

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi dan pasar bebas membawa banyak perubahan yang menimbulkan pesatnya perkembangan teknologi dan pembangunan di berbagai sektor kehidupan. Pada sektor kesehatan, salah satu dari tujuan pembangunan kesehatan adalah upaya mencapai kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap individu agar dapat memiliki derajat kesehatan yang optimal, untuk itu dibutuhkan upaya pengelolaan berbagai sumber daya termasuk penyediaan pelayanan jasa kesehatan yang efisien, bermutu dan terjangkau, bentuk pelayanan demikian sebagian besar diwujudkan dalam pengelolaan Rumah Sakit. Data dari Biro Pusat Statistik (BPS), di Jakarta terjadi peningkatan jumlah fasilitas kesehatan yaitu rumah sakit sejak tahun 2010 yang berjumlah 145 rumah sakit menjadi 159 pada tahun 2013. Kita dapat menjangkau rumah sakit hanya dengan jarak beberapa kilometer saja.

Untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas, dan tuntutan terhadap pelayanan di rumah sakit, Pengelolaan rumah sakit harus memberikan pelayanan kepada pasien agar langsung dapat dilayani secara cepat, akurat, bermutu dengan biaya terjangkau. Hal ini perlu didukung melalui komitmen yang tinggi, etika dan dilaksanakan semangat pemberdayaan yang tinggi dengan prioritas pada upaya kesehatan, dan pengendalian penyakit disamping penyembuhan dan pemulihan (Febri, 2006).

Gillies (1994) mengatakan bahwa pelayanan keperawatan di rumah sakit yang diberikan oleh perawat sangat kompleks dan sumber daya manusia keperawatan merupakan sumber daya kesehatan terbesar di rumah sakit yaitu sekitar 50-60% dari seluruh tenaga kesehatan dan berkontribusi 60% dari jumlah pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit. Menurut

Muhammad Rofii dalam Artikel Pengembangan Sistem Informasi SDM Keperawatan Rumah Sakit, (2012) Tidak ada satupun rumah sakit yang tidak menggunakan jasa perawat untuk memberikan pelayanan kepada klien.

Menurut Notoadmodjo (2009) Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yaitu sumber daya manusia dan sarana / prasarana. Kualitas sumber daya manusia diukur dari kinerja dan produktivitasnya. Kinerja seorang perawat tidak hanya dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien dan keluarganya namun juga bagaimana perawat tersebut dapat berinteraksi dengan teman kerja dalam satu unit dan dari unit lain.

Berdasarkan penelitian oleh Toyib (2005) tentang mutu asuhan keperawatan di Rumah Sakit Pandan Arang, Boyolali , ditemukan banyak sekali keluhan dari pasien maupun keluarganya tentang ketidakpuasan dalam penerimaan asuhan keperawatan, baik dari pintu masuk rumah sakit yaitu Unit Gawat Darurat sampai unit rawat inap sampai pada pembayaran, lebih banyak pasien memperoleh mutu pelayanan yang kurang baik 22 % (17 responden) dibandingkan yang menerima pelayanan yang baik 9.3 % (7 responden). Keluhan terhadap perawat meliputi administrasi yang berbelit belit, perawat yang kurang terampil, kurang tanggap, dan tidak menindak lanjuti keluhan dari pasien, kurang koordinasi diantara perawat, serta perawat yang memperlihatkan ekspresi yang kurang ramah terhadap pasien dan keluarganya. Keluhan ini diasumsikan sebagai indikator tinggi rendahnya kinerja keperawatan.

Menurut Asra, (2010), respon institusi menanggapi keluhan masyarakat itu adalah dengan memacu perawat agar bekerja secara profesional dan untuk menilai sejauh mana perawat itu menjalankan tanggung jawabnya maka rumah sakit melakukan pengukuran dan prestasi kerja perawat tersebut. Penilaian inilah yang disebut kinerja.

Porsi terbesar dalam masalah prestasi kerja bagi perawat yang sudah berkeluarga dan sudah memiliki anak adalah berkaitan dengan waktu, jumlah jam kerja, tidak bisa overtime alasan

ingin bersama anak, dan menghindari tugas shift malam (Ruswanti, 2013 dalam *Jurnal Forum Ilmiah*, vol 10 hlm 81-87). Komitmen individu serta keterlibatan keluarga dan lingkungan juga mempengaruhi dalam pemecahan masalah tersebut.

