

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu di mulai dengan motivasi (niat). Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para tenaga kerja, dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan atau tenaga kerja yang bersangkutan agar mereka bekerja dengan segala daya dan upayanya ( Manulang , 2002, dikutip oleh Ahmad Elqorni, 3 Mei 2008 ). Karyawan penting dimotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa motivasi mereka bekerja dalam keadaan sakit hati yang menjurus pada ketiadaan kontribusi bahkan terbuka peluang kontribusi yang merugikan. (<http://id.shvoong.com/business-management/tujuh-teori-motivasi> ).

Rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh dari organisasi dan medis, berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik promosi, pencegahan, pengobatan maupun pemulihan, dimana hasil layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan ( Menurut WHO 1957 dikutip pada [http://indonesia.com/definisionline/12 juli 2009](http://indonesia.com/definisionline/12%20juli%202009) ). Motivasi dalam suatu rumah sakit dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan rumah sakit,

dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan – kebutuhan pribadi. Pimpinan rumah sakit harus dapat memperbesar motivasi karyawan dengan jalan menyediakan peluang bagi para karyawan untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier karyawan.

Rumah sakit sering kali mengalami permasalahan yang menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memuaskan. Upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Perawat merupakan profesi profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena dibanding tenaga kesehatan lain, jumlah perawat memang relatif besar, sekitar 60 persen pegawai rumah sakit adalah perawat. tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien (asuhan keperawatan berlangsung selama 24 jam). Di rumah sakit, dokter tidak harus mengobati pasien sepanjang hari, sedang perawat harus tetap ada untuk melakukan berbagai hal berkaitan dengan perawatan pasien. (<http://blogs.unpad.ac.id>). Oleh karena itu kinerja perawat akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sekarang ini perawat di Indonesia telah mengalami pergeseran persepsi yang sebelumnya sebagai tenaga vokasional berubah persepsi sebagai tenaga yang profesional.

Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau kegiatan

praktik keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan berpedoman pada standart keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan. Agar nantinya didapatkan mutu pelayanan keperawatan yang baik serta pasien merasa puas terhadap kinerja perawat, maka hendaknya dalam memberikan asuhan keperawatan pada klien, perawat perlu melakukan berbagai langkah yang terstruktur dan sistematis berdasarkan proses keperawatan ( pengkajian, perumusan diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang berfokus pada identifikasi dan pemecahan masalah dari respon pasien terhadap penyakitnya ) yang tentunya akan tergambar melalui dokumentasi keperawatan. (<http://yenibeth.wordpress.com>)

Dokumentasi keperawatan adalah unsur penting dalam sistem pelayanan kesehatan, karena adanya dokumentasi yang baik informasi mengenai keadaan kesehatan klien dapat diketahui secara berkesinambungan. Disamping itu dokumentasi merupakan dokumen legal tentang pemberian asuhan keperawatan(<http://saliqyusuf.blog.friendster.com/2008/11>).Tanpadokumentasi keperawatan maka semua implementasi keperawatan yang telah dilaksanakan oleh perawat tidak mempunyai makna dalam hal tanggung jawab dan tanggung gugat. (Christantie Effendy, <http://nursing-care-indonesia.com>, 09 April 2009). Proses keperawatan dengan dokumentasi yang lengkap inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perawat. Bertolak dari uraian tersebut diatas, maka dalam rangka ikut serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi agar nantinya

menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi seseorang dalam bekerja senantiasa berubah ubah sesuai keinginan, kemauan kebutuhan dan tuntutan hidupnya yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Kedua faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja seorang perawat.

Rumah sakit umum daerah Tangerang merupakan rumah sakit umum tipe B non pendidikan. Saat ini daya tampung untuk rawat inap yang dimiliki RSUD Tangerang sebanyak 395 tempat tidur terdiri dari VIP, Kelas I, II dan III serta Paviliun Khusus Wijayakusuma (PKW). Pada ruang perinatologi bawah kapasitas maksimal 35, perinatologi atas 26. BOR kedua ruangan tersebut cukup tinggi yakni pada tahun 2007 : 152, 59 , pada agustus 2009 : 118, 61. Berdasarkan pengamatan dilapangan, masih banyak tenaga perawat yang belum mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan lengkap, misalnya saat pengkajian tidak dilakukan secara menyeluruh hanya mencantumkan data yang umum, begitu pula dengan langkah – langkah selanjutnya, melakukan tindakan keperawatan tapi tidak dicatat. Sehingga asuhan keperawatan hanya bersifat sebagai rutinitas dan tidak berkembang. Padahal kondisi bayi sangat berbeda dengan dewasa yang kondisinya dapat berubah setiap saat bahkan dalam hitungan detik, maka bila perawat tidak cermat saat pendokumentasian bisa saja terjadi hal - hal yang dapat merugikan perawat itu sendiri, bisa berupa gugatan yang dapat merugikan moril maupun materil rumah sