian latar belakang yang menunjukkan masih kurangnya imbalan yang diterima perawat dalam melaksanakan kerjanya yang akan berdampak terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Adakah Hubungan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam Tahun 2012”

C. Pertanyaan Penelitian

Telah dibahas di atas tentang perumusan masalah, selanjutnya akan diuraikan pertanyaan dan tujuan penelitian. Adapun pertanyaan penelitian yaitu :

1. Bagaimanakah karakteristik responden perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam?
2. Bagaimanakah gambaran Imbalan finansial perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam?
3. Bagaimanakah gambaran imbalan non finansial perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam?
4. Bagaimanakah gambaran kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam?
5. Bagaimanakah hubungan imbalan finansial terhadap kinerja perawat di rumah Sakit Santa Elisabeth Batam?
6. Bagaimanakah hubungan imbalan non finansial terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketuainya hubungan imbalan terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya karakteristik responden perawat pelaksana berdasarkan (umur, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja) di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam
- b. Diketuainya gambaran Imbalan finansial perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam
- c. Diketuainya gambaran imbalan non finansial perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam
- d. Diketuainya gambaran kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam
- e. Diketuainya hubungan imbalan finansial terhadap kinerja perawat pelaksana di rumah sakit santa Elisabeth Batam.
- f. Diketuainya hubungan imbalan non finansial terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam.

E. Manfaat Penelitian

Telah dibahas diatas tentang pertanyaan dan tujuan penelitian. Selanjutnya akan diuraikan manfaat penelitian yang akan dilakukan.

1. Bagi Rumah Sakit Santa Elisabeth Batam

Dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen agar memperhatikan imbalan yang diterima perawat, sebagai bahan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja perawat, sehingga perawat tersebut dapat bekerja sesuai dengan peraturan rumah sakit dalam melaksanakan tugasnya yang akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan dalam memberikan asuhan keperawatan.

2. Bagi Program Studi Magister Ilmu Keperawatan

Dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan untuk menambah kepustakaan sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. tentang imbalan terhadap kinerja perawat pelaksana di rumah sakit dan dapat menjadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan manfaat dalam mengembangkan pengetahuan manajemen yang telah diperoleh peneliti selama menempuh pendidikan dan mendapatkan suatu pengalaman pengetahuan tentang hubungan imbalan terhadap kinerja perawat pelaksana di RS St. Elisabeth Batam Tahun 2012.

F. Ruang Lingkup

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, telah dibahas di atas tentang manfaat penelitian, selanjutnya akan diuraikan ruang lingkup dalam penelitian. Ruang lingkup penelitian ini adalah hanya meneliti tentang hubungan imbalan finansial dan non finansial dan kinerja perawat pelaksana, dimana pada variabel independent akan membahas tentang imbalan finansial dan non finansial, dan untuk variabel dependent kinerja perawat dibatasi dalam keberhasilan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.