Dalam penelitian Asra (2010) tentang prestasi Kerja perawat di RS Achmad Mochtar Bukittinggi, pada aspek kehadiran perawat didapatkan data 45 orang (90 persen) memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, hal ini terkait dengan motivasi, peraturan kerja serta pemberian sanksi atas pelanggaran peraturan, selain itu masa kerja perawat juga menentukan tingginya prestasi kerja perawat yaitu sebanyak 52 persen dari 45 perawat dengan masa kerja diatas 10 tahun .

Menurut Sujiono (2009) Anak merupakan makhluk sosial , unik, kaya dengan fantasi, memiliki daya perhatian yang pendek, dan memiliki masa yang paling potensial untuk belajar. Pertumbuhan dan perkembangan anak merupakan suatu hal yang penting.

Tumbuh kembang seorang anak dihubungkan dengan oleh pola asuh yang diterapkan dalam keluarganya (Irsan S , 2013). Pola asuh orangtua diduga kuat ada kaitannya dengan kemandirian seorang anak pada masa saat memasuki usia prasekolah (3 sampai 6 tahun), pada masa prasekolah anak tidak selalu hanya berada dalam lingkungan keluarga saja, mereka mulai bergerak bebas di lingkungan luar rumahnya dan berinteraksi dengan perilaku anak-anak lain yang memiliki karakter berbeda (Irsan, 2012). Pola asuh anak juga berhubungan dengan keberhasilan keluarga dalam menanamkan nilai-nilai agama, kebaikan, dan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Dalam kehidupan seorang perawat yang memiliki anak, khususnya usia prasekolah, mengamati proses pertumbuhan dan perkembangan anak merupakan kesempatan penting dalam kehidupan mereka, pada kenyataannya bagi para ibu bekerja kesempatan penting ini

beberapa kali terlewat dikarenakan mereka harus bekerja. Saat harus bekerja, sebagian perannya dalam mengasuh anak digantikan oleh anggota keluarga yang lain seperti suami, orang tua atau mertua bahkan pengasuh anak. Dalam peralihan peran ini, Besar kemungkinan bagi seorang ibu yang bekerja akan berkurang kesempatannya mengamati sang anak ketika anak memiliki kemampuan baru, kata-kata baru, saat kecerdasannya bertambah, mereka mulai melompat, bermain dan mulai bercerita tentang teman baru, sahabat baru atau segala sesuatu yang terkait pertumbuhan dan perkembangannya.

Dari beberapa hal diatas, dapat menimbulkan perasaan bersalah yang besar, sebagaimana sering dialami seorang perawat saat anaknya sakit atau mendapatkan masalah/ hambatan dalam tumbuh kembangnya. Hal ini dibahas dalam penelitian EM Asra (2010) tentang hubungan antara work family conflict dengan prestasi kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit Achmad Mochtar Bukittinggi, yaitu pembagian peran antara sebagai ibu rumahtangga dan pekerjaan menambah problematika diantara mereka yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Bagi pengelola karyawan rumah sakit, hal lain yang juga menimbulkan permasalahan lain yaitu ketika kondisi anak sedang sakit, maka perawat akan mengajukan izin/ cuti mendadak, bahkan mereka terpaksa menempuh risiko harus mangkir bekerja, kondisi ini sesuai dengan pernyataan Boles, Howard dan Donofrio (2001 dalam Asra, 2010). Dalam situasi ini, dilain pihak beban kerja perawat yang mangkir/ cuti mendadak akan menjadi beban kerja kelompok di unitnya. Ketidakhadiran seorang perawat memenuhi kewajiban jadwal kerjanya akan membebani perawat lain, kemungkinan dampak lain yaitu perawat yang mengalami penambahan beban merasa keberatan, tidak nyaman pada situasi seperti ini yang berulang akhirnya dapat menimbulkan konflik diantara teman kerja dan akibatnya akan membuat suasana kerja tidak kondusif lagi.

Rumah Sakit Awal Bros Bekasi berdiri sejak tahun 2008, merupakan rumah sakit swasta tipe B yang terletak di Bekasi dengan kapasitas 197 tempat tidur. memiliki tenaga perawat

sebanyak 331 orang yang tersebar di semua unit pelayanan. Berdasarkan laporan tahunan divisi HRD RS Awal Bros Bekasi per desember 2015 dengan jumlah 801 karyawan angka *turn over* pegawai mencapai 11 % sebanyak 83 karyawan resign, dan tercatat 49 orang adalah perawat, dan laporan angka keterlambatan karyawan keseluruhan sebesar 22 % dari total 801 karyawan, terjadi 177 keterlambatan di tahun 2015 sebanyak 39 % adalah perawat dan berdasarkan catatan penilaian bulanan, perawat yang terlambat hadir sebagian besar adalah perawat yang memiliki anak usia prasekolah.

Selain keterlambatan karena alasan terkait pengasuhan anak, serta kemungkinan akan muncul pengajuan permintaan mutasi unit kerja ke unit yang tidak terkena tugas malam. Informasi dari beberapa kepala ruangan berdasarkan pengalaman, serta hasil pengamatan Penulis, ada beberapa situasi beresiko yang dihadapi para perawat yang sudah memiliki anak usia prasekolah antara lain kecenderungan terjadi penurunan produktivitas saat mereka datang bekerja dalam kondisi fisik yang sudah lelah sebab harus mengasuh anak seorang diri sehingga terjadi penurunan konsentrasi dalam bekerja.

Berikutnya adalah jika perawat tersebut tugas malam, keluarga menganggap perawat menelantarkan anaknya, sehingga perawat kesulitan mendapat izin dari suami untuk tugas malam, bahkan beberapa diantara mereka mengajukan permohonan untuk di mutasi ke unit lain yang tidak menuntut perawat harus dinas malam. Jika perawat tersebut tidak bisa lagi mengatasi permasalahannya seringkali timbul pernyataan bahwa lebih baik perawat tersebut mengundurkan diri dari pekerjaannya daripada anaknya tidak terurus, tidak ada yang menjaga bahkan terkesan terlantar. Jika hal ini dibiarkan berlarut larut maka secara tidak langsung akan terjadi penurunan kualitas pelayanan kesehatan terutama penurunan kualitas keperawatan. Oleh sebab itu maka peneliti tertarik ingin meneliti Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat yang Memiliki Anak Usia Prasekolah di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti “Faktor-Faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah di Rumah sakit Awal Bros Bekasi?.”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan , antara lain :

1. Tujuan Umum

Teridentifikasinya gambaran Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi .

2. Tujuan Khusus

- a) Diketahui hubungan karakteristik demografi (usia, pendidikan, masa kerja), pengetahuan, motivasi dan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah
- b) Diketahui hubungan antara usia dan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.
- c) Diketahui hubungan antara pendidikan dan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.
- d) Diketahui hubungan antara masa kerja dan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.
- e) Diketahui hubungan antara pengetahuan dan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.
- f) Diketahui hubungan antara motivasi dan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Institusi Rumah Sakit Awal Bros Bekasi

Penelitian ini dapat dijadikan:

- a. Sebagai masukan bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang profesional secara berkesinambungan melalui tenaga profesional berpengalaman.
- b. Bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit dalam meretensi para karyawannya khususnya tenaga keperawatan, antara lain kemungkinan dibuatkan fasilitas penitipan anak atau bila memungkinkan bantuan pemukiman yang terjangkau serta mengadakan pelatihan penyegaran atau pendidikan berkelanjutan formal maupun informal bagi perawat dan karyawan lainnya.

2. Manfaat bagi Peneliti.

Sebagai pengalaman dalam membuat suatu penelitian yang dapat digunakan untuk pengembangan diri dan bermanfaat bagi tempat yang diteliti. Berperan serta dalam meningkatkan pelayanan keperawatan yang profesional di Rumah Sakit awal Bros Bekasi.

3. Manfaat bagi Institusi Pendidikan.

Menjadi bahan literatur untuk penelitian selanjutnya.

4. Manfaat bagi Perawat

Menjadi bahan informasi bagi para perawat yang mayoritas adalah wanita agar dapat menyiasati bila mengalami kondisi yang sama.

E. Ruang Lingkup Penelitian.

Variabel yang akan diteliti adalah hubungan antara variabel individu dan variabel psikologi dan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah.

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi pada semua unit pelayanan keperawatan. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2016. Sasaran dalam penelitian adalah semua perawat yang sudah menikah dan memiliki anak usia prasekolah. Alasan dari peneliti memilih topik ini adalah ingin mengetahui adakah hubungan antara faktor faktor dan kinerja perawat yang memiliki anak usia prasekolah. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode Deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Alat pengumpul data yang akan digunakan berupa kuesioner.