

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat menurut WHO (*World Health Organization*). Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis (Fitri Ani, 2010).

Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan. Pengaturan penyelenggaraan Rumah Sakit salah satunya ialah bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit, (Fransiskus, 2016)

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan.

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu *output* yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil (Adam, 2014).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dari sebuah tempat kerja yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi tempat kerja tersebut. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain itu sumber daya manusia adalah patner dari sebuah tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tenaga keperawatan merupakan suatu komponen SDM rumah sakit sekaligus merupakan anggota tim kesehatan garda depan yang berperan dalam menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus-menerus. Perawat menurut UU RI No 38 tahun 2014 adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-

undangan. Praktik keperawatan didasarkan pada kode etik, standar pelayanan, standar profesi dan standar prosedur operasional.

Data menurut WHO dan *Global health Observatory* 2017 sekitar 43,5 juta tenaga kesehatan di dunia diperkirakan 20,7 juta adalah perawat dan bidan. Hal ini menjelaskan juga bahwa dari banyaknya jumlah perawat, profesi perawat memegang peranan yang sangat besar dan penting dalam bidang pelayanan kesehatan. Perawat dituntut dapat menjadi figur yang dibutuhkan oleh pasiennya, dapat bersimpati kepada pasien, selalu menjaga perhatiannya, fokus, dan hangat dengan pasien. Sedangkan jumlah perawat saat ini di Indonesia berdasarkan rekapitulasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) per Desember 2016 terdapat 296.876 orang perawat. Dari jumlah tersebut terdapat 33.527 perawat di Jawa barat. Data tersebut adalah berdasarkan rekapitulasi akhir tahun 2016 melalui sistem informasi BPPSDMK yang terkumpul dari berbagai fasilitas pelayanan kesehatan diantaranya Puskesmas, Rumah sakit pemerintah dan beberapa rumah sakit swasta.

Menurut Undang Undang Republik Indonesia no.38 tahun 2014 tentang Keperawatan, Perawat bertugas sebagai pemberi Asuhan Keperawatan, penyuluh dan konselor bagi Klien, pengelola Pelayanan Keperawatan, peneliti Keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan/atau pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu. Dalam menjalankan tugas sebagai pemberi Asuhan Keperawatan di bidang upaya kesehatan perorangan, Perawat berwenang; melakukan pengkajian

Keperawatan secara holistik, menetapkan diagnosis Keperawatan, merencanakan tindakan Keperawatan, melaksanakan tindakan Keperawatan, mengevaluasi hasil tindakan Keperawatan.

Perawat dalam melaksanakan tugasnya memerlukan motivasi yang mendukung mereka bekerja. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia terutama motivasi dan kepuasan kerja bagi perawat agar mutu asuhan keperawatan yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan tetap baik. (Hasanbasri, 2007).

Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Mangkunegara (2005). Motivasi yang tidak baik dalam pendokumentasian keperawatan akan membuat timbulnya dorongan yang lemah untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Penelitian yang telah dilakukan oleh yanti (2013) tentang Hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan.

Penelitian tentang analisis faktor pengetahuan, motivasi, dan persepsi perawat tentang supervisi kepala ruang terhadap penatalaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kelet Jepara Provinsi Jawa Tengah disebutkan bahwa dari 31 responden lebih banyak mempunyai faktor motivasi baik sebesar (54,8%), dan untuk

pendokumentasian asuhan keperawatan, sebagian besar baik yaitu (58,1%). Jadi kesimpulannya ada hubungan faktor motivasi perawat dengan pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan sendiri dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti latar belakang pendidikan, lama masa kerja, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, psikologis dan lain sebagainya (Pribadi, 2009).

Hasil penelitian tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Buntok menyatakan bahwa yang memiliki motivasi baik sebesar 46,7%, cukup baik sebesar 33,3 % dan kurang baik sebesar 20%. Selain itu ketepatan pengisian dokumentasi keperawatan yang sudah baik sebanyak 30%, ketepatan pengisian cukup baik sebanyak 53,3% dan kurang baik sebanyak 16,7%. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan (Berthiana, 2012).

Begitu juga dengan hasil penelitian Widyaningtyas (2007) yang menyatakan bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RS Mardi Rahayu Kudus. Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja perawat dalam hal ini pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Dalam pelaksanaannya perawat harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri perawat itu sendiri.

Kalau perawat tidak mempunyai motivasi yang baik maka pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan tidak akan tercapai dan bisa saja hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit itu sendiri

Penelitian Diyanto (2007) tentang analisa faktor-faktor yang mempengaruhi dokumentasi mengatakan bahwa pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi dari perawat itu sendiri, format dokumentasi terlalu panjang, adanya penghargaan, dan persepsi perawat.

Hasil penelitian Sugiyati tahun (2015) tentang pelaksanaan dokumentasi keperawatan sebanyak 30 responden di Rumah Sakit Islam Kendal pada 22 Februari – 22 Maret 2014 menunjukkan bahwa pengkajian tidak lengkap sebesar 20%, diagnosa keperawatan tidak lengkap sebesar 12,6%, perencanaan keperawatan sebesar 28%, evaluasi formatif pada implementasi sebesar 3% dan evaluasi sumatif sebesar 8% tidak tertulis. Catatan perkembangan ditemukan tidak ditandatangani dan tidak diberi nama perawat yang melaksanakan sebesar 16,4%, serta penulisannya kurang dapat dibaca. Dokumentasi keperawatan di rumah sakit ini rata-rata dilakukan dengan baik sebanyak 24 orang, dan 6 orang tidak melakukan dengan baik.

Perawat adalah sebuah profesi yang unik dan kompleks. Dalam melaksanakan prakteknya, seorang perawat harus mengacu pada model konsep dan teori keperawatan yang sudah muncul. Menurut suster Callista Roy manusia beradaptasi dengan stimulus yang ia terima dari

lingkungannya. Kencenderungan manusia untuk memproses stressor yang masuk diperkuat oleh mekanisme koping. Jika mekanisme koping tersebut gagal maka individu tersebut bisa mengalami masalah psikologi namun jika mekanisme koping yang dibangun berhasil maka individu tersebut akan mampu melakukan aktivitas hariannya dengan baik (Sudarta, 2015).

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Muhamadiyah. Hasil Studi Pendahuluan yang telah dilakukan tanggal 11 April 2019 adalah jumlah perawat berdasarkan tingkat pendidikan sebanyak 29 perawat S1 /Ners, sebanyak 115 perawat D3 dan sebanyak 5 perawat S1. Jumlah total keseluruhan perawat adalah 157 perawat. Studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara pada seorang kepala perawat bahwa beberapa diantara perawat pelaksana kurangnya kesadaran perawat tentang pentingnya pendokumentasian asuhan keperawatan secara lengkap seperti pengisian identitas pasien yang kurang lengkap dan pada catatan perawatan sering tidak mencantumkan nama dan paraf perawat. Prosentase hasil rata rata pelaksanaan evaluasi penerapan standar asuhan keperawatan tahun 2018, didapatkan pada pendokumentasian pengkajian tidak dilakukan sebesar 4,75% ,7,21% pada diagnosa keperawatan, 14,28% pada pendokumentasian perencanaan, 9,57% pada pendokumentasian implementasi dan 13,95% pada pendokumentasian evaluasi. Maka dari itu berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti serta data riset yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Hubungan antara motivasi intrinsik

perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang inap rumah sakit Muhammadiyah Bandung.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan pada latar belakang, maka terdapat Rumusan Masalah yang akan dibahas di pembahasan yaitu apakah ada Hubungan antara motivasi intrinsik perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang inap rumah sakit Muhammadiyah Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah apakah ada Hubungan antara motivasi intrinsik perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang inap rumah sakit Muhammadiyah Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi intrinsik perawat di ruang inap rumah sakit Muhammadiyah Bandung
- b. Mengidentifikasi pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang inap rumah sakit Muhammadiyah Bandung

- c. Mengidentifikasi Hubungan antara motivasi intrinsik perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang inap rumah sakit Muhammadiyah Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritik

- a. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan tambahan pengetahuan dalam pengembangan manajemen keperawatan.
- b. Dapat menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa di Universitas Bhakti Kencana juga Bandung

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Rumah Sakit
Data Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan ajaran, acuan, dan pertimbangan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih optimal dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien.
- b. Bagi peneliti Selanjutnya
Diharapkan Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain terkait dengan motivasi intrinsik perawat dan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan selanjutnya.