

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan paripurna, kuratif, preventif dan pelayanan rawat jalan yang menjangkau keluarga serta merupakan pusat latihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian biomedik. Kegiatan pelayanan ini membutuhkan faktor penunjang penting yaitu sumber daya manusia, dan salah satunya adalah perawat. Tenaga perawat merupakan jumlah tenaga yang dominan yaitu 50 – 60 % dari seluruh tenaga yang ada di rumah sakit (Aziz, 2007).

Pengembangan sumber daya manusia, khususnya tenaga keperawatan merupakan salah satu kunci keberhasilan peningkatan mutu pelayanan Rumah Sakit. Karena pengembangan tenaga keperawatan akan menghasilkan jenis dan kualitas tenaga yang sesuai dengan standar profesi yang diinginkan. Oleh karena itu pengembangan tenaga keperawatan merupakan salah satu prioritas kegiatan rumah sakit yang harus dilaksanakan agar jenis dan kualitas tenaga keperawatan yang ada lebih meningkatkan sarana lainnya (Aziz, 2007).

Peran perawat di rumah sakit khususnya di Instalasi Rawat Inap sangatlah penting dan didukung oleh tenaga penunjang yang lainnya seperti : Laboratorium, Radiologi, Fisioterapi, Gizi, Apotik serta Sanitasi serta penunjang lainnya. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di

Rumah Sakit adalah tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien. Akan tetapi kinerja perawat masih banyak dikeluhkan oleh pasien dan keluarganya atau pengunjung terutama tentang pelayanan perawatan di Rumah Sakit. Kondisi tersebut sangat bertentangan dengan kode etik keperawatan yang seharusnya senantiasa meningkatkan mutu pelayanan profesinya, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya (Zaidin, 2001).

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja perlu adanya pelatihan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai : 2007).

Keperawatan merupakan salah satu bentuk pelayanan kesehatan profesional yang ditujukan kepada klien atau pasien baik dalam keadaan sehat maupun sakit melalui kiat-kiat keperawatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan (Nursalam, 2006).

RS dr. R. Soetijono Blora sebagai rumah sakit tipe C juga menjadi lahan praktek bagi mahasiswa keperawatan, kebidanan, sehingga menuntut kualitas keilmuan dan ketrampilan SDM yang dimiliki rumah sakit untuk melahirkan tenaga-tenaga kesehatan yang berkompetensi keperawatan sehingga nantinya SDM keperawatan mempunyai mutu yang tinggi dalam memberikan pelayanan keperawatan dan mampu berkompetisi dengan pesaing sekaligus memberi kepuasan kepada konsumen ataupun pasien dengan tetap

menyesuaikan tingkat perkembangan dan kemampuan keuangan rumah sakit. Untuk itu bidang keperawatan melalui pengembangan tenaga keperawatan mempunyai tanggung jawab dalam membuat program dan mengevaluasi pelaksanaan peningkatan pendidikan dan pelatihan tenaga (Diklat RS Blora, 2011).

Menurut data dari kepegawaian RS dr. R. Soetijono Kabupaten Blora, pada tahun 2011, jumlah keseluruhan karyawan yaitu : 321 orang. Karyawan tetap di rumah sakit tersebut berjumlah 312 orang karyawan (PNS) sementara karyawan tidak tetap atau kontrak adalah sebanyak 9 orang karyawan. Karyawan-karyawan di rumah sakit ini terdiri dari empat bagian yaitu tenaga medis yang meliputi dokter spesialis, umum dan gigi sebanyak 22 orang karyawan; keperawatan meliputi perawat, anestesi, bidan dan pekaya sebanyak 173 orang karyawan; kefarmasian sebanyak 14 orang karyawan, sedangkan bagian administrasi atau umum sebanyak 131 orang karyawan. Tingkat pendidikan khususnya pada perawat di RS dr. R. Soetijono adalah Sarjana Keperawatan Ns 2 orang (1,8%), Sarjana Keperawatan 52 orang (47,7%), D IV Keperawatan 7 orang (6,4%), D III Keperawatan 43 orang (39,4%) dan SPK 5 orang (4,5%) (Kepeg. RS Blora, 2011).

Karyawan pada bagian keperawatan ini mempunyai peranan yang sangat penting karena perawatlah yang memberikan pelayanan dan perawatan secara langsung kepada pasien di rumah sakit tersebut. Perawat juga merupakan tenaga yang paling lama berinteraksi dan berhubungan dengan pasien selama jam kerjanya sehingga baik buruknya pelayanan di rumah sakit

sangat dipengaruhi oleh pelayanan perawat. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan pada tenaga keperawatan yang telah menjadi karyawan tetap atau PNS yang sudah melakukan pelatihan yaitu 74 orang perawat.

