

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan pasal 1 ayat 6 mengamanatkan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Peranan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila motivasi pegawai sebagai salah satu penentu keberhasilan yang diperlukan dalam pelayanan kesehatan.

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat (Undang – Undang Nomor 44 Tahun 2009). Pelayanan Kesehatan Paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Sebuah rumah sakit mempunyai fungsi utama melaksanakan upaya kesehatan yang bersifat pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan bagi pelanggan (pasien dan keluarga), agar rumah sakit dapat menyelenggarakan fungsi pelayanan secara berdaya faktor sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam pelayanan di rumah sakit. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada

akhirnya turut mempengaruhi output pelayanan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya rumah sakit melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Profesi keperawatan merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relative besar (50%) jumlahnya dalam suatu kegiatan rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis, salah satu di antaranya adalah tenaga perawat. Tenaga perawat mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual dan dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan (Kemenkes RI, 2001).

Dalam rangka mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, maka motivasi dalam bekerja sangat diperlukan dengan cara pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat, memberikan jaminan kerja, menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan, mengikutsertakan dalam seminar dan pelatihan-pelatihan. Dengan adanya pelatihan tersebut tentunya akan disambut baik oleh banyak karyawan atau perawat di Rumah Sakit tersebut. Peningkatan kinerja disuatu Rumah Sakit merupakan gambaran dari keseriusan berbagai pihak termasuk perawat dalam menjalankan proses keperawatan kepada pasien secara optimal. Penurunan kinerja

perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawatan itu sendiri (Mangkunegara, 2009).

Tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu motivasi dan kemampuan. Jika seorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi.

RSJ Menur adalah rumah sakit khusus dengan klasifikasi kelas A khusus, Berselon II-B RSJ Menur menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Peran Rumah Sakit Jiwa (RSJ) adalah institusi yang mengemban tugas untuk memberikan pelayanan pendidikan dan penelitian kesehatan jiwa di masyarakat yang berfungsi sebagai sarana rujukan pelayanan. Instalasi Rawat Inap adalah pelayanan tirah baring yang diberikan oleh rumah sakit. Pelayanan rawat inap yang diselenggarakan RSJ Menur adalah pelayanan rawat inap jiwa dengan pelayanan selama 24 jam 7 hari seminggu yang terbagi dalam 3 shift.

Instalasi Rawat Inap Wijaya Kusuma yang merupakan Rawat Inap *Psychiatric Care* yang didalamnya terdapat Rawat Inap Jiwa Instensif Pria dan Wanita, Rawat Inap Gangguan Mental Organik, dan Rawat Inap Forensik (*Visum et Repertum*). Rawat inap Wijaya Kusuma memiliki jumlah perawat yang terbatas dibandingkan dengan pelayanan yang dimiliki. Ruang rawat inap Wijaya Kusuma juga sebagai tempat untuk dilakukan ECT (*Electro Convulsive Therapy*) untuk pasien dari ruang rawat inap Flamboyan, Kenari, Gelatik, dan Puri Mitra yang

mana petugas ECT dilakukan oleh psikiater dan perawat ruang rawat inap Wijaya Kusuma. Ruang rawat inap Wijaya Kusuma sebagai ruang acut menerima pasien-pasien dari Poli Jiwa, Poli Spesialis, IGD (instalasi gawat darurat) dan ruang tenang dengan skor derajat psikotik dibawah 24, dimana pasien mengalami gaduh gelisah, yang kadang disertai dengan penyakit fisik memerlukan pemasangan alat dan membutuhkan isolasi, sakit fisik yang membutuhkan pemasangan alat-alat bantu seperti infus, NGT (*Naso Gastric Tube*) atau *Catheter*. Pasien yang dilakukan pemasangan alat seperti infus *catheter* atau NGT perlu dilakukan pengamanan terlebih dahulu yang memerlukan perawat lebih dari 1 orang. Resiko pasien melarikan diri lebih tinggi dibandingkan ruang rawat inap lainnya karena keberagaman kasus yang dirawat.

Berikut adalah data pegawai yang bertugas di Instalasi Rawat Inap Wijaya Kusuma:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Instalasi Rawat Inap Wijaya Kusuma Tahun 2018

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	Kepala Ruangan	1
2.	Rekam Medis	1
3.	Inventaris	1
4.	Perawat	23
<b>Total</b>		<b>26</b>

*Sumber : Buku Pedoman RSJ Menur Surabaya, 2018*

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa terdapat jumlah perawat 23 dikepalai oleh 1 kepala ruangan, jumlah tenaga administrasi 1 pegawai dan jumlah tenaga perekam medik 1 pegawai. Perawat dibagi menjadi 3 (tiga) shift secara berkelompok, terdapat 3-6 perawat di shift pagi dan 4 perawat pada shift sore dan malam yang akan menangani pasien setiap harinya pada Instalasi Rawat

Inap Wijaya Kusuma. Pasien yang di rawat pada ruang rawat inap Wijaya Kusuma adalah pasien-pasien dengan skor derajat psikotik kurang dari 24 yaitu yang mengalami gaduh gelisah, katatonik, depresi yang mengarah terjadinya bunuh diri, dan pelantaran diri mencerminkan penyakit yang parah dan pasien dengan *total care* dimana pasien memerlukan bantuan perawat sepenuhnya dan memerlukan perawatan dengan cepat untuk mempertahankan *life saving*. Pada situasi tersebut para perawat di ruang rawat inap Wijaya Kusuma mendapatkan resiko kerja yang lebih tinggi yaitu, seringnya mendapat pukulan, cakaran, hantaman, atau ludahan dari pasien, selain itu perawat yang ada pada ruang rawat inap Wijaya Kusuma juga sering kali mengurus administrasi pasien diluar jam kerja, bila pasien memerlukan oksigen kadang perawat juga yang harus mengambil sendiri oksigen di apotik (diluar jam dinas) yang menyita waktu perawat dalam melakukan asuhan kepada pasien.

Maka dalam kondisi seperti diatas menunjukkan bahwa motivasi dalam bekerja pada perawat di ruang rawat inap Wijaya Kusuma sangat berpengaruh besar. Berdasarkan hasil penelitian Herzberg, didapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya, Faktor yang pertama disebut faktor internal/faktor motivasi, sedangkan faktor yang kedua diberi nama faktor eksternal/faktor *maintenance*.

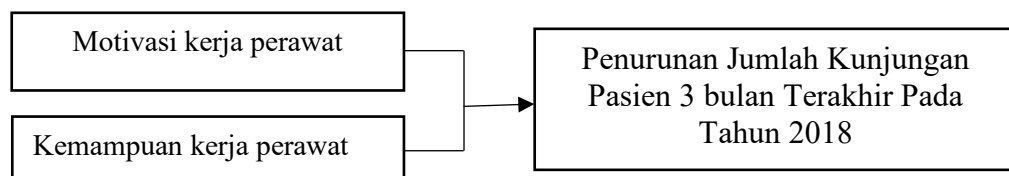
Berdasarkan data kunjungan ruang rawat inap Wijaya Kusuma pada tahun 2018 terjadi penurunan kunjungan pada bulan Desember. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat yang besar dapat mempengaruhi kinerja yang menyebabkan penurunan pada jumlah kunjungan. Menurut Adjei,

Emmanuel dan Forster, 2016 rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti penghargaan dapat mempengaruhi penurunan kinerja perawat sehingga dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit termasuk jumlah kunjungannya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran Motivasi dan Kemampuan Kerja Perawat di Instalasi Wijaya Kusuma Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya”.

## 1.2 Kajian / Identifikasi Masalah

Terdapat beberapa faktor kemungkinan yang menyebabkan penurunan jumlah kunjungan pasien pada ruang rawat inap Wijaya Kusuma. Hal tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 1. 1 Kajian / Identifikasi Masalah

Dari gambar identifikasi masalah dapat dijelaskan sebagai berikut :

Motivasi dan kemampuan kerja adalah faktor yang dapat menyebabkan penurunan jumlah kunjungan pasien pada 3 bulan terakhir karena ada beberapa faktor dari motivasi dan kemampuan kerja yang mempengaruhinya yaitu, hubungan dengan rekan kerja yang tidak harmonis, keamanan kerja yang kurang, hubungan dengan atasan kurang terjalin dengan baik, kondisi kerja yang tidak nyaman, status kepegawaian yang berbeda-beda, prestasi kerja yang kurang didapatkan, pengembangan diri yang tidak didukung oleh rumah sakit, pekerjaan itu sendiri yang tidak sesuai prosedur, kurangnya mendapat pengakuan, tanggung

jawab yang berbeda-beda, kurangnya pengetahuan bagi perawat, dan kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh perawat. Dari beberapa faktor tersebut maka dapat menyebabkan kunjungan menurun pada 3 bulan terakhir di Instalasi Rawat Inap Wijaya Kusuma.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah peneliti berfokus pada motivasi kinerja yang terdiri dari faktor eksternal, faktor internal, lalu kemampuan yang terdiri dari faktor pengetahuan dan keterampilan. Dalam faktor eksternal ada satu (1) faktor yang tidak diteliti yaitu: kebijakan perusahaan, karena RSJM adalah rumah sakit pemerintahan yang kebijakan sudah diatur oleh pemerintah.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

Bagaimana gambaran motivasi dan kemampuan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Wijaya Kusuma di Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya?

### **1.5 Tujuan**

#### **1.5.1 Tujuan Umum**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan motivasi dan kemampuan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Wijaya Kusuma Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.

### **1.5.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi motivasi perawat pada Ruang Rawat Inap Wijaya Kusuma.
2. Mengidentifikasi kemampuan kerja perawat pada Ruang Rawat Inap Wijaya Kusuma.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Bagi Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya**

Sebagai referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan bahan masukan untuk mutu dan kinerja pelayanan pada RSJ Menur Surabaya.

### **1.6.2 Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan kepustakaan dalam pengembangan dan sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan untuk penelitian – penelitian selanjutnya.

### **1.6.3 Bagi Peneliti**

Sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa pendidikan yang meliputi metode penelitian, administrasi rumah sakit terkhusus manajemen rumah sakit.