

**PENELITIAN**

**STUDI KOMPARATIF KINERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM  
MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN BERDASARKAN KARAKTERISTIK  
RUANGAN DAN STATUS KEPEGAWAIAN  
DI RSUD PADANG PANJANG TAHUN 2010**

**Penelitian Manajemen Keperawatan**



**MUTHIA PRIMA**

**04121014**

**FAKULTAS KEPERAWATAN**

**UNIVERSITAS ANDALAS**

**2011**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pembangunan bidang kesehatan sebagaimana tertuang dalam Undang – Undang Kesehatan Nomor 23 tahun 1992 adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemampuan hidup sehat bagi setiap orang, agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya upaya kesehatan yang baik dan menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan oleh sumber daya tenaga kesehatan. Tenaga perawatan merupakan salah satu sumber daya manusia bidang kesehatan yang melalui ilmunya akan mendukung tercapainya tujuan kesehatan (Depkes, 1992). Tenaga keperawatan di rumah sakit adalah ujung tombak pelayanan kesehatan, karena merupakan sumber daya manusia yang berjumlah terbesar dan paling banyak berinteraksi dengan klien. Serta secara terus menerus dan berkesinambungan dalam memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional (Siagian, 2003).

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, salah satunya adalah tenaga keperawatan (Ilyas, 2002). Hal ini juga didukung oleh Depkes RI tahun 1999 yang menyatakan bahwa pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata pasien, keluarga, dan masyarakat. Gillies (1994) menyatakan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena perawat berada di sisi pasien 24 jam sehari selama pasien dirawat di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas

yaitu 60 – 70% dari petugas yang ada di rumah sakit. Karena itu, untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, dan meningkatkan kepuasan klien, kinerja seorang perawat dalam melaksanakan proses keperawatan harus ditingkatkan. Proses keperawatan inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perawat (Riyadi, 2007).

Kinerja dari seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam penilaian kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Riyadi, 2007). Hasil penelitian Osok (1998) menyimpulkan bahwa tingkat kinerja tenaga pelaksana di ruang rawat belum optimal karena tingkat produktivitasnya hanya mencapai 0,56 FTE (*Full Time Staff Equivalent*) atau 56% dari total waktu kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Siskawati (2007) di RSUD Pariaman yang menyatakan bahwa 62,5% perawat memiliki kinerja yang kurang baik. Hal yang sama ditemukan juga dalam penelitian Nursalam (1998) yang menyimpulkan bahwa tingkat kinerja tenaga keperawatan belum optimal dimana 90% perawat belum melaksanakan perannya dalam memberikan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian Lande (2008) menyimpulkan bahwa kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Elim Rantepao Toraja pada setiap karakteristik individu memperlihatkan kinerja yang masih rendah. Sedangkan menurut Yocobales (1997, dikutip dari Tanjari University, 2009), kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada pengguna jasa. Hal yang sama ditemukan pada penelitian Nawarida (2009) yang menyatakan bahwa kinerja yang kurang baik akan menghambat profesionalitas perawat di masa yang akan datang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan adalah karakteristik individu, yaitu : jenis kelamin, umur, status kepegawaian, pendidikan serta pengalaman kerja. Status kepegawaian mempengaruhi kinerja perawat berkaitan dengan kepuasan kerja dan gaji yang diterima. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007), kinerja seorang perawat pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) motivasi dan (3) lingkungan.

Lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja seorang perawat. Hasil penelitian Gatot (2004) di masing – masing ruangan rawat inap di RSUD Gunung Jati Cirebon, menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan pekerjaan, salah satunya jenis ruangan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat, yang berkaitan dengan beban kerja dan isi pekerjaan yang dilakukan. Hal ini diperkuat oleh Sofiana (2006) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja perawat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat.

Agar nantinya didapatkan mutu pelayanan keperawatan yang baik serta pasien merasa puas terhadap kinerja perawat, maka hendaknya dalam memberikan asuhan keperawatan pada klien, seorang perawat perlu melakukan berbagai langkah yang terstruktur dan sistematis berdasarkan proses keperawatan yang terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Proses keperawatan inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perawat (Riyadi, 2007). Hal ini diperkuat oleh Depkes RI (1995) yang menyatakan bahwa langkah – langkah dalam penerapan standar asuhan keperawatan terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, tindakan, dan evaluasi.

