

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja sebagai hasil kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi merupakan hal penting yang menunjukkan keberhasilan pelaksanaan sistem manajemen. Fried dan Fottler (2014), menyebutkan penilaian kinerja merupakan unsur kunci dari pelaksanaan manajemen. Hasil penilaian kinerja individu dapat memberikan gambaran pelaksanaan sistem manajemen oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. salah satunya adalah organisasi rumah sakit.

Rumah sakit sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan masyarakat dengan melibatkan semua bagian dalam organisasi termasuk perawat. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan secara terus menerus dan langsung dirasakan oleh pasien mempunyai peran penting untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan memberikan pelayanan keperawatan yang optimal. Swansburg dan Swansburg (2016), menyebutkan bahwa penilaian kinerja perawat merupakan proses kontrol kualitas pelayanan keperawatan berdasarkan standar-standar tertentu praktik keperawatan. Dengan demikian, organisasi atau manajemen perlu mengadakan suatu evaluasi berupa penilaian kinerja berdasarkan standar tertentu praktik keperawatan.

Salah satu upaya pihak RSUP Dr. Kariadi Semarang dalam meningkatkan kinerja para perawat yaitu dengan melakukan Program Manajemen Ruang Rawat (Manrura). Program ini terdiri dari 5 standar, 28 elemen penilaian, dan 133 poin penilaian. Standar 1 tentang Manajemen Mutu Pelayanan Pasien (MMPP) terdiri dari 4 EP dan 22 poin penilaian. Standar 2 tentang Manajemen Logistik (Manlog) terdiri dari 8 EP dan 45 poin penilaian. Standar 3 tentang Manajemen Perubahan (MP) terdiri dari 4 EP dan 18 poin penilaian. Standar 4 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (Man SDM) terdiri dari 8 EP dan 31 point penilaian. Standar 5 tentang Manajemen Mutu dan Keselamatan Pasien (MMKP) terdiri dari 4 EP dan 17 poin penilaian.

Program Manrura tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja para perawat dalam memberikan pelayanan, baik diberikan oleh Perawat Pelaksana (PP), Perawat Penanggung Jawab Asuhan (PPJA), bersama dengan Profesional Pemberi Asuhan (PPA), dilakukan secara terarah dan terintegrasi, untuk meningkatkan mutu dan keselamatan pasien. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Raodhah, Nildawati, dan Rezky (2017) menunjukkan bahwa kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa dipengaruhi oleh peran kepala ruangan, terutama dalam membuat program-program dalam upaya meningkatkan pelayanan diruangan tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Anwar, Rochadi, Daulay, dan Yuswardi (2016) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan bermakna antara fungsi manajemen kepala ruang pada perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staf, dan pengendalian dengan penerapan *patient safety culture*. Penelitian yang

dilakukan Mailool, Pondaag, dan Lolong (2016), terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat pelaksana. Program Manrura diharapkan selain meningkatkan pengetahuan para perawat pelaksana juga digunakan sebagai perangkat untuk menilai kinerja semua perawat yang ada diruangan tersebut baik itu Perawat Pelaksana (PP), Perawat Penanggung Jawab Asuhan (PPJA), maupun kepala ruang.

Program Manrura di RSUP Dr. Kariadi Semarang sedang giat dilakukan karena RSUP Dr. Kariadi menjadi tempat percontohan rumah sakit lain saat melakukan studi banding, dan menjadi tempat magang para surveyor akreditasi rumah sakit, serta upaya tersebut untuk mempersiapkan re akreditasi rumah sakit SNARS yang akan dilakukan pada bulan November 2019, akan tetapi fokus utama program Manrura adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien dengan fokus utama *patient safety*.

Hasil studi awal tentang penilaian kinerja di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang oleh kepala ruang sebelum ada Program Manrura terdapat 5 dari 35 perawat kinerjanya kurang baik, 10 perawat kinerjanya sudah baik, dan sisanya kinerjanya biasa saja. Program Manrura yang sudah berjalan berpengaruh terhadap kinerja para perawat, 5 orang perawat yang sebelumnya kinerja kurang baik, perlahan-lahan kinerjanya sedikit demi sedikit mulai meningkat.

Hasil wawancara dengan salah satu Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang mengatakan kondisi tersebut disebabkan karena Manajemen ruang rawat (Manrura) mulai rutin dilakukan

setiap hari, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja para perawat. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merasa perlu melakukan kajian lebih mendalam untuk meneliti sejauh mana Program Manrura dapat meningkatkan kinerja para perawat, karena belum pernah dilakukan kajian tersebut.

