

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan publik, sampai dengan saat ini telah mengalami berbagai perubahan. Di sisi lain, rumah sakit sebagai salah satu bagian dari tatanan pelayanan kesehatan terbesar memiliki tiga fungsi yaitu fungsi sosial, fungsi profit, dan fungsi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai standar guna memenuhi kebutuhan serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu (Noya, 2010)

Pelayanan kesehatan menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2009 (Depkes RI) yang tertuang dalam Undang-Undang Kesehatan tentang kesehatan ialah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan, perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit, tidak terlepas dari pelayanan keperawatan yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan tersebut (Sri Rahayu, 2006). Berdasarkan Undang-undang Keperawatan diatur oleh UU nomor 38 tahun 2014, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Peran perawat salah satunya adalah sebagai pemberi asuhan keperawatan atau care provider.

Kemampuan perawat dalam melayani pasien di rumah sakit sangatlah penting sebagai suatu sumber daya manusia dalam rumah sakit, seharusnya rumah sakit memberikan perhatian terhadap perawat, dengan demikian akan memberikan semangat bagi kinerja seorang perawat. Keberhasilan rumah sakit juga akan tercapai karena prestasi yang baik yang diberikan oleh perawat.

Untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan rumah sakit, maka perlu adanya suatu motivasi agar perawat mampu bekerja

dengan baik. Masalah umum yang terjadi tentang motivasi perawat yaitu lemahnya motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dan pelayanan keperawatan

Tenaga perawat yang mempunyai motivasi tinggi, karena merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga terdorong untuk lebih giat melaksanakan tugasnya. Motivasi berkaitan erat dengan dorongan yang kuat untuk melakukan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal. Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap gaji dan insentif yang diterima akan mendorong tenaga perawat untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya lebih baik.

Kompensasi menurut Sedarmayanti (2011) adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

RSUP Fatmawati telah berusaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan harapan pelanggan. Dimana setiap tahunnya, RSUP Fatmawati melakukan survei evaluasi layanan melalui survei kepuasan pelanggan.. Namun, dilihat berdasarkan tahun 2017 dan 2018, RSUP Fatmawati memang belum mencapai target yang diharapkan yaitu 80 dari skor maksimal 100. Dimana dilihat pada tahun 2018, RSUP Fatmawati memiliki Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 76,5 dan menurun bila dibandingkan dengan tahun 2017 dengan nilai IKM 77,6. Adapun indikator yang dijadikan pengukuran berdasarkan IKM adalah prosedur pelayanan, persyaratan pelayanan, kejelasan petugas pelayanan, kedisiplinan petugas pelayanan, tanggung jawab petugas pelayanan, kemampuan petugas pelayanan, kecepatan pelayanan, keadilan mendapatkan pelayanan, kesopanan dan keramahan petugas, kewajaran biaya

pelayanan, kepastian jadwal pelayanan, kenyamanan lingkungan, keamanan pelayanan.

Jadi, berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa peranan dari petugas pelayanan seperti perawat dapat berhubungan dengan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di suatu rumah sakit. Sehingga perlu adanya identifikasi faktor-faktor penyebab kualitas pelayanan perawat di suatu rumah sakit, contohnya seperti tunjangan insentif dan gaji yang sudah terpenuhi secara finansial.

Sebagai gambaran apabila gaji perawat di RSUP Fatmawati berdasarkan UMR yang sudah ditetapkan per bulan dan insentif yang sesuai kebijakan dari rumah sakit. Hal ini dapat berhubungan dengan kinerja perawat dalam pelayanan di rumah sakit.

Jadi, berdasarkan uraian diatas, dapat kita lihat bahwa peranan kompensasi berupa pendapatan/gaji memiliki peran yang sangat penting terhadap produktivitas kerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara pemenuhan kompensasi terhadap kinerja perawat di RSUP Fatmawati.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis utarakan tersebut, dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu adakah hubungan pemenuhan kompensasi terhadap kinerja perawat di ruang instalasi gawat darurat dan ruang rawat inap teratai perinatologi RSUP Fatmawati pada periode Juni 2019.

I.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Mengetahui hubungan antara pemenuhan kompensasi finansial dan gajidengan kinerja perawat.

2. Tujuan Khusus Penelitian
 - a. Mengetahui gambaran pemenuhan kompensasi finansial yang diberikan dalam melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan standar kinerja professional.
 - b. Menganalisis hubungan antara kompensasi finansial dengan kinerja perawat.
 - c. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial dengan kinerja perawat.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat teoritis:

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, peneliti mampu memberikan bukti adanya hubungan antara pemenuhan kompensasi finansial dengan kinerja perawat.

I.4.2 Manfaat Praktis:

1. Bagi RSUP Fatmawati
Sebagai masukan bagi pihak manajemen dan komite keperawatan bahwa dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat.
2. Bagi perawat
Dapat memberikan informasi bagi perawat sehingga perawat tersebut dapat memberikan pelayanan yang terbaik.
3. Bagi Fakultas Kedokteran Universitas Pembangunan Veteran Jakarta
Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi mahasiswa pada studi atau penelitian dimasa yang akan datang.
4. Bagi penulis
Mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang berharga tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat.