

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) umumnya sebagai “sumber daya pemacu produktivitas” dalam menangkap persaingan dalam era globalisasi, sementara itu bagi organisasi, sumber daya manusia sebagai penggerak aktivitas organisasi dalam menjalani visi misi untuk mencapai tujuan. Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya, berbeda dengan sumber daya material. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial atau abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya.

Dalam ruang lingkup instansi pemerintah pun, pegawai atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi sebagai pelaksanaan utama tugas pemerintah. Sebagai abdi negara dan masyarakat, Sumber Daya Manusia aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh masyarakat.

Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur pun diharapkan mampu untuk menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, efektif dan efisien. Sehingga menciptakan kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam

diri masyarakat sebagai penerima layanan tetapi juga ada pada SDM aparaturnya yang bersangkutan sebagai pemberi pelayanan.

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang optimal bagi masyarakat merupakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan diselenggarakan dengan pendekatan peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan. Semakin tinggi tingkat kecerdasan dan sosial ekonomi masyarakat, maka pengetahuan mereka terhadap penyakit, biaya, administrasi maupun upaya penyembuhan semakin baik. Masyarakat akan menuntut penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan nonmedis (Undang – Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit).

Kinerja seorang perawat dapat diukur dari kualitas asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Kemudian menggunakan standar praktik keperawatan sebagai acuan dalam rangka menilai

kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Standar praktik inilah yang kemudian menjadi acuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Nursalam, 2007:159).

Guna meningkatkan kinerja Perawat diperlukan suatu stimulan yang diberikan kepada Perawat sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa pemberian remunerasi. Remunerasi memiliki pengertian sebagai setiap imbalan yang diterima pegawai dari hasil kinerja dan tugas organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara baik apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional. Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara efektif untuk menambah produktivitas Perawat dalam mencapai tujuan organisasi.

Kebijakan Remunerasi pada RSUD Sawerigading Palopo ditetapkan berdasarkan Peraturan Walikota Palopo Nomor 05 Tahun 2018 Tentang Perubahan Peraturan Walikota Palopo Nomor 88 Tahun 2017 Tentang Sistem Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo.

Dari pengambilan data awal di RSUD Sawerigading Kota Palopo menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja perawat menunjukkan bahwa sebanyak 55% ketidakpuasan pasien berasal dari asuhan keperawatan yang mengakibatkan kinerja perawat dinilai harus ditingkatkan kembali. Hal ini didukung dengan penelitian di

Rumah Sakit Dr. R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro Jawa Timur yang menunjukkan bahwa kelengkapan dokumen rekam medis pada dokumentasi asuhan keperawatan rawat inap masih mencapai ketuntasan 75% dan 25% sisanya masih belum lengkap, yang menunjukkan perlunya peningkatan kinerja perawat dalam mencapai standar pelayanan minimal rumah sakit (Pratama et al., 2018).

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja karena prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Wati, 2018). Semua pembayaran pada seorang pegawai akan dihitung sebagai remunerasi. Remunerasi dapat berupa gaji atau upah, honorarium, tunjangan-tunjangan, wewenang, dan apresiasi. Sistem remunerasi pegawai yang didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai diharapkan dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit (Permatasari et al., 2021).

Menurut penelitian Pratama, et al. (2017) mengemukakan bahwa sistem remunerasi berbasis kinerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan nantinya akan berdampak pula terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan ketika kepuasan kerja meningkat maka motivasi kerja meningkat pula. Imbalan berupa remunerasi dalam praktiknya di lapangan menjadi unsur yang sangat perlu untuk

selalu dipertimbangkan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan pelayanan perawat kepada pasiennya.

Penelitian lain yang dilakukan Juairiah, et al. (2016) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai tidak dapat tercapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proporsional.

Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo termasuk salah satu Rumah Sakit yang berada di Sulawesi Selatan yang bergerak dibidang kesehatan yang beroperasi 24 jam setiap harinya. Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading ini mempunyai perawat sejumlah 118 orang. Peneliti melakukan pertanyaan pada 15 orang tenaga perawat mengenai pengaruh kinerja perawat di ruang rawat inap seluruh perawat menjawab remunerasi sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Palopo.

Oleh karena itu, untuk mengetahui hubungan remunerasi dengan kinerja perawat, penulis mengangkat judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2023 ”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antara insentif dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading Palopo?
2. Bagaimana hubungan antara tunjangan dengan kinerja perawat di RSUD Sawerigading Palopo?
3. Bagaimana hubungan antara fasilitas dengan kinerja perawat di RSUD Sawerigading Palopo?
4. Bagaimana hubungan antara Beban Kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sawerigading kota Palopo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk Mengetahui Faktor Yang Berhubungan Dengan Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2023

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan kinerja perawat di ruang inap RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2023.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara tunjangan dengan kinerja perawat di ruang inap RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2023.

- c. Untuk mengetahui hubungan antara fasilitas dengan kinerja perawat di ruang inap RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2023.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara Beban Kerja dengan kinerja perawat di ruang inap RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah dapat memperdalam ilmu pengetahuan tentang Faktor Yang Berhubungan Dengan Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2023.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya. Dimana hasil penelitian dapat digunakan sebagai data perbandingan.

3. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi bagi Rumah Sakit tentang Faktor Yang Berhubungan Dengan Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2023.