

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien.

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi. Karakteristik individu yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah pendidikan, pelatihan, promosi, jenjang karir, lama bekerja, sistem penghargaan, gaji, tunjangan, insentif dan bonus.

Faktor lain selain faktor di atas yaitu pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani yang dimiliki karyawan dapat berhubungan dengan kinerja perawat.

Kepemimpinan melayani dapat menjadi salah satu faktor penyebab kinerja seseorang. Perilaku pemimpin yang mengutamakan pelayanan kepada orang lain, yang bertujuan agar individu yang dilayani dapat tumbuh

berkembang (*grow*), sehat (*health*), mandiri (*autonomous*), dan memiliki jiwa melayani. Hal ini juga akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Selain kepemimpinan melayani, dalam peningkatan kualitas kesehatan adalah mutu tenaga perawat, dalam kaitan ini bukan hanya diperlukan suatu reformasi mendasar dari pendidikan tenaga perawat tetapi perlu adanya pengembangan kompetensi. Dalam hasil penelitiannya Hariyono, Y., Andreani, F.(2020): *Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di UD. Anugrah Mulya Rejeki*". *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 8, No.2* menyebutkan kepemimpinan melayani berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai original sample sebesar -0.163 dan nilai t-statistics senilai 0,454 lebih kecil dari t-statistics 1,64. Dilihat tabel 1 sampai 3 semua indikator rata-rata memiliki nilai mean yang tinggi diatas 4,00. Hasil outer loading yang ada memiliki nilai yang valid dapat diterima diatas 0,5. Hasil negatif dan tidak signifikan ini terjadi karena servant leadership yang diterapkan di UD Anugrah Mulya Rejeki tidak menjadi jaminan kinerja karyawan dapat baik semua itu kembali lagi pada pribadi karyawan masing-masing.

Melalui pelatihan-pelatihan atau melalui tugas belajar, tenaga perawat dapat meningkatkan kompetensi dan wawasannya, serta tenaga perawat tersebut akan memiliki tanggung jawab dan kesetiaan dalam bekerja secara maksimal, sehingga dapat melaksanakan tugasnya sebagai tenaga perawat dengan baik. Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal.

Sejalan dengan hal tersebut Debra K., Joan O., Trisha D., Peter M.(2020): *The effectiveness of training interventions on nurses communication skills: A systematic review*. *Nurse Education Today*.89 dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa program pelatihan bervariasi secara signifikan dalam durasi, struktur, lokasi dan penggunaan alat pengukuran hasil. Lima uji coba difokuskan pada komunikasi dengan pasien kanker

menggunakan pasien simulasi. Semua uji coba menemukan setidaknya satu peningkatan yang signifikan secara statistik untuk keterampilan komunikasi perawat. Intervensi pendidikan untuk meningkatkan kapasitas perawat untuk berkomunikasi dengan pasien menunjukkan harapan. Hasil penelitian ini melaporkan tinjauan sistematis pertama uji coba terkontrol secara acak mengenai efek pelatihan keterampilan komunikasi pada kemampuan perawat untuk berkomunikasi dengan pasien, termasuk pengaturan non-kanker. Dampak langsung dari intervensi pendidikan pada keterampilan komunikasi perawat sulit diukur yang timbul dari alat pengukuran hasil yang tidak standar. Penelitian lebih lanjut sangat diperlukan dalam kondisi akut, kronis, perawatan lanjut usia dan pengaturan masyarakat.

Faktor lain yang dapat berhubungan dengan kinerja perawat adalah *teamwork*. Kinerja perawat akan meningkat apabila dalam kehidupan di RSUD memiliki *teamwork* dan kepemimpinan melayani yang baik, kondusifitas lingkungan yang membudaya dengan dukungan spiritual yang baik akan membangkitkan kesadaran sendiri yang tentunya akan menjadi sinergitas yang baik dan kooperatif dalam mencapai tujuan RSUD secara bersama-sama. Faktor *teamwork* dalam suasana lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja. *Teamwork* yang dimiliki seseorang dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, menghasilkan karya atau inovasi yang baru dan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja seseorang.

Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian Florence E.Turrentine., Anneke T., Peter T., Beth A., Philip W., Michael D., Julie A (2020): *Enhancing Medical Students' Interprofessional Teamwork Through Simulated Room of Errors Experience*. Journal of Surgical Research. 251: 137- 145 menyatakan pelatihan kerjasama tim yang diterima dengan baik ini memungkinkan mahasiswa kedokteran untuk menghargai kontribusi anggota tim dan perspektif disiplin ilmu lain, di samping sinergi yang terjadi dengan tim multidisiplin.

Menurut Prawirodihardjo, L., Noor, N., Febriani, A. (2019). *Analysis of Factors That Influence The Performance of Nurses In Mother and Child General Hospital and Mother and Child Private Hospital, Makassar City. Hasanudin International Journal of Health Research, 1(1), Agustus 2019*, kinerja Perawat dimaknai sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi khususnya dalam pelayanan kesehatan masyarakat, sehingga melalui fokus pada peningkatan mutu perawat diharapkan mutu pelayanan semakin meningkat. Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Wazqar, D., Kerr, M., Regan, S., Orchard, R. (2017). *An Integrative Review of The Influence of Job Strain and Coping on Nurses' Work Performance: Understanding The Gaps in Oncology Nursing Research. International Journal of Nursing Sciences, 4(2017): 418 – 429*, kinerja perawat dapat dipandang sebagai keefektifan perawat dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya terkait dengan perawatan pasien langsung

Berdasarkan paparan di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja seorang perawat. Dalam penelitian ini akan dibatasi pada ketiga variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat yaitu pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani.

Ketiga variabel tersebut di atas dipilih karena belum ditemukan penelitian tentang faktor-faktor tersebut terhadap kinerja perawat di lingkungan RSUD Jakarta Barat. Selain fenomena tersebut, kinerja perawat perlu diteliti karena tenaga kesehatan sendiri merupakan profesi yang multidimensi baik aspek kompetensi profesi yakni kognitif, psikomotor maupun afektif; juga aspek psikologis, moral, etika dan lain sebagainya. Semua aspek ini menuntut kinerja perawat yang tinggi agar pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Perawat yang kinerjanya baik akan melakukan tugas dan fungsinya dengan baik yang berimplikasi terhadap kualitas pelayanan perawat yang baik. Hal ini dapat diwujudkan jika unsur pimpinan yang mengatur pengelola institusi, sumber daya manusia itu sendiri dalam hal kepemimpinan melayani dan *teamwork*nya, serta faktor lainnya diperhatikan dan ditangani dengan baik.

Berikut ini data mengenai kinerja perawat di beberapa RSUD di wilayah kerja Jakarta Barat, provinsi DKI Jakarta yang berhasil dihimpun melalui survey pendahuluan pada tanggal 18 Juni 2019 sebanyak 60 orang perawat dan difokuskan pada komponen:

Tabel 1.1. Hasil Survei Pendahuluan.

N O	Fokus Pengamatan	Prosentasi Perawat yang Bermasalah
1	Kualitas Pekerjaan	34 %
2	Kuantitas Pekerjaan & kehadiran	31 %
3	Hasil Supervisi	32 %
4	Kualitas Layanan terhadap Lingkungan	34 %

Survei pendahuluan ini, dilakukan terhadap 60 perawat RSUD yang ada di Kota Jakarta Barat, propinsi DKI Jakarta. Data pada tabel di atas adalah hasil survei pendahuluan yang berhasil direkap. Berikut data perawat pada saat survei pendahuluan:

Tabel 1.2. Data Perawat (Survei Pendahuluan)

NO	NAMA RSUD	JUMLAH PERAWAT	JML PERAWAT UNTUK SURVEY PENDAHULUAN	%
1	RSUD Cengkareng	457	46	10
2	RSUD Kali Deres	56	6	10
3	RSUD Taman Sari	43	4	10
4	RSUD Kembangan	41	4	10
	JUMLAH	597	60	10

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut diperoleh kinerja perawat dengan indikator: 1. Kualitas pekerjaan; 2. Kuantitas pekerjaan dan

kehadiran; 3. Hasil Supervisi; 4. Kualitas Layanan terhadap Lingkungan. Fakta yang dihasilkan berdasarkan hasil survey pendahuluan dengan menggunakan angket kuesioner, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat 34 % perawat belum optimal dalam kualitas pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban perawat terhadap pernyataan-pernyataan:
 - a. Bekerja tepat pada waktunya
 - b. Berhati-hati dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dari RSUD
 - c. Hasil pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan
 - d. Hasil pekerjaan yang memuaskan, mendapatkan reward dari pihak RSUD
 - e. Menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
 - f. Iri jika melihat teman yang mendapatkan reward karena tugasnya yang baik
2. Terdapat 31 % perawat belum optimal dalam kuantitas pekerjaan dan kehadiran. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban perawat terhadap pernyataan-pernyataan:
 - a. Selama bekerja, hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang sebelumnya
 - b. Selama bekerja, berusaha lebih baik dari rekan kerja
 - c. Belum pernah mengeluh ketika diberikan tugas tambahan oleh pimpinan
 - d. Fasilitas yang disediakan RSUD dapat meningkatkan hasil pekerjaan
 - e. Sarana dan prasarana tempat kerja tidak nyaman sehingga menurunkan hasil pekerjaan
 - f. Kesal jika melihat teman yang mendapatkan reward karena tugasnya yang sedikit
3. Terdapat 32 % perawat belum optimal dalam hasil supervisi. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban perawat terhadap pernyataan-pernyataan:
 - a. Pimpinan/atasan melakukan pengawasan/pengontrolan dengan baik terhadap pekerjaan perawat

- b. Pimpinan/atasan banyak membimbing perawat ketika melakukan pengawasan
 - c. Perawat menilai hal – hal yang disupervisi telah diatur dalam SOP yang jelas
 - d. Perawat merasa supervisi yang dilakukan mengabaikan SOP yang sudah ada
 - e. Perawat menilai atasan mampu melakukan pengawasan/pengontrolan dengan baik
 - f. Perawat kecewa apabila setelah disupervisi mendapat nilai yang tidak sesuai
4. Terdapat 34 % perawat belum optimal dalam kualitas layanan terhadap lingkungan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban perawat terhadap pernyataan-pernyataan:
- a. Perawat berusaha melindungi dan merawat sarana dan prasarana RSUD
 - b. Perawat mencegah pemborosan dalam penggunaan listrik,air dan fasilitas kesehatan di RSUD
 - c. Perawat memanfaatkan secara bijaksana sumber daya alam dan lingkungan RSUD
 - d. Perawat merasa suasana kekeluargaan diantara rekan kerja pada umumnya cukup baik
 - e. Perawat merasa beberapa rekan mengabaikan semangat gotong royong untuk menjaga pelestarian lingkungan RSUD
 - f. Pemeliharaan fasilitas RSUD bukan tanggung jawab perawat
5. Selain keempat faktor tersebut ada beberapa hal penting yang juga mendukung kinerja perawat, yaitu:
- a. Profesionalisme perawat ditingkat lapangan dalam pembangunan bidang kesehatan sejalan dengan kinerja perawat. Perawat merupakan tenaga professional yang harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan kesehatan. Dalam tingkatan operasional, perawat merupakan penentu keberhasilan di bidang kesehatan. Perawat yang professional, dapat meningkatkan kinerjanya

- b. Pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan SDM perawat. Melalui pelatihan diharapkan efektivitas kinerja perawat dapat tercapai dengan meningkatkan pengetahuan, sikap dan keahlian, sehingga mendapatkan kinerja perawat yang tinggi.
- c. *Teamwork* adalah kerjasama tim dalam merumuskan, mendiskusikan dan mengambil jalan yang terbaik dalam proses kegiatan keperawatan sehingga langkah-langkah tersebut dapat meningkatkan mutu kesehatan serta meningkatkan pelayanan terhadap pasien. Seorang perawat yang mempunyai kerjasama tim /*teamwork* akan meningkatkan kinerjanya.
- d. Pemimpin yang melayani Kepemimpinan melayani adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif, tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini. Pemimpin yang melayani perawat dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan paparan teori maupun bukti ilmiah di atas, dapat diketahui bahwa untuk dapat mencapai kinerja perawat yang tinggi, perlu memperhatikan faktor efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani, agar dapat meningkatkan kinerja perawat yang berdampak pada produktivitas dan peningkatan kualitas layanan. Data yang ada menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan kinerja perawat dari aspek kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi, kehadiran, dan kualitas layanan terhadap lingkungan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja perawat dan faktor-faktor yang berhubungan sehingga diperoleh peningkatan ilmu dan pengetahuan terutama bagi para pimpinan keperawatan tinggi di lingkungan RSUD dalam mengelola institusi masing-masing dalam rangka peningkatan kinerja perawat menuju lahirnya kualitas layanan RSUD.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja perawat adalah hasil kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu dan dapat diukur melalui indikator: 1). Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; 2). Kuantitas pekerjaan dan kehadiran, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu 3). Hasil Supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan; 4). Kualitas layanan terhadap lingkungan meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Berdasarkan berbagai literatur, banyak faktor yang secara teoritik berhubungan dengan kinerja. Faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja perawat dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Profesionalisme perawat ditingkat lapangan dalam pembangunan bidang kesehatan sejalan dengan kinerja perawat. Perawat merupakan tenaga profesional yang harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan kesehatan. Dalam tingkatan operasional, perawat merupakan penentu keberhasilan di bidang kesehatan. Perawat yang profesional, dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara profesionalisme dengan kinerja perawat?
2. Pelatihan merupakan salah satu bentuk kegiatan dari program pengembangan SDM perawat. Melalui pelatihan diharapkan efektivitas kinerja perawat dapat tercapai dengan meningkatkan pengetahuan, sikap dan keahlian, sehingga mendapatkan kinerja perawat yang tinggi. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat?
3. *Teamwork* adalah kerjasama kelompok musyawarah dalam merumuskan, mendiskusikan dan mengambil jalan yang terbaik dalam proses kegiatan keperawatan sehingga langkah-langkah tersebut dapat meningkatkan mutu kesehatan serta meningkatkan pelayanan terhadap pasien. Seorang perawat yang mempunyai kekompakan kelompok/*teamwork* akan meningkatkan

kinerjanya. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara *teamwork* dengan kinerja perawat?

4. Pemimpin yang melayani Kepemimpinan melayani adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif, tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini. Pemimpin yang melayani perawat dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan melayani dengan kinerja perawat?
5. Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman mengenai keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dimiliki dan dikembangkan dalam organisasi untuk dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya dalam mengatasi masalah pekerjaan. Dengan budaya organisasi yang baik, maka perawat dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat?
6. Hubungan iklim organisasi dengan kinerja perawat. Iklim kerja perawat merupakan kontribusi terhadap proses pelayanan perawat terhadap pasien di rumah sakit, dan untuk itu perawat dan kepala ruangan harus bisa mengkreasi suasana yang lebih intensif dalam sistem yang lebih demokratis. Dengan iklim yang baik, maka perawat dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja perawat?
7. Hubungan perilaku kepemimpinan kepala ruangan yang mampu mengajak perawat untuk berperan aktif dan bertanggungjawab mencapai tujuan RSUD, dengan kinerja perawat. Kepemimpinan kepala ruangan pada dasarnya merupakan proses untuk mempengaruhi perawat agar terjadi peningkatan proses dan hasil pelayanan perawat. Apabila seorang kepala ruangan berperilaku sebagai seorang pemimpin yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut apakah terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja perawat?

