

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peraturan presiden no.72 tahun 2012 tentang sistem kesehatan nasional dijelaskan bahwa untuk melaksanakan upaya kesehatan dalam rangka pembangunan kesehatan diperlukan sumber daya kesehatan yang mencukupi dalam jumlah, jenis, dan kualitasnya serta terdistribusi secara adil dan merata. Undang-undang kesehatan no.36 tahun 2009 pasal 21 disebutkan bahwa pemerintah mengatur perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, pembinaan, dan pengawasan mutu tenaga kesehatan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan.⁽¹⁾

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara, waktu dan tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan individu.⁽²⁾

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.⁽³⁾ Sumber daya dengan manajemen, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif

organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan.⁽³⁾ Secara singkat disatu pihak secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya manusia lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.⁽⁴⁾

Motivasi merupakan sebagai penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam hidup.⁽⁵⁾ Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja.⁽⁶⁾

Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatnya kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Apabila telah memahami, kita mungkin akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjanya.⁽⁶⁾

Herzberg mengatakan bahwa motivasi ada 2 faktor yaitu faktor hygiene seperti Gaji, kondisi kerja, jaminan pekerjaan prosedur perusahaan, kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan dengan supervisor, hubungan dengan rekan sejawat, hubungan

dengan bawahan, dan status dan keamanan. Faktor motivator seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pengembangan kemampuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Faktor hygiene bersifat preventif yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan faktor ini hanya mencegah ketidakpuasan tetapi bukan penyebab kepuasan. Faktor motivator adalah faktor penyebab kepuasan yang berasal dari kondisi intrinsik. Kalau faktor motivator ini tidak terpenuhi maka akan muncul ketidakpuasan yang berlebihan dan apabila faktor ini lengkap atau terpenuhi maka akan mengerakkan motivasi yang kuat sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

RSUP (rumah sakit umum pusat) DR.M.Djamil Padang merupakan rumah sakit pemerintah yang merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Sumatera bagian tengah, untuk itu RSUP Dr.M.Djamil Padang harus menjadi rumah sakit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kesehatan RSUP Dr.M.Djamil Padang mempunyai visi “Rumah sakit yang terunggul dalam pelayanan dan pendidikan di Sumatera.”⁽⁷⁾

Berdasarkan data kegiatan RSUP Dr.M.Djamil Padang jumlah tempat tidur di instalasi rawat inap bedah berjumlah 192 dan jumlah perawat 92 orang. Selama tiga tahun terakhir di instalasi rawat inap bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang data Bed Occupancy Rate (BOR) pada tahun 2011=59,84%, tahun 2012=64,59%, pada tahun 2013=68,15%. DataLength Of Stay (LOS) pada tahun 2011=5 hari, tahun 2012=5 hari, dan tahun 2013=5 hari. DataTurn Over Interval(TOI) pada tahun 2011=3,12 hari, tahun 2012=3,39 hari, dan tahun 2013=3 hari. Perolehan BOR selama tiga tahun terakhir di Instalasi bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang masih rendah dibanding standar nasional untuk asuhan kesehatan RS di Indonesia yaitu 75-85%, TOI 1-3 hari sedangkan standar LOS adalah 7-10 hari.⁽⁸⁾

BOR, LOS, dan TOI merupakan indikator untuk menilai tingkat keberhasilan atau gambaran tentang pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kondisi diatas menunjukkan mutu pelayanan bila dilihat dari BOR dan LOS masih rendah artinya pelayanan yang diberikan belum optimal. Belum optimalnya pelayanan dapat disebabkan karena rendahnya kinerja, rendahnya kinerja dapat disebabkan karena motivasi kerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan data pengaduan di Instalasi Humas dan Pengaduan Masyarakat RSUP DR. M. Djamil Padang terdapat keluhan pasien ada di setiap tahunnya. Pada tahun 2011 jumlah keluhan atau pengaduan pasien tercatat 83 pengaduan, tahun 2012 58 pengaduan dan tahun 2013 terdapat 85 pengaduan. Dari wawancara dengan staff instalasi humas dan pengaduan masyarakat diketahui pengaduan terbanyak berasal dari pasien rawat inap bedah. Pengaduan ini disampaikan oleh pasien dan keluarga pasien kepada instalasi humas dan pengaduan masyarakat RSUP DR. M. Djamil Padang karena ketidakpuasaan pelayanan rumah sakit. Sebagian besar pengaduan terkait masalah perawat terhadap pasien yaitu masalah pelayanan perawat dan masalah komunikasi perawat terhadap pasien.

Data bidang keperawatan instalasi rawat inap bedah tahun 2013 dokumentasi asuhan keperawatan adalah 60% dengan standar 100% dan hasil wawancara kepada 5 pasien didapatkan 3 pasien mengatakan perawat lambat dalam mengerjakan tugasnya dan 2 pasien mengatakan perawat tidak ramah kepada pasien.

Berdasarkan survey awal dengan 10 perawat didapatkan 5 dari 10 perawat mempunyai motivasi yang rendah. Hal ini disebabkan tidak adanya pembagian tugas untuk setiap perawat sehingga dapat menimbulkan tanggung jawab yang rendah, jarangya diadakan pelatihan kepada perawat sehingga dapat menyebabkan

pengembangan kemampuan yang rendah, tidak ada diberikan penghargaan atau hadiah kepada perawat yang berprestasi, dan juga supervisi yang jarang dilakukan.

Penelitian Andi Helmi Setiawan (2005) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUD Pariaman menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara tanggung jawab, pengembangan kemampuan, dan supervisi dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUD Pariaman. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang .

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian yaitu faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuainya distribusi frekuensi tingkat motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.
2. Diketuainya distribusi frekuensi tanggung jawab perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.
3. Diketuainya distribusi frekuensi tingkat pengembangan kemampuan perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.

4. Diketuainya distribusi frekuensi penghargaan perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.
5. Diketuainya distribusi frekuensi supervisi perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.
6. Diketuainya hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.
7. Diketuainya hubungan pengembangan kemampuan perawat dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.
8. Diketuainya hubungan penghargaan dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.
9. Diketuainya hubungan supervisi dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang tahun 2014.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Instansi

Masukan bagi RSUP DR. M.Djamil Padang untuk mengetahui motivasi kerja perawat dan faktor-faktor yang berhubungan dengan masalah yang ada serta dapat digunakan untuk sumbangan pemikiran yang berguna dalam upaya peningkatan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang.

1.4.2 Bagi Perawat

Merupakan umpan balik bagi perawat atas usaha yang telah dilakukannya selama ini sehingga perawat dapat meningkatkan usaha-usaha yang lebih baik lagi untuk meningkatkan pelayanan.

1.4.3 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman peneliti serta mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas.

1.4.4 Bagi Akademis

Sebagai bahan masukan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini melihat faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang antara lain tanggung jawab, pengembangan kemampuan, penghargaan, dan supervisi.