

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keperawatan adalah bagian integral dari pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kepada klien baik pribadi atau kelompok secara komperhensif dan holistik (Candra, S.P, 2014). Perawat merupakan salah satu tenaga yang mempunyai kontibusi besar di rumah sakit serta merupakan profesi yang memberikan pelayanan terus menerus selama 24 jam kepada klien.

Setiap upaya untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit harus di sertai juga upaya untuk meningkatkan pelayanan keperawatan. Keberadaan perawat dalam memberikan pelayanan, sangat di butuhkan, di perlukan tenaga perawat yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan sikap yang profesional termasuk perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Pendokumentasian merupakan suatu kegiatan pencatatan atau merekam suatu kejadian serta aktivitas yang dilakukan dalam bentuk pemberian pelayanan yang di anggap sangat berharga dan penting (Tungpalan 1983, dalam Dalami, 2011).

Dokumentasi asuhan dalam pelayanan keperawatan adalah bagian dari kegiatan yang harus dikerjakan oleh perawat setelah memberikan asuhan keperawatan kepada klien yang memuat semua informasi yang lengkap meliputi status kesehatan klien, kebutuhan klien, kegiatan asuhan keperwatan serta respon klien terhadap asuhan yang di terimanya yang di susun secara sistematis, valid, dapat di pertanggung jawabkan secara moral dan hukum (Deden Dermawan, 2012).

Pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan hal yang penting sebagai alat bukti tanggung jawab dan tanggung gugat dari perawat dalam menjalankan tugasnya. Pentingnya pendokumentasian ini merupakan langkah akhir dari peran seorang manajer dalam fungsi atau proses manajemennya, yaitu melaksanakan fungsi pengendalian (Marquis2010). Hal ini dapat di ukur dari kualitas pelayanan dan asuhan keperawatan dengan indikatornya nilai dokumentasi keperawatan. Oleh karena itu, setiap tindakan yang dilakukan kepada klien harus terhindar dari kesalahan-kesalahan dengan cara menggunakan

pendekatan proses keperawatan dan pendokumentasian yang akurat dan benar sesuai dengan standar yang berlaku (Nursalam, 2008).

Semua bentuk catatan informasi tentang klien merupakan dokumentasi resmi dan mempunyai nilai hukum. Bila terjadi suatu masalah yang berhubungan dengan profesi keperawatan di mana perawat sebagai pemberi jasa pelayanan dan klien sebagai penerima jasa pelayanan, maka dokumentasi menjadi sangat penting sebagai bukti otentik jika sewaktu-waktu diperlukan. Oleh karena itu rekam medis sangat penting bagi tenaga kesehatan karena rekam medis itu memuat tentang identitas klien, hasil pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain kepada klien pada sarana pelayanan kesehatan (Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 749a Tahun 1989 tentang Rekam Medis (*Medical Record*)).

Tenaga perawat wajib mendokumentasikan setiap asuhan keperawatan yang diberikan pada klien di sarana pelayanan kesehatan dengan demikian dokumentasi keperawatan merupakan sesuatu yang mutlak harus ada di setiap pelayanan termasuk rumah sakit.

Berdasarkan penelitian Cheevakasemsook, *et al.* (2006) menemukan bahwa kelengkapan dokumentasi keperawatan di Australia secara kuantitatif hanya 40% dan secara kualitatif 59%, dan tingkat keakuratan dokumentasi hanya 37%. Dari penelitian di atas menyebutkan bahwa belum semua perawat melaksanakan dokumentasi keperawatan yang memenuhi syarat berdasarkan fakta, akurat, ringkas lengkap, terorganisir kesesuaian waktu dan mudah di baca.

Penelitian yang dilakukan oleh Puryanti (2012) menunjukkan kelengkapan dokumentasi keperawatan hanya 63% yang terdiri pengkajian hanya 53%, diagnosa dan perencanaan keperawatan 61% implementasi dan evaluasi 75%. Penelitian dari Sabila (2009) dari 300 sampel rekam medik dokumentasi keperawatan 69,3% telah melakukan sosialisasi tentang pentingnya mengisi dan melengkapi dokumentasi keperawatan akan tetapi masih ada dokumentasi yang di kembalikan oleh pihak rekam medik karena kurang lengkap (vol X no. 4 Oktober 2015 – Jurnal Medika Respati).