RSUD Padang Panjang merupakan Rumah Sakit Tipe C, yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di kota Padang Panjang dan juga merupakan salah satu rumah sakit rintisan berstandar internasional di Sumatera Barat (Dinkes, 2007). Berdasarkan pencapaian pelayanan dilihat dari indikator pemanfaatan tempat tidur, dengan BOR pada tahun 2008 sebesar 59,8 % yang dapat diartikan masih cukup rendah dilihat dari parameter mutu standar dari Depkes yaitu BOR diatas 75%.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada 10 orang pasien di ruang rawat inap di RSUD Padang Panjang yaitu ruang rawat Bedah dan Penyakit Dalam, mengemukakan keluhan – keluhan antara lain perawat kurang memenuhi kebutuhan kebersihan diri pasien, serta kurangnya interaksi perawat dengan pasien di ruang bedah, juga masih terdapat keluhan – keluhan yang lain seperti perawat yang kurang ramah, kurang tanggap terhadap kebutuhan pasien. sedangkan di ruang penyakit dalam keluhan – keluhan pasien hanya pada kurangnya kecepatan perawat dalam memberi layanan. Sedangkan menurut standar tentang evaluasi dan pengendalian kualitas dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang berkualitas di rumah sakit (Purwanto, 2007 dikutip dari Nawarida, 2009).

Tenaga kesehatan, terutama perawat juga mempunyai harapan – harapan yang menyangkut kesejahteraan selama bekerja sebagai perawat, misalnya mengenai status kepegawaian mereka, karena akan mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas di Rumah Sakit. Hasil wawancara yang dilakukan pada 5 orang perawat yang berstatus honorer, didapatkan harapan dan keinginan mereka untuk segera diangkat menjadi PNS, karena akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Dari data sekunder didapatkan bahwa dari total 121 orang tenaga keperawatan yang ada

di RSUD Padang Panjang, terdapat 86 orang yang berstatus PNS / CPNSD dan 35 orang yang berstatus tenaga kontrak atau non PNS.

Dari segi tingkat pendidikan, seluruh perawat yang berstatus honorer semuanya berpendidikan DIII keperawatan, sedangkan perawat yang berstatus PNS / CPNSD terdapat 22 orang tamatan SPK, 56 orang DIII keperawatan, dan 8 orang tamatan S1. Di RSUD Padang Panjang terdapat 7 ruang rawat inap yaitu penyakit dalam, anak, bedah, kebidanan, mata, VIP, dan paru, dimana di masing – masing ruangan terdapat tenaga non PNS maupun pegawai yang sudah berstatus PNS / CPNSD. Namun tidak terdapat perbedaan pelayanan keperawatan yang harus dilakukan oleh perawat yang berstatus PNS maupun non PNS.

Berdasarkan studi pendahuluan dan fenomena yang ada di lapangan, penulis tertarik untuk meneliti perbandingan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan karakteristik ruangan dan status kepegawaian di RSUD Padang Panjang.

## **B. Penetapan Masalah**

Sejauh mana perbandingan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di masing – masing ruang rawat inap berdasar karakteristik ruangan dan status kepegawaian di RSUD Padang Panjang.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui perbandingan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan berdasar karakteristik ruangan dan status kepegawaian di ruang rawat inap RSUD Padang Panjang.

## **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Padang Panjang.
- b. Membandingkan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan karakteristik ruangan di ruang rawat inap RSUD Padang Panjang.
- c. Membandingkan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan status kepegawaian di ruangan rawat inap RSUD Padang Panjang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Institusi Rumah Sakit**

Sebagai masukan dan evaluasi dalam meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja perawat pelaksana.

### **2. Bagi Institusi Pendidikan**

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan mutu pendidikan terutama dalam bidang kinerja keperawatan. Termasuk sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan tentang kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

### **3. Bagi Profesi**

Sebagai masukan untuk meningkatkan kemandirian dan profesionalisme dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.

### **4. Bagi Peneliti**

Mengetahui perbandingan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan karakteristik ruangan dan status kepegawaian di RSUD Padang Panjang.



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Lebih dari separuh (68,75 %) di ruang rawat inap RSUD Padang Panjang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan.
2. Tidak terdapat perbedaan yang bermakna kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan karakteristik ruangan di RSUD Padang Panjang.
3. Tidak terdapat perbedaan yang bermakna antara kinerja perawat pelaksana yang berstatus PNS dengan perawat pelaksana yang berstatus Non PNS di RSUD Padang Panjang.

#### **B. Saran**

1. Institusi Rumah Sakit

Untuk pihak RSUD Padang Panjang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan perawat pelaksana tentang pelaksanaan asuhan keperawatan secara menyeluruh baik kepada perawat yang bekerja di Subseksi Perawatan 1 maupun Subseksi Perawatan 2 serta perawat yang berstatus PNS maupun Non PNS dengan penekanan pada aspek perencanaan, sehingga kinerja perawat pelaksana akan menjadi lebih baik.

2. Institusi Pendidikan

Untuk institusi pendidikan agar dapat meningkatkan bekal ilmu pada peserta didik dalam topik asuhan keperawatan dan menekankan pentingnya keprofesionalan kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

### 3. Penelitian Keperawatan

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneruskan penelitian tentang faktor – faktor yang menyebabkan terdapatnya kesenjangan antara data yang didapat dari hasil penelitian kinerja dengan masih adanya keluhan mengenai penerapan asuhan keperawatan dari masyarakat.