Berdasarkan data yang dari bagian Diklat khususnya pelatihan yang telah diberikan untuk menunjang profesi keperawatan adalah PPGD 60 orang, ICU 1 orang, Instrumen OK (bedah minor, bedah mayor) 1 orang, Anastesi 2 orang, Peristi (perinatal resiko tinggi) 1 orang, EEG 4 orang, EKG 5 orang. Perawat memerlukan pelatihan karena, program pelatihan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan pengetahuan, sikap, dan kemampuan sehingga menunjang mutu pelayanan di rumah sakit (Diklat RS Blora, 2011).

Kurangnya pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di rumah sakit Blora juga mempengaruhi tingkat mutu pelayanan yang diberikan rumah sakit sehingga konsumen atau pasien merasa tidak puas terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan.

Dengan minimnya program pelatihan yang diadakan di rumah sakit baik yang bersifat inhouse training maupun exhouse training, tingkat ketrampilan perawat terhadap tindakan-tindakan keperawatan terhadap pasien sangatlah kurang. Apabila ada pasien yang memerlukan tindakan khusus terutama pasien yang ada di ICU hanya perawat tertentu yang sudah mendapat pelatihan yang bisa melaksanakan asuhan keperawatan terhadap pasien tersebut. Sedangkan untuk tindakan-tindakan emergensi sudah banyak perawat yang terlatih.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang, pengaruh pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja perawat di RS dr. R. Soetijono Kabupaten Blora.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja perawat di RS dr. R. Soetijono Kabupaten Blora.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja perawat di RS dr. R. Soetijono Kabupaten Blora.

2. Tujuan Khusus

- a) Mengidentifikasi pelatihan SDM yang ada di RS dr. R. Soetijono Kabupaten Blora.
- b) Mengidentifikasi produktivitas kerja perawat di RS dr. R. Soetijono Kabupaten Blora.
- c) Menganalisis apakah ada pengaruh antara pelatihan SDM terhadap produktivitas kerja perawat di RS dr. R. Soetijono Kabupaten Blora.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Mengaplikasikan teori metodologi penelitian untuk diterapkan dalam kegiatan nyata.
- b. Menganalisa keadaan yang terjadi dan mengupayakan suatu solusi yang kongkrit untuk meningkatkan pelayanan keperawatan.
- c. Mampu berfikir kritis dengan menciptakan berbagai alternatif terhadap pemecahan masalah yang terjadi di RS dr. R. Soetijono Blora.
- d. Dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak RS dr. R. Soetijono Blora dalam perencanaan pengembangan dan pelatihan SDM bagi tenaga keperawatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi Rumah Sakit

Dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak RS dr. R. Soetijono Blora dalam perencanaan pengembangan dan pelatihan SDM bagi tenaga keperawatan guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

b. Bagi Akademis

Untuk menambah pustaka atau acuan dalam perpustakaan dan referensi bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian, serta dapat membantu dan mamperdalam ilmu pengetahuan sehingga dapat berguna untuk masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang pelayanan kesehatan maupun tentang peran kerja karyawan di rumah sakit dalam meningkatkan SDM.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RS dr. R. Soetijono Kabupaten Blora, belum pernah dilakukan. Sedangkan penelitian yang berhubungan dengan judul tersebut adalah penelitian yang pernah dilakukan oleh:

Theresia Juni Puspita (2007) "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul" perbedaan dari penelitian sebelumnya tersebut terletak pada:

Skripsi Theresia Juni Puspita, variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel independen (X) yaitu X_1 = kepuasan kerja karyawan, X_2 = stres kerja karyawan, dan variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori populasi terhingga yaitu seluruh karyawan tetap sejumlah 270 karyawan di Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul. Metode analisis datanya menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan ini lebih menitikberatkan pada "Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RS

dr. R. Soetijono Kabupaten Blora”, yang membedakan dari penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan sample yaitu populasi sebanyak 74 perawat, variabel yang digunakan variabel independen (X) yaitu pelatihan SDM, sedangkan variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja perawat. Metode analisis datanya menggunakan regresi linear sederhana.

Rahmika, Putri (2009) “Gambaran Kompetensi Perawat Dalam Pemberian Standar Praktek Keperawatan”. Dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang sumber daya manusia(SDM) tetapi pada penelitian ini lebih difokuskan pada manajemen sumber daya manusia dalam konsep kompetensi pengembangan SDM, yang meliputi pendidikan dan pelatihan baik kompetensi individu (perawat) maupun kompetensi organisasi.