Berkaitan dengan pengamatan oleh peneliti sebagai perawat yang bekerja pada RSUD S.K. Lerik bahwa masih di temukan cara pendokumentasian yang kurang baik dan lengkap oleh perawat di mana hanya 65% yang terdiri dari

pengkajian, 20% diagnosa keperawatan 10%, perencanaan 10%, tindakan 20% evaluasi 5%, standar penulisan 5% perawat melakukan dokumentasi keperawatan (data rekam medis, 2015) sehingga ada pengembalian status oleh pihak rekam medis ke setiap ruangan hal ini akan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit dan kinerja para perawat. Oleh karena itu di perlukan adanya motivasi atau dorongan perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan.

RSUD S. K. Lerik Kota Kupang melayani pelayanan rawat jalan dan rawat inap yaitu Poli, UGD, Ruang Bedah, Ruang Rawat Inap (dewasa, anak), Ruang Perina, Ruang Rawat Inap Kebidanan, ICU. Data tenaga keperawatan sampai Agustus 2016 berjumlah 97 orang dengan rincian 20 orang di rawat Inap, 22 orang di UGD, 17 orang di Ruang Bedah, 13 orang di Ruang ICU, 13 orang di Ruang Perina dan 11 orang di Poli (anak, penyakit dalam, bedah, mata, THT, kulit kelamin, poli umum). Tingkat pencapaian tempat tidur atau Bed Occupancy Rate (BOR) pada tahun 2015 sebesar 61,05% sedangkan standar Depkes 60% - 85% . Perawat pada RSUD S.K. Lerik rata- rata berpendidikan D III keperawatan dan berstatus sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil Daerah) dan ada yang masih tenaga kontrak. Dalam memberi asuhan keperawatan menggunakan metode tim di mana dalam pelaksanaanya belum maksimal sesuai dengan tugas dan peran pada metode tim. Perawat mengerjakan semua pekerjaan baik kegiatan non keperawatan maupun kegiatan keperawatan, sehingga perawat hanya berorientasi pada tindakan saja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri, Rahayu di ruang rawat inap RSUD TOTO KABILA pada tahun 2013 tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian proses keperawatan di dapatkan bahwa ada hubungan bermakna antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian proses keperawatan dengan nilai ($p\text{ value} = 0,004$) dan rata-rata pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan masih rendah yaitu 32,7%, dan yang melengkapi pendokumentasian asuhan keperawatan hanya 9,6%. Jadi salah satu faktor yang mempengaruhi pendokumentasian adalah motivasi, dimana motivasi merupakan dorongan seseorang untuk menjalankan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang akan menentukan hasil kerja seorang karyawan. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan atau tindakan yang mengarah untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Terry G. 1986 dalam Soekidjo Notoatmojo 2014). Bentuk motivasi yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil yang optimal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, yang mendorong dirinya menjadi produktif.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*) (dalam Soekidjo, 2014). Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti penghargaan, tanggung jawab, prestasi yang di raih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri seperti pengalaman kerja, kesempatan untuk maju dan demografinya (umur dan jenis kelamin).

Umur akan mempengaruhi kondisi fisik seseorang, semangat, beban dan tanggung jawab dalam pekerjaan atau dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan pendokumentasian tidak ada perbedaan antara perawat laki-laki dan perempuan dalam bekerja. Pengalaman kerja akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan penghargaan atau *reward*. Tujuan utama pemberian penghargaan adalah untuk menarik orang agar bekerja lebih giat dalam organisasi dan tetap menjaga kualitas pekerjaan. Hal ini di buktikan oleh penelitian yang di lakukan oleh Wahyuningsih (2014) bahwa 30% responden tidak termotivasi dalam bekerja antara lain disebabkan pembagian jasa pelayanan tidak transparan kurangnya fasilitas dalam melaksanakan asuhan keperawatan dan manajemen rumah sakit kurang bagus.

Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, pengawasan, prosedur perusahaan dan supervisi (Soekidjo, N. 2014). Gaji merupakan faktor yang penting bagi pegawai di mana gaji akan sangat berguna

bagi keluarga dan dirinya untuk memenuhi kebutuhannya di samping itu juga sebagai pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan semangat yang tinggi.

Selain itu supervisi juga sangat penting dan efektif dalam membantu peningkatan produktivitas pekerja atau pegawai melalui penyelenggaraan kerja yang baik. Supervisi merupakan suatu pengamatan atau pengawasan secara langsung terhadap pelaksana pekerjaan yang bersifat rutin seperti pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan (Cecep, T. 2013).

Rumah sakit S.K. Lerik adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang berada di daerah Nusa Tenggara Timur khususnya di kota Kupang yang bertipe C yang menurut hasil pemeriksaan BPK perwakilan propinsi NTT dalam pfofil RSUD S.K. Lerik di mana melakukan pemeriksaan terhadap kinerja atas pengelolaan rawat inap T.A.2014 dan semester satu T.A 2015 pada tanggal 17/5/2015 bahwa masih menemukan pokok permasalahan antara lain: komite keperawatan belum menjalankan tugas sesuai SOP dan tenaga keperawatan belum di kelola secara tertib termasuk kelengkapan dokumen legal profesi keperawatan belum ada serta evaluasi atas asuhan keperawatan dan asuhan kebidanan belum memadai.

Komite keperawatan melaksanakan supervisi pada setiap ruangan lebih memfokuskan pada kerapihan perawat dalam berpakaian, kehadiran perawat, mencatat jumlah pasien dan jarang melihat perawat melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan yang sudah sesuai standar atau belum, di mana itu akan menunjukkan tingkat kemampuan serta kesadaran perawat dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Dengan demikian baik tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasinya dalam bekerja.

Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan dalam sistem asuhan keperawatan yang sesuai standar kesehatan (Yulianingsih, K 2015).

B. RUMUSAN MASALAH

Standar praktek keperawatan merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang di wujudkan dalam bentuk proses keperawatan baik dari pengkajian sampai evaluasi.

Kelancaran pelaksanaan pendokumentasian itu di tentukan oleh perawat yang memiliki motivasi serta kinerja perawat yang profesional dalam melakukan pendokumentasian yang lengkap dan akurat merupakan tanggung jawab dan tanggung gugat terhadap tindakan keperawatan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tentang apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD S.K. Lerik kota Kupang.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui gambaran karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, pengalaman kerja) di RSUD S.K. Lerik kota Kupang.
- b. Diketahui gambaran motivasi intrinsik perawat (tanggung jawab, penghargaan) dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.
- c. Diketahui gambaran motivasi ekstrinsik perawat (gaji, supervisi) dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.
- d. Diketahui gambaran kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

- e. Diketahui hubungan motivasi intrinsik perawat (umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, tanggung jawab, penghargaan) dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.
- f. Diketahui hubungan motivasi ekstrinsik perawat (gaji, dan supervisi) dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi institusi RSUD S.K. Lerik kota Kupang NTT

Dengan adanya penelitian ini sebagai masukan bagi pihak manajemen RSUD S.K. Lerik kota Kupang NTT akan membuat rencana peningkatan mutu pelayanan berupa pelatihan pendokumentasian bagi perawat sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

2. Bagi institusi pendidikan STIK St. Carolus

Diharapkan dengan penelitian ini dapat di jadikan sebagai data dan bahan pertimbangan untuk penelitian lanjutan.

3. Bagi peneliti sendiri

Diharapkan penelitian ini di pakai sebagai proses pembelajaran untuk mengembangkan pembelajaran berkaitan dengan penelitian, khususnya dalam melihat hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

E. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Penelitian ini sudah di lakukan di RSUD S.K. Lerik kota Kupang NTT pada bulan September-Oktober 2016. Sasarannya yaitu semua perawat yang bekerja di RSUD S.K. Lerik. Penelitian ini menggunakan penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* dan metode pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner.