

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sejalan dengan majunya teknologi dan tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan, maka penanganan pasien secara profesional dan efektif perlu mendapat perhatian pihak manajemen Rumah Sakit agar mampu bersaing sehat di era globalisasi.

Rumah Sakit adalah suatu bentuk pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang terorganisasi melalui tenaga medis serta sarana kedokteran dimana berperan menyelenggarakan pelayanan kedokteran dan asuhan keperawatan yang berkesinambungan (American Hospital Assiciation, 1974)

Keperawatan sebagai bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan. Jumlah tenaga keperawatan mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh, memberikan kontribusi terhadap pelayanan kesehatan sebagai satu kesatuan karena sifat pelayanannya yang konstan, berkelanjutan, koordinatif dan advokatif (Achir Yani, 2001).

Tenaga keperawatan merupakan ujung tombak dan penentu keberhasilan suatu institusi Rumah Sakit sehingga dalam mencapai keberhasilan itu , maka setelah seorang perawat dinyatakan lulus dalam proses rekrutmen keperawatan, sebelum mulai bekerja di ruang perawatan, perawat baru tersebut harus menjalankan program orientasi dan penyesuaian diri serta pelatihan agar pelayanan yang diberikan kepada pasien semakin berkualitas.

Menurut **Sovie** dikutip dari *Journal of Nursing* tahun 1998 , “ Tenaga keperawatan yang telah diterima membutuhkan arahan untuk membuktikan kemampuannya. Untuk itu tenaga keperawatan baru tersebut membutuhkan program orientasi dan program pendidikan tambahan lainnya supaya proses adaptasi dapat berlangsung dengan cepat.

Manfaat orientasi bagi perawat baru adalah membantu karyawan untuk cepat beradaptasi dengan keadaan di lingkungan Rumah Sakit, sehingga mereka dapat diterima dalam lingkungan Rumah Sakit dan dapat dengan rasa nyaman bekerja. Jika mereka secara psikologis merasa diterima maka mereka akan lebih mudah beradaptasi dan mempermudah pelayanan kesehatan kepada pasien.

Menurut T. Hani H. (1989) dalam bukunya berjudul “Manajemen Personalia dan SDM ” dengan adanya tingkat kecemasan yang rendah mereka akan dapat mempelajari tugas-tugasnya dengan lebih baik” . Keberhasilan masa orientasi mempengaruhi kualitas kerja perawat baru tersebut.

Program orientasi merupakan suatu cara yang penting untuk membantu perawat baru memenuhi tujuan-tujuan pribadi dan organisasi. Disamping itu sebagaimana dikatakan oleh Michael Harris, *early interaction with the organization have lasting effect*, atau interaksi pertama dengan organisasi mempunyai efek yang lama pada perawat baru, sehingga pertemuan pertama harus dilakukan dengan baik, memberi kesempatan belajar tentang keseluruhan bidang, kegiatan perusahaan, bimbingan pada pegawai baru yang akan meningkatkan kepuasan , dan produktifitas kerja mereka.

Menurut Rivai Veithzal (2004) dalam bukunya berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan” bahwa Pelatihan merupakan wahana

untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi perawat baru.

Disadari ataupun tidak, penempatan perawat baru dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya . Perawat baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan perawat harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam Rumah sakit.

Rumah Sakit Siloam Gleneagles-Lippo Cikarang merupakan suatu organisasi pelayanan kesehatan dengan kapasitas 80 tempat tidur untuk Rawat Inap yang terdiri dari bagian Poliklinik, Haemodialisa, Intensif Care Unit, Kamar Operasi, Kamar Bersalin, Ruang Kebidanan dan Ruang Bayi, Unit Penyakit Dalam dan Bedah, serta Unit Gawat Darurat . Rumah Sakit tersebut memiliki tenaga perawat yang terdiri dari : 3 orang lulusan Perawat gigi, 1 orang Diploma III Kesehatan Gigi, 6 orang lulusan Diploma I Kebidanan, 6 orang lulusan Diploma III Kebidanan, 3 orang lulusan Diploma III Anastesi, 81 orang lulusan Diploma III Keperawatan, dan 2 orang lulusan Strata 1 Kesehatan Masyarakat.

Dari 104 tenaga perawat yang bekerja terdapat 31 tenaga perawat baru yang bekerja antara 4 sampai 18 Bulan yang tersebar di berbagai ruang rawat inap, yang meliputi 6 perawat di Unit Nursery-Perina, 7 perawat di unit

Kebidanan, 7 perawat di Unit Medikal Bedah Lt 1, 5 perawat di Unit Pediatrik, dan 6 perawat di Unit Medikal-Bedah Lt 3.

B. PERMASALAHAN

Orientasi dan pelatihan merupakan suatu pembekalan yang harus diberikan pada perawat baru. Rumah Sakit berharap dengan diberikan pembekalan berupa orientasi dan pelatihan terhadap perawat baru nantinya mereka akan bekerja sesuai dengan standar yang ada. Pada kenyataannya perawat baru yang telah menerima orientasi dan pelatihan belum sesuai dengan harapan Rumah Sakit. Contohnya dalam memberikan obat sering terjadi kesalahan khususnya dalam dosis obat atau tidak sesuai dengan standar .

C. PERTANYAAN PENELITIAN

Apakah pemberian orientasi dan pelatihan perawat baru berpengaruh terhadap efektifitas terhadap pelaksanaan di lapangan

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui efektifitas kerja perawat baru dalam menjalankan tugas setelah mendapat orientasi dan pelatihan.

2. Tujuan khusus
 - a. Mengidentifikasi materi program orientasi dan pelatihan terhadap perawat baru
 - b. Mengevaluasi ketaatan dalam menjalankan peraturan kepegawaian di Rumah sakit
 - c. Mengevaluasi pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pemberian obat
 - d. Mengevaluasi sejauh mana efektifitas komunikasi antara perawat dan pasien

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Dapat mengidentifikasi masalah-masalah dan mendapatkan masukan berupa usul pemecahan masalah dalam upaya meningkatkan program orientasi pelatihan untuk perawat baru.

2. Manfaat Bagi Pendidikan STIK St. Carolus

Sebagai bahan masukan dan diskusi bagi mahasiswa dalam proses belajar mengajar yang berkaitan dengan efektifitas dari program orientasi dan pelatihan perawat baru.

3. Manfaat Bagi Tenaga Perawat

Memberikan gambaran tingkat efektifitas program orientasi dan pelatihan sehingga dalam memberikan asuhan keperawatan perawat dapat bekerja sama dengan rekan sekerja sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengelola suatu unit keperawatan. dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

4. Manfaat Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman langsung dan pengalaman yang lebih mendalam terhadap program orientasi dan pelatihan perawat baru dalam penyusunan alternatif pemecahan.

F. RUANG LINGKUP

1. Apa yang diteliti (What)

Efektifitas kerja perawat baru dalam menjalankan tugas setelah mendapat orientasi dan pelatihan.

2. Tempat Penelitian (Where)

Ruang rawat inap RS Siloam Gleneagles Lippo Cikarang.

3. Waktu Penelitian (When)

Selama 2 minggu dari jam 07.00 – 14 .00 (dinas pagi) dilakukan pada bulan Februari 2005

4. Sasaran Penelitian (Who)

Perawat baru yang bekerja di ruang rawat inap kurang lebih 4 bulan sampai dengan 18 Bulan

5. Alasan Penelitian (Why)

Untuk mengevaluasi efektivitas pemberian orientasi dan pelatihan perawat baru terhadap pelaksanaannya

6. Metode Penelitian (How)

Kuantitatif dan dilanjutkan dengan kualitatif