8. Terdapat hubungan komitmen terhadap organisasi dengan kinerja perawat. Salah satu fakta yang mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan dewasa ini diantaranya adalah komitmen terhadap organisasi, yang menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi, dan komitmen terhadap organisasi dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap organisasi yang diembannya, dengan asumsi bahwa komitmen terhadap organisasi yang tinggi dapat dikaitkan dengan hasil positif yang diharapkan dan akan berdampak pada keberhasilan penyelenggaraan kegiatan di RSUD, yaitu kualitas layanan akan meningkat. Dengan demikian, perawat yang mempunyai komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut apakah terdapat hubungan komitmen terhadap organisasi dengan kinerja perawat?
9. Hubungan penguasaan pengetahuan tentang materi BTCLS dengan kinerja perawat. Penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan seorang perawat sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan perawat atas kompetensinya dan memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti; hasil akademik, sikap dan keterampilan perawat serta meningkatkan kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut apakah terdapat hubungan antara penguasaan pengetahuan dengan kinerja perawat?

Disamping identifikasi masalah di atas, masih banyak lagi faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dapat berguna untuk mengembangkan penelitian ini.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat cukup banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti masalah kinerja dan variabel lain yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja perawat, dalam hal ini adalah efektivitas pelatihan, *teamwork*

dan kepemimpinan melayani. Penelitian ini dilakukan pada perawat di RSUD Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta.

Dengan pertimbangan lingkup masalah yang luas dan kompleks, dan juga agar pembatasan masalah lebih terfokus, maka penelitian ini dibatasi dalam lingkup empat variabel yang telah disebutkan di atas. Selain itu mengingat keterbatasan peneliti, baik dalam hal waktu, pengetahuan, dan juga untuk menjaga agar penelitian ini tidak meluas, maka perlu adanya pembatasan masalah.

Pembatasan masalah tersebut bertujuan agar penelitian ini dapat terlaksana secara efektif dan efisien, dan mempertajam analisis tentang hubungan antara efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani dengan kinerja kerja perawat.

C. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah struktur hubungan antara variabel-variabel yang mempunyai hubungan dengan kinerja perawat di RSUD Jakarta Barat, propinsi DKI Jakarta yang terdiri dari efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani, didukung oleh fakta empiris. Secara spesifik rumusan masalah tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara efektivitas pelatihan dengan kinerja perawat, sehingga penguatan efektivitas pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat?
2. Apakah terdapat hubungan antara *teamwork* dengan kinerja perawat, sehingga penguatan *teamwork* dapat meningkatkan kinerja perawat?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan melayani dengan kinerja perawat, sehingga penguatan kepemimpinan melayani dapat meningkatkan kinerja perawat?
4. Apakah terdapat hubungan antara efektivitas pelatihan dan *teamwork* secara bersama-sama dengan kinerja perawat sehingga penguatan efektivitas pelatihan dan *teamwork* secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja

perawat?

5. Apakah terdapat hubungan antara efektivitas pelatihan dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama dengan kinerja perawat sehingga penguatan efektivitas pelatihan dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja perawat?
6. Apakah terdapat hubungan antara *teamwork* dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama dengan kinerja perawat sehingga penguatan *teamwork* dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja perawat?
7. Apakah terdapat hubungan antara efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama dengan kinerja perawat sehingga penguatan efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja perawat?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja perawat PNS di RSUD Jakarta Barat dapat ditingkatkan dengan cara meneliti hubungan antara efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani dengan kinerja perawat. yaitu identifikasi terhadap:

1. Kekuatan hubungan antara efektivitas pelatihan dengan kinerja perawat
2. Kekuatan hubungan antara *teamwork* dengan kinerja perawat
3. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan melayani dengan kinerja perawat
4. Kekuatan hubungan antara efektivitas pelatihan dan *teamwork* secara bersama-sama dengan kinerja perawat
5. Kekuatan hubungan antara efektivitas pelatihan dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama dengan kinerja perawat
6. Kekuatan hubungan antara *teamwork* dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama dengan kinerja perawat
7. Kekuatan hubungan antara efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama dengan kinerja perawat

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritik

Kegunaan hasil penelitian ditinjau dari sudut teoritis, diharapkan dapat memberikan:

- a. Sumbangan pemikiran untuk meningkatkan wawasan pengetahuan dan keilmuan terkait faktor-faktor yang berhubungan dan berkontribusi positif terhadap efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani dengan kinerja perawat.
- b. Adanya identifikasi semua faktor-faktor dominan yang menyebabkan kinerja perawat RSUD Kota Jakarta Barat, dan diharapkan bisa menjadi acuan untuk pengembangan pengetahuan dan keilmuan keperawatan.

2. Kegunaan Praktik

Kegunaan hasil penelitian ditinjau dari aspek praktis, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam hal sebagai berikut:

- a. Sebagai masukan informasi untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi perawat RSUD Kota Jakarta dalam mengimplementasikan konsep efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani, karena hal ini erat kaitannya dengan upaya perwujudan peningkatan kinerja perawat yang lebih baik.
- b. Upaya-upaya yang mendorong terwujudnya efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani, sehingga kualitas kesehatan umumnya dan kualitas proses kinerja perawat di Kota Jakarta Barat pada khususnya akan lebih meningkat.
- c. Bagi Kepala Ruangan dapat menjadi masukan sebagai bahan pertimbangan mengenai efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani dalam peningkatan kinerja perawat.
- d. Bagi Dinas Kesehatan Jakarta Barat, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi positif guna mencari terobosan dalam rangka penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif serta upaya-upaya lain yang mendorong para kepala ruangan, perawat dan

karyawan lainnya untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dalam suasana RSUD yang menyenangkan sehingga kepala perawat, perawat, karyawan dan seluruh warga RSUD merasa puas dalam seluruh aspek pekerjaannya.

Penelitian ini mengungkap aspek-aspek yang menentukan terhadap kinerja perawat, khususnya mengenai efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi pengembangan penerapan kinerja perawat terutama perawat RSUD, sehingga dapat dijadikan sebagai masukan untuk pengembangan efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani terhadap organisasi oleh kantor Dinas Kesehatan, khususnya di Jakarta Barat.
2. Bagi dunia kesehatan dan dunia kerja, khususnya mengenai bagaimana upaya peningkatan kinerja perawat RSUD
3. Bagi peneliti, sebagai pengalaman dalam meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan efektivitas pelatihan, *teamwork* dan kepemimpinan melayani.
4. Bagi para pembaca yang berminat dalam penelitian ini, dapat digunakan sebagai kajian pada penelitian lebih lanjut dan akan menambah khasanah bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

F. Kebaharuan Penelitian

Penelitian ini berbeda dengan *State of The Arts*, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisa kualitatif dengan diperkuat melalui analisis tiap butir indikator melalui analisis SITOREM. Melalui Analisis SITOREM, hasil-hasil penelitian korelasional dianalisis secara lebih terinci pada indikator-indikator variabel penelitian, sehingga dapat menemukan indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki dan dipertahankan atau dikembangkan dengan *Action Plan* yang disusun berdasarkan analisis ini.

Penelitian ini memunculkan dan menemukan kebaharuan dalam praktek pendidikan dalam peningkatan kinerja perawat diantaranya sebagai berikut :

1. Strategi dan cara baru untuk meningkatkan kinerja perawat melalui penelitian variabel-variabel efektivitas pelatihan BTCLS, *teamwork* dan kepemimpinan melayani
2. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan kinerja perawat melalui penguatan efektivitas pelatihan BTCLS, *teamwork* dan kepemimpinan melayani pimpinan RSUD, baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama sebagai kajian pada penelitian lebih lanjut dan akan menambah khasanah bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan
3. Dihasilkan buku panduan untuk kinerja perawat melalui penelitian variabel-variabel efektivitas pelatihan BTCLS, *teamwork* dan kepemimpinan melayani
4. Hasil dari pengujian Sitorem berguna untuk menentukan factor-faktor yang paling berperan dalam meningkatkan variabel Y. Dengan diketahuinya factor-faktor yang berperan maka dapat dilakukan peningkatan factor-faktor tersebut guna meningkatkan variabel Y.