B. Rumusan Masalah

Program Manrura merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan disuatu ruang rawat baik yang dilakukan oleh Perawat Pelaksana (PP), Perawat Penanggung Jawab Asuhan (PPJA), serta kepala ruang. Untuk menilai berhasil tidaknya program tersebut maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut, salah satu indikator untuk menilai keberhasilan program Manrura yaitu dengan menilai kinerja para perawat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana gambaran kinerja perawat pada pelaksanaan manajemen ruang rawat (Manrura) di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui sejauh mana gambaran kinerja perawat pada pelaksanaan Manajemen Ruang Rawat (MANRURA) di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik perawat di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang.
- b. Mendeskripsikan kinerja perawat berdasarkan standar Manajemen Mutu Pelayanan Pasien (MMPP) di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang.
- c. Mendeskripsikan kinerja perawat berdasarkan Standar Manajemen Logistik (Manlog) di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang.
- d. Mendeskripsikan kinerja perawat berdasarkan Standar Manajemen Perubahan (MP) di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang.
- e. Mendeskripsikan kinerja perawat berdasarkan Standar Manajemen Sumber Daya Manusia (Man SDM) di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang.
- f. Mendeskripsikan kinerja perawat berdasarkan Standar Manajemen Mutu dan Keselamatan Pasien (MMKP) di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Para perawat

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi bagi para perawat tentang sejauh mana gambaran pelaksanaan manajemen ruang

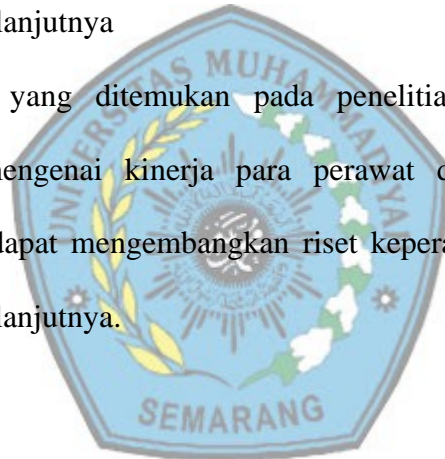
rawat (Manrura) terhadap kinerja para perawat, sehingga diharapkan para perawat dapat mengaplikasikan Manrura dengan benar dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada para pasien.

2. Institusi rumah sakit

Sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan rumah sakit, terutama terkait penilaian kinerja para perawat, misalkan memberikan *reward* untuk perawat dengan kinerja yang baik, serta memberikan *punishment* untuk perawat dengan kinerja kurang baik.

3. Penelitian selanjutnya

Data yang ditemukan pada penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kinerja para perawat di ruang rawat dan juga diharapkan dapat mengembangkan riset keperawatan, sebagai data dasar penelitian selanjutnya.



E. Bidang Ilmu

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian Manajemen Keperawatan.

F. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang hampir sama sudah pernah dilakukan, dengan variabel yang berbeda, tempat yang berbeda atau metode penelitian yang berbeda. Penelitian yang sudah dilakukan terkait penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Keaslian Penelitian

Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Prabu & Wijayanti (2016)	Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Analitik korelasional	Penghargaan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pemberian penghargaan dan motivasi secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan
Mailool, Pondaag, Lolong (2017)	Hubungan faktor personal dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado	Analitik korelasional	Terdapat hubungan faktor personal dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado
Anwar, Rochadi, Daulay, Yuswardi (2018)	Hubungan fungsi manajemen kepala ruang dengan Penerapan <i>patient safety culture</i> di Rumah Sakit Umum Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh	Analitik korelasional	Ada hubungan bermakna antara fungsi manajemen kepala ruang pada perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staf, dan pengendalian dengan penerapan <i>patient safety culture</i>
Raodhah, Nildawati, Rezky (2017).	Hubungan peran kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rsud syekh yusuf kabupaten gowa	Analitik korelasional	Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa dipengaruhi oleh peran kepala ruangan

Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah jenis penelitian ini *self-administered survey* dengan menggunakan pendekatan waktu *cross-sectional study*. Tempat penelitian akan dilakukan di Ruang Rawat Inap Paviliun Garuda RSUP Dr. Kariadi Semarang.

