

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perawat

2.1.1 Pengertian Perawat

Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1239/SK/XI/2001 tentang Registrasi dan Praktik Keperawatan, menjelaskan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun diluar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU. RI No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan). Selanjutnya, perawat adalah suatu profesi yang mandiri yang mempunyai hak untuk memberikan layanan keperawatan secara mandiri dan bukan profesi sebagai pembantu dokter. (Budiono & Pertami, 2017)

2.1.2 Peran Perawat

Peran perawat dapat diartikan sebagai tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam sistem, dimana dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik profesi perawat maupun dari luar profesi perawat yang bersifat konstan (Budiono & Pertami, 2017). Nursalam, (2016) menyebutkan peran perawat profesional adalah memberikan asuhan keperawatan pada manusia meliputi :

- a. Memperhatikan individu dalam konteks sesuai kehidupan dan kebutuhan klien.
- b. Perawat menggunakan proses keperawatan untuk mengidentifikasi masalah keperawatan mulai dari pemeriksaan fisik, psikis, sosial dan spritual.
- c. Memberikan asuhan keprawatan kepada klien (klien, keluarga dan masyarakat).

Pelayanan yang diberikan oleh perawat harus dapat mengatasi masalah-masalah fisik, psikis, dan sosial-spiritual pada klien dengan fokus utama mengubah perilaku klien (pengeahuan, sikap dan keterampilannya) dalam mengatasi masalah kesehatan sehingga klien dapat mandiri (Nursalam, 2016). Telah dijelaskan dalam UU No. 38 Tahun 2014 pada pasal 1 ayat 3, bahwa yang dimaksud dengan pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Menurut Budiono & Pertami 2017 (dalam Tri Dian Herlambang, 2023) Peran perawat antara lain :

- a. Pemberi asuhan keperawatan, dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberi pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.
- b. Advokat pasien, dengan menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien serta mempertahankan hak-hak pasien.
- c. Pendidik (*educator*), dengan cara membantu klien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.
- d. Koordinator, yaitu dengan cara mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.
- e. Kolaborator, peran ini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi, farmasi dan lain-lain yang berupa mengidentifikasi pelayanan

keperawatan yang tidak termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjunya.

- f. Konsultan, perawat sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.
- g. Peneliti, perawat mengadakan perencanaan, kerja sama, perubahan yang simetris dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

2.1.3 Fungsi Perawat

Fungsi perawat adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Fungsi tersebut dapat berubah disesuaikan dengan keadaan yang ada. Perawat dalam menjalankan perannya memiliki fungsi yaitu (Budiono & Pertami, 2017).

- a. Fungsi Independen
 - 1) Dalam fungsi ini, tindakan perawat tidak memerlukan perintah dokter.
 - 2) Tindakan perawat bersifat mandiri, berdasarkan pada ilmu keperawatan.
 - 3) Perawat bertanggung jawab pada klien, atas akibat yang timbul dari tindakan yang diambil. Contohnya adalah saat perawat melakukan pengkajian keperawatan.
- b. Fungsi Dependen
 - 1) Perawat membantu dokter dalam memberikan pelayanan pengobatan dan tindakan khusus yang menjadi wewenang dokter dan seharusnya dilakukan dokter, seperti pemasangan infus, pemberian obat dan melakukan suntikan.
 - 2) Setiap tindakan medis menjadi tanggung jawab dokter
- c. Fungsi Interdependen

- 1) Tindakan perawat berdasarkan kerjasama dengan tim perawatan atau tim kesehatan
- 2) Contoh dari fungsi interdependen ini adalah ketika perawat melakukan perencanaan dengan profesi lain saat memberikan pelayanan kesehatan

2.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Perawat

Tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan dapat dilaksanakan sesuai tahap dalam proses keperawatan yaitu :

- a. Menyampaikan perhatian dan asa hormat pada klien (*sincere interest*).
- b. Jika perawat terpaksa menunda pelayanan maka perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah kepada klien (*explanation about the delay*).
- c. Menunjukkan kepada klien sikap menghargai (*respect*) yang ditunjukkan dengan perilakuperawat.
- d. Berbicara pada klien yang berorientasi pada perasaan klien (*subject the patient desire*) bukan pada kepentingan atau keinginan perawat.
- e. Tidak mendiskusikan klien didepan pasien dengan maksud menghina (*derogatory*).
- f. Menerima sikap kritis klien dan mencoba memahami klin dalam sudut pandang klien (*see the paient point of view*).

