

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit adalah suatu tempat yang menyediakan atau memfasilitasi jasa layanan kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkan jasa baik pengobatan ataupun untuk memulihkan. Rumah sakit sebagai pusat rujukan yang sangat penting. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut agar mampu memberikan pelayanan semaksimal mungkin untuk kesembuhan pasien nya. Pelayanan kesehatan yang mampu menerima dengan baik bagi setiap pasien tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu hal yang sangat penting untuk membantu kembang nya rumah sakit yang menjadi tolak ukur dalam penilaian suatu perkembangan mutu pelayanan di sebuah rumah sakit tersebut. Rumah sakit sebagai penyedia jasa yang bersifat tidak berwujud, maka dari itu SDM merupakan unsur yang terpenting didalam produksi ataupun penyampaian jasa pelayanan yang berkualitas di rumah sakit.

Berbicara tentang peningkatan mutu, disebuah rumah sakit tentulah akan sangat berhubungan dengan SDM untuk terkait pada saat pengembangan suatu kompetensi tersebut. Kompetensi yang pada umum nya mudah dipahami sebagai suatu kombinasi yang berada diantara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) seseorang yang diberikan tanggung jawab tersebut (karyawan nya) maka dapat mampu melaksanakan pekerjaan itu. Adapun ahli menyatakan bahwa sikap dan perilaku adalah *soft competency* dan keterampilan

sebagai *hard competency*. Pengembangan suatu kompetensi SDM tidak terbentuk secara otomatis, kompetensi ini juga harus dikembangkan sesuai rencana, sesuai dengan usaha yang dikembangkan agar menjadi suatu kekuatan untuk mendapat dukungan agar kompetensinya akan selalu meningkat karena ilmu pengetahuan tentang pelayanan harus ditingkatkan secara pesat dan cepat dari waktu ke waktu. Peralatan yang baru, sebuah metode cara perawat yang berubah-ubah merupakan suatu contoh jika pengembangan kompetensi ini bisa berupa pendidikan/ pelatihan, melakukan magang di rumah sakit lain, dan melakukan kegiatan rotasi/mutasi.

Menurut Gomez (2003:197) “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan “Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*humaninvestment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dan demikian meningkatkan kinerja pegawai”.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan peneliti, data pelatihan di Ruang Bedah Sentral RSUD Sekayu, dapat ditinjau melalui tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1 Data Pelatihan Perawat di Ruang Bedah Sentral RSUD
Sekayu tahun 2003-2018**

TAHUN	JENIS PELATIHAN	JUMLAH PERAWAT YG MENGIKUTI PELATIHAN
2003 - 2018	Pelatihan PPGD	3 orang
	Pelatihankamar bedah	13 orang
	Pelatihan anestesi	1 orang
	Pelatihan BTCSL	32 orang
	Pelatihan BCLS	2 orang
	Pelatihan program pengembangan kepribadian profesional	2 orang
	Pelatihan BHD	1 orang
	Pelatihan perawatan luka	1 orang
	Interprestasi elektro cardiograsi	3 orang
	Pelatihan basic course facoemulsifikas	1 orang
	Pelatihan laparas copy	4 orang

Keterangan :

- PPGD : Pertolongan Pertama Gawat Darurat
- BHD : Bantuan Hidup Dasar
- BCLS : Basic Cardio Life Support
- BTCLS : Basic Trauma Cardiac Life

Jumlah perawat yang bertugas dan bertanggung jawab di Ruang Bedah Sentral saat ini berjumlah 28 orang, masing-masing ada yang telah melakukan pelatihan lebih dari 1 kali. Jadi dapat dilihat RSUD Sekayu memberikan pelatihan kepada perawat pelaksana setiap tahunnya dengan jenis pelatihan yang tidak sama/ berbeda. Berdasarkan hasil pertanyaan wawancara peneliti dengan Kasubag Diklat dan Litbang RSUD Sekayu ditemukan hambatan dalam pelaksanaan pelatihan yaitu kurangnya Anggaran/Biaya. Hal ini dapat ditinjau pada Tabel 1.1,

ada beberapa jenis pelatihan misalnya pelatihan Anastesi hanya 1 orang perawat yg pernah mengikuti pelatihan tersebut. Minimnya perawat yang mendapatkan pelatihan akan berdampak pada tingkat pengetahuan dan keterampilan perawat yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perawat. Menurut Rivai (2014:406), mengemukakan “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Selain pelatihan, untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan, Kepala Ruangan harus melaksanakan program Supervisi. (Swansburg, 1999) “Supervisi adalah suatu proses kemudahan untuk penyelesaian tugas-tugas keperawatan”.(Kron, 1987) “Supervisi adalah merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai, mengevaluasi secara terus menerus pada setiap perawat dengan sabar, adil serta bijaksana”. (Suyanto, 2008) “Supervisi berperan untuk mempertahankan agar segala kegiatan yang telah diprogram dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar. Supervisi secara langsung memungkinkan manajer keperawatan menemukan berbagai hambatan ataupun permasalahan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan”. Adapun hasil dari definisi tersebut dibuatlah kesimpulan yaitu supervisi adalah sebagai salah satu cara yang sangat efektif untuk mencapai apa yang telah direncanakan dari organisasi yang telah disusun.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan peneliti, kepala Ruangan melaksanakan program supervisi satu kali dalam satu bulan. Supervisi yang

diterapkan pada RSUD Sekayu di Ruang Bedah Sentral adalah supervise secara langsung, maksudnya supervisi yang dilakukan pada saat pelaksanaan tanggung jawab tersebut berlangsung. Adapun supervisi ini dibuat agar di dapatkannya bimbingan dan arahan serta untuk menghindari dan merubah menjadi lebih baik pada suatu kesalahan yang terjadi. Kepala Ruangan juga menggunakan evaluasi untuk menilai apakah tanggung jawab yang diberikan tersebut sudah dikerjakan sesuai dengan aturan yang direncanakan untuk suatu hasil yang sesuai keinginan. Adapun unsur-unsur yang dinilai oleh Kepala Ruangan yakni Sasaran Kerja (60%) dan Perilaku Kerja (40%). Sasaran Kerja meliputi :

1. Melaksanakan analisis keperawatan dasar pada individu,
2. Memudahkan dalam menggunakan alat-alat atau pelindung fisik pada pasien untuk menghindari risiko cedera,
3. Memantau perkembangan pasien sesuai dengan kondisinya,
4. Melakukan intervensi keperawatan dalam rangka pemenuhan KDM yaitu oksigen asi sederhana,
5. Memberikan bantuan hidup dasar,
6. Mengusahakan agar suhu tubuh teap normal saat tindakan (memasang warming blanket),
7. Menyediakan tempat lingkungan yang aman dan tenang,
8. Melaksanakan dokumentasi proses keperawatan pada tahap keterampilan tindakan keperawatan.

Sedangkan Perilaku Kerja meliputi :

1. Orientasi Pelayanan,

2. Mutu (sifat)
3. Perjanjian (keterikatan)
4. Tepat waktu (disiplin)
5. Kerjasama.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Ruangan pada saat melaksanakan kegiatan supervisi tersebut, tidak ditemukan hambatan yang mempengaruhi proses supervisi tersebut. Tetapi, untuk hasil dari kegiatan supervisi ini terdapat suatu permasalahan seperti: terkadang diantara perawat yang telah disupervisi melakukan/mengulangi kesalahan yang sama di periode berikut (bulan depan) dan akan mempengaruhi tingkat kinerja perawat tersebut.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dipaparan tersebut, sehinggasangat menarik untuk penulis dalam melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Hubungan Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Bedah Sentral RSUD Sekayu”**.

I.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari paparan yang dijelaskan diatas,sehingga dapat dirumuskan beberapa permasalahan antara lain :

- Bagaimana hubungan pelatihan dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu ?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- Menganalisis apakah terdapat hubungan antara pelatihan dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan, penulis berharap agar dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan masukan bagi :

1. Lembaga Kesehatan (Rumah Sakit), Membagikan keterangan mengenai analisis hubungan pelatihan dan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang bedah sentral RSUD Sekayu, sehingga informasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di Rumah sakit.
2. Untuk Perawat, Sebagai bahan informasi bagi praktisi keperawatan dalam melaksanakan fungsi dalam bantuan keperawatan secara professional.
3. Penulis, Dapat dipergunakan sebagai petunjuk penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan analisis hubungan pelatihan dan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan terhadap kinerja perawat-perawat pelaksana di ruang bedah sentral RSUD Sekayu.

1.5 Sistematika Dalam Penulisan

BAB I LATAR BELAKANG

Berisi tentang uraian latar belakang penelitian, Rumusan masalah penelitian, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan berisikan tentang teori yang berisi pengertian pelatihan, pengertian supervisi, dan kinerja beserta isi teori masing-masing.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang ruang lingkup objek penelitian, Objek penelitian, Metode penelitian, Metode pengumpulan data, Populasi dan metode pengumpulan sampel, variabel operasional, Metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang sejarah tempat penelitian, kuisioner, dan hasil pengujian Responden.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang ditulis oleh peneliti.