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Istilah Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivai mempersoalkan bagaimana cara mengarahkandaya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan 2016). Pada dasarnya seorang bekerja karena

keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom (Purwanto 2015), motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

(Hasibuan 2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapat hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seseorang membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi adalah usaha memobilisasi (merangsang) sumber daya untuk menghasilkan produktivitas dan semangat agar mendapatkan hasil terbaik perusahaan (Hasibuan, 2016). Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat karyawan dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas staf.
3. Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.
10. Meningkatkan penggunaan alat dan bahan baku secara efektif

Berdasarkan tujuan motivasi tersebut, motivasi digunakan untuk meningkatkan dan menggerakkan produktivitas kinerja karyawan dan kepuasan kerja agar para pegawai mampu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Gomes (2017), bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*ability*). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama peraw, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Variable keorgaisasian juga mempengaruhi proses motivasi seperti pola pekerjaan, entang kendali gaya kepemimpinan an afilasi kelompok serta teknologi.

Sedangkan menurut Hezberg (dalam Sortalina Saragih, 2023) motivasi kerja dipengaruhi oleh motivator ekstrinsik dan inrinsik. Motivator intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan, dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu :

a. Kehidupan Pribadi

Pada hakekatnya manusia merupakan pribadi yang utuh dan memiliki sifat-sifat sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Kehidupan pribadi seseorang menyangkut berbagai aspe, yakni aspek emosonal, sosial, psikologis dan sosial budaya serta kemampuan intelektual yang terpadu secara integrative dengan faktor kehidupan lingkungan.

b. Gaji

Gaji merupakan upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang-orang yang menyelenggarakan jasa.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari sesuatu yang menjadi tempat kerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu suasana yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Hal tersebut meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, dan lainnya.

d. Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil (baju kerja, sepatu, sarung tangan, kacamata, helm, dan lainnya) dan non materil (buku petunjuk penggunaan alat, rambu-rambu dan isyarat bahaya, himbauan petugas keamanan)

e. Hubungan dengan Teman dan Atasan

Tingkat keeratan hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

f. Kebijakan dan Administrasi Instansi

Suatu mekanisme yang menetapkan batasan untuk tindakan administratif dan menentukan arah yang diikuti.

2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) bahwa ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif berarti bahwa manajer memberi penghargaan (memberi insentif) kepada bawahan mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka yang melebihi standar untuk pencapaiannya. Dengan pemberian pemberian motivasi yang

berulang dipastikan moral bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya suka menerima hal-hal yang baik.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif artinya atasan dapat memberikan motivasi kepada bawahan dalam bentuk hukuman sesuai standar yang berlaku. Pengaruh motivasi negatif hanya meningkatkan motivasi kerja bawahan dalam waktu dekat karena hanya takut pada hukuman, namun dapat berdampak negatif untuk waktu yang panjang (Hasibuan, 2016).

Kedua motivasi antara motivasi positif dan motivasi negatif sama-sama memiliki kelebihan dan kekurangan, sebaiknya perusahaan dapat menggunakan kedua motivasi tersebut secara tepat dan seimbang. Motivasi yang bersifat positif lebih baik dipakai dalam jangka panjang, namun pada motivasi negatif hanya baik dipakai pada jangka waktu dekat saja (Hasibuan, 2016)

2.2.5 Alat ukur Motivasi

Alat ukur untuk motivasi yang telah dilakukan uji valid dan reliabel oleh peneliti (Sandra, 2012 dalam skripsi Devi Agustin 2018) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

- a. Saya menggunakan seluruh kemampuan keperawatan yang saya miliki dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan.
- b. Menyelesaikan pendokumentasian asuhan keperawatan yang diberikan dengan tepat waktu.
- c. Tanda pengenalan perawat menimbulkan rasa percaya diri saya untuk pendokumentasian.
- d. Saya mengisi pendokumentasian setelah klien pulang.
- e. Saya mendokumentasikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan (tidak menambah atau tidak mengurangi).

- f. Saya melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan berdasarkan proses keperawatan dengan penuh tanggung jawab.
- g. Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan yang saya lakukan dalam pendokumentasian ASKEP.
- h. Atasan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan.
- i. Manajemen RS memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pendokumentasian.

2. Faktor Ekstrinsik

- a. Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dokumentasi asuhan keperawatan.
- b. Saya menerima insentif tambahan untuk pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan
- c. Insentif dalam pengisian pendokumentasian diberikan dengan adil
- d. Ruang perawatan memberikan kenyamanan dalam pengisian pendokumentasian ASKEP.
- e. Pembagian shift dinas pagi, sore, dan malam mempengaruhi kelengkapan pendokumentasian ASKEP yang saya lakukan.
- f. Peraturan, fasilitas, dan tenaga perawat yang ada di rumah sakit mendorong saya untuk mendokumentasikan ASKEP.
- g. Atasan dan teman sejawat memberi dukungan dalam pengisian.
- h. Pola hubungan komunikasi antara perawat dengan perawat lain terjalin dengan baik ketika pendokumentasian dilakukan.
- i. Terjalin hubungan yang harmonis antara perawat dengan atasan, perawat sesama perawat dalam memberikan dukungan untuk melakukan dokumentasi ASKEP.
- j. Atasan saya memberikan umpan balik dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan

- k. Kepala ruangan memberikan arahan dalam pengisian dokumentasi asuhan keperawatan.

2.2.5 Ciri - Ciri Motivasi

Menurut Ghiselli dan Brown (dalam Sortalina Saragih, 2023) ciri-ciri dari motivasi itu sendiri adalah :

1. Motivasi adalah kompleks
Pengaruh motivasi pada perilaku memiliki hubungan yang sangat kompleks dan sukar untuk dipisahkan. Interaksi antara beberapa motif, kondisi kerja dan beberapa aspek lingkungan sosial jauh lebih penting dalam mempengaruhi perilaku kerja dari pada beberapa motivasi tunggal, lingkungan atau kondisi sosial kerja.
2. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu
Individu sering melakukan perilaku yang tidak disadari oleh dirinya sendiri. Dalam beberapa hal individu kadang tidak menyadari kenapa dan untuk apa sesungguhnya melakukan suatu pekerjaan.
3. Motivasi dapat berubah
Motivasi dapat berubah dari waktu ke waktu walaupun perilaku sama. Motivasi individu dapat berubah sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan fisik, psikis intelektual, emosi dan pekerjaan. Adanya perubahan supervisi, sosial dan pandangan politik serta berbagai kondisi ekonomi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam lingkungan kerja.
4. Motivasi berbeda-beda tiap individu
Beberapa individu dapat melakukan pekerjaan yang sama tetapi berbeda motivasi yang mendasari perilakunya, dapat juga melakukan pekerjaan yang tidak sama dengan motivasi yang sama. Motivasi timbul karena pengalaman individu.
5. Motivasi adalah majemuk

Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja selain faktor uang. Seseorang yang bekerja dengan giat tidak hanya karena ingin upah yang tinggi tetapi juga ingin naik pangkat, rasa aman, dan lain-lainya.

2.3 Teori Motivasi

2.3.1 Teori Herzberg (Herzberg's Two Factor Motivation Theory)

Menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

6. Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong prestasi bersifat internal, artinya berasal dari satu orang. Faktor motivasi meliputi keberhasilan, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan diri.

7. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan

Faktor ini merupakan faktor yang bersifat ekstrinsik berasal dari eksternal atau lingkungan seseorang yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor ini meliputi balas jasa, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, hubungan individu dengan rekan sejawat, peraturan dan sistem dalam organisasi, teknik pengawasan, rasa aman (Hamzah Uno, 2016).

2.3.2 Maslow's Need Hierarchy Theory

Teori motivasi didasarkan pada teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Donni J.P (2016), yang didasarkan pada :

1. Manusia merupakan orang yang memiliki keinginan, karena manusia selalu merasa kekurangan. Kebutuhan lain selalu terus diinginkan dan dapat berhenti ketika akhir itu tiba.

2. Kebutuhan yang telah tercapai tidak lagi menjadi motivasinya. Hanya kebutuhan yang belum tercapai yang akan menjadi faktor pendorong.
3. Kebutuhan manusia terbentuk secara sistematis berupa tingkatan (Donni J.P, 2016).

Teori motivasi menurut Maslow menunjukkan bahwa manusia memiliki berbagai macam kebutuhan dan berusaha mendorong mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan tersebut tercermin dalam beberapa aspek. Setiap orang harus memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan ini (Donni J.P, 2016). Lima tingkat permintaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologi (physiological needs)
Kebutuhan dasar dalam menopang kehidupan seseorang adalah: makanan, pakaian, dan seks. Jika kebutuhan fisiologis ini tidak dapat sepenuhnya dipenuhi, kebutuhan yang lain tidak dapat membangkitkan minat masyarakat.
2. Kebutuhan rasa aman (safety needs)
Untuk menghilangkan kebutuhan akan cedera pribadi, kekhawatiran kehilangan pekerjaan dan harta benda.
3. Kebutuhan akan sosialisasi (social needs or affiliation)
Sebagai makhluk sosial, manusia perlu terhubung satu sama lain dan menjadi bagian dari kelompok.
4. Kebutuhan penghargaan (esteem needs)
Kebutuhan merasa diri berharga dan dibutuhkan orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)
Perlu mengembangkan diri agar menjadi orang yang sukses sesuai dengan

2.3.3 Mc. McClelland's Achievement Motivation Theory

David McClelland (1962), mengemukakan teori motivasi prestasi. Yang mana teori ini memiliki pemahaman bahwa seorang karyawan pastilah

mempunyai suatu tenaga atau energi potensial dalam dirinya. Akan tetapi energi ini dapat dipergunakan oleh sebagian karyawan dengan adanya bantuan dorongan baik itu dorongan berupa motif maupun kebutuhan dasar yang berperan, dari tujuan teori Mc. Clelland memiliki maksud, dan tujuan kualitas yang membentuk tiga gagasan kebutuhan motivasi bekerja seseorang, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (N-Ach)
Need For Achievement ini adalah kebutuhan pencapaian, yang mencerminkan tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah.
2. Kebutuhan kekuasaan (N-Pow)
Need For Power adalah Kebutuhan akan kekuasaan mencerminkan keinginan untuk memberikan pengaruh kepada orang lain.
3. Kebutuhan berafiliasi (N-Affil)
Need For Affiliation maknanya, perlunya adanya koneksi, yang dapat motivasi untuk berinteraksi dengan orang lain, bersama orang lain, dan tidak melakukan hal-hal yang merugikan orang lain (Donni J.P,2016).

2.3.4 Teori Victor H. Vroom

Merupakan hasil dari apa yang ingin dicapai karyawan, dan karyawan memperkirakan bahwa tindakan mereka mengacu pada produktivitas yang diharapkan. Teori tersebut berfokus pada tiga jaringan yang saling terkait, yaitu :

1. Hubungan Upaya-Kinerja
Secara pribadi berpikir bahwa sejumlah usaha akan mengarah pada kemungkinan prestasi kerja.
2. Hubungan Kinerja-Imbalan
Sejauh mana seseorang meyakini peringkat kinerja tertentu dapat mengarah pada perolehan hasil yang diharapkan.
3. Hubungan Imbalan-Tujuan Personal

Peringkat penghargaan dalam organisasi yang memenuhi tujuan seseorang atau potensi keinginan hadiah dan minat individu(Hamzah Uno, 2016).

2.3.1 Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seorang karyawan membutuhkan tempat strategis dan suasana nyaman di lingkungan kerjanya, upaya untuk mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, yaitu :

1. Mendapatkan gaji yang layak
2. Mendapatkan kesempatan untuk berkembang
3. Adanya pengakuan sebagai karyawan
4. Rasa aman dalam bekerja
5. Lingkungan kerja yang baik
6. Adanya keterbukaan dalam kelompok
7. Perbuatan yang proporsional
8. Pemberian pengakuan atas capaian

2.4 Konsep Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

2.4.1 Pengertian pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Dokumentasi merupakan catatan otentik dalam penerapan manajemen asuhan keperawatan profesional. Ners professional diharapkan dapat menghadapi tuntutan tanggung jawab dan tanggung gugat terhadap segala tindakan yang dilaksanakan. Kesadaran masyarakat terhadap hukum semakin meningkat sehingga dokumentasi yang lengkap dan jelas sangat dibutuhkan (Nursalam, 2017)

Menurut Ali (2016) doumentasi keperawatan adalah suatu dokumen atau catatan yang bersi data tentang keadaan pasien yang dilihat idak dari tingkat kesakitan akan tetapi juga dilihat dari jenis, kualitas, dan kuantitas dari layanan yang telah diberikan perawat dalam memenhi kebutuhan pasien.

Dokumentasi asuhan keperawatan adalah suatu catatan yang memuat seluruh informasi yang dibutuhkan untuk menentukan diagnosis keperawatan, menyusun rencana keperawatan, melaksanakan dan mengevaluasi tindakan keperawatan, yang disusun secara sistematis, valid, dan dapat dipertanggung jawabkan secara moral dan hukum. Di samping itu dokumentasi asuhan keperawatan juga merupakan bukti pencatatan dan pelaporan yang dimiliki perawat dalam melakukan asuhan keperawatan yang berguna untuk kepentingan pasien, perawat, dan tim kesehatan dalam memberikan pelayanan dengan dasar komunikasi yang akurat dan lengkap secara tertulis dengan tanggung jawab perawat (Basri, *et al.*, 2020)

2.4.2 Tujuan Dokumentasi Keperawatan

Basri, *et al.* (dalam Eka Nur Fitri 2023) menyatakan beberapa tujuan dokumentasi asuhan keperawatan yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi status kesehatan klien atau pasien dalam rangka mencatat kebutuhan pasien, merencanakan, melaksanakan tindakan asuhan, keperawatan, dan evaluasi tindakan.
- 2) Dokumentasi untuk penelitian, keuangan, hukum, dan etika, disertai :
 - a) Bukti kualitas asuhan keperawatan.
 - b) Bukti legal dokumentasi sebagai pertanggung jawaban pada pasien.
 - c) Informasi perlindungan individu
 - d) Bukti aplikasi standar praktik keperawatan
 - e) Sumber informasi statistik untuk standar dan riset keperawatan
 - f) Sumber informasi data yang dimasukkan
 - g) Komunikasi konsep resiko tindakan keperawatan
 - h) Dokumentasi untuk tenaga profesional dan tanggung jawab etik dan mempertahankan kerahasiaan informasi pasien
 - i) Data perencanaan pelayanan kesehatan di masa yang akan datang

2.4.3 Tahapan Dokumentasi Keperawatan

Tahapan dokumentasi keperawatan terdiri dari 5 langkah, yaitu :
(Pangkey, *et al.*, 2021)

1. Pengkajian

Kegiatan asuhan keperawatan dalam tahap ini yaitu mengumpulkan dan mencari data untuk mendapatkan fakta penting. Dokumentasi keperawatan pada tahap ini dilakukan dengan mencatat identitas pasien, keluhan utama, riwayat penyakit, riwayat kesehatan keluarga, pola kebiasaan sehari-hari, dan mencatat hasil pemeriksaan fisik.

2. Diagnosis

Kegiatan asuhan keperawatan dalam tahap ini yaitu menganalisa data untuk menentukan masa aktual atau potensial dan kekuatan yang ada. Dokumentasi keperawatan pada tahap ini dilakukan dengan menjelaskan diagnosis keperawatan maupun yang aktual, risiko, dan kolaborasi.

3. Perencanaan

Kegiatan asuhan keperawatan dalam tahap ini yaitu menentukan tujuan dan mengembangkan rencana tindakan. Dokumentasi keperawatan pada tahap ini dilakukan dengan menuliskan tujuan yang akan dicapai, kriteria hasil, dan menuliskan intervensi keperawatan yang dipilih untuk penanganan masalah kesehatan pasien.

4. Implementasi

Kegiatan asuhan keperawatan dalam tahap ini yaitu melaksanakan tindakan yang sudah direncanakan dan mengobservasi respon yang berhubungan dengan tindakan. Dokumentasi keperawatan pada tahap ini dilakukan dengan menuliskan setiap tindakan yang sudah diberikan kepada pasien.

5. Evaluasi

Kegiatan asuhan keperawatan dalam tahap ini yaitu menentukan apakah tindakan berhasil atau perlu membuat perubahan yang penting. Dokumentasi keperawatan pada tahap ini dilakukan dengan menuliskan respon pasien terhadap tindakan keperawatan yang telah diberikan, dan mengevaluasi efektifitas tindakan keperawatan.

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Dokumentasi Keperawatan

Dokumentasi keperawatan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dokumentasi keperawatan menurut Agustin (2018), yaitu sebagai berikut :

1) Pendidikan

Faktor pendidikan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap praktik pendokumentasian asuhan keperawatan, orang berpendidikan tinggi lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya bermacam usaha pembaharuan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tidak tahu menjadi tahu setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan merupakan hal yang penting untuk terbentuknya tindakan seseorang

3) Motivasi

Pada pendokumentasian asuhan keperawatan dibutuhkan motivasi yang muncul dari dalam diri perawat, motivasi yang baik dibutuhkan oleh perawat untuk menyadari akan pentingnya pendokumentasian asuhan keperawatan.

4) Waktu

Terdapat beberapa penyebab kurangnya pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan, termasuk kurangnya minat dan waktu untuk mendokumentasikan. Menuliskan rencana asuhan keperawatan dianggap menyita waktu sehingga perawat merasa tidak punya waktu lebih banyak untuk merawat klien

5) Pelatihan

Pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja seseorang dengan tanggung jawabnya ditempat kerja. Pentingnya pelatihan pendokumentasian bagi perawat memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat khususnya dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal tersebut menjadi bahan pertimbangan manajemen rumah sakit dalam melakukan pelatihan secara periodik untuk memberikan kesempatan bagi perawat yang belum mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan pendokumentasian.

2.4.5 Indikator Dokumentasi Keperawatan

Menurut Nursalam (dalam Eka Nur Fitri 2023) Pengukuran kelengkapan dokumentasi keperawatan dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu dengan menggunakan *checklist* observasi sebagai berikut :

- 1) Pengkajian
 - a) Mencatat data yang dikaji sesuai dengan pedoman pengkajian
 - b) Data dikelompokkan (bio-psiko-sosio-spiritual)
 - c) Data dikaji sejak klien masuk sampai pulang
 - d) Masalah dirumuskan berdasarkan masalah yang telah ditemukan
- 2) Diagnosis
 - a) Diagnosis keperawatan berdasarkan masalah yang telah dirumuskan
 - b) Diagnosis keperawatan mencerminkan PE/PES
 - c) Merumuskan diagnosis keperawatan aktual/potensial
- 3) Intervensi
 - a) Berdasarkan diagnosis keperawatan
 - b) Disusun menurutb urutan prioritas
 - c) Rumusan tujuan mengandung komponen klien/subyek, perubahan, perilaku, kondisi klien/keluarga
 - d) Rencana tindakan mengacu pada tjuan dengan kalimat perintah terinci dan jelas atau melibatkan klien/keluarga

- e) Rencana tindakan menggambarkan keterlibatan klien/keluarga
- f) Rencana tindakan menggambarkan kerjasama dengan tim kesehatan lain
- 4) Implementasi
 - a) Tindakan dilaksanakan mengacu pada rencana perawatan
 - b) Perawat mengobservasi respon klien terhadap tindakan keperawatan
 - c) Revisi tindakan berdasarkan evaluasi
 - d) Semua tindakan yang telah dilaksanakan dicatat ringkas dan jelas
- 5) Evaluasi
 - a) Evaluasi hasil mengacu pada tujuan
 - b) Hasil evaluasi dicatat
- 6) Catatan Keperawatan
 - a) Menulis pada format yang baku
 - b) Pendokumentasian dilakukan sesuai implementasi yang dilaksanakan
 - c) Pendokumentasian ditulis dengan jelas, ringkas, istilah yang baku dan benar
 - d) Setiap melakukan kegiatan intervensi atau kegiatan perawat mencantumkan paraf dan nama dengan jelas, serta tanggal dan jam dilakukannya implementasi
 - e) Berkas catatan keperawatan disimpan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

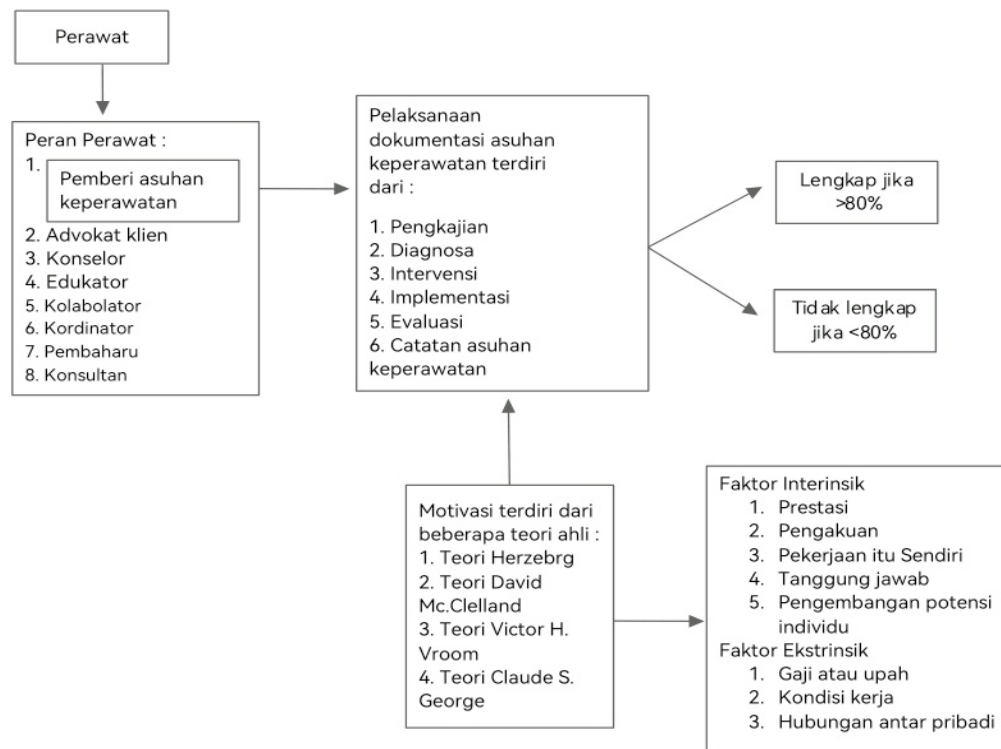
2.5 Keterkaitan Motivasi dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Salmawati (2013) dokumentasi keperawatan dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi, pendidikan, pengetahuan, waktu,, dan pelatihan. Tetapi faktor yang paling dominan adalah motivasi, karena motivasi salah satu faktor untuk menentukan hasil kerja.

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk ditetapkan. Pendokumentasian asuhan keperawatan dibutuhkan motivasi perawat yang muncul dari hati, motivasi yang baik dibutuhkan oleh keperawatan. Motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan membutuhkan dorongan dan dukungan baik secara internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi dalam pendokumentasian asuhan keperawatan seperti prestasi, kepuasan dan pemberian kompensasi. Faktor eksternal yang mempengaruhi dokumentasi asuhan keperawatan seperti pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, gaji, supervisi oleh atasan, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Bara & Suryati, 2014).

Grace, *et al* (2015) faktor-faktor motivasi seperti kepemimpinan, tim interdisiplin, memfasilitasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan, lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepatuhan dokumentasi, pengawasan yang mendukung akan menghasilkan dokumentasi yang baik pula dan dukungan dari orang lain dalam profesi keperawatan dan luar profesi memotivasi perawat untuk mendokumentasikan perawatan klien.

2.6 Kerangka Konsep Teori



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Teori

Sumber : Bara & Suryati (2014), Nursalam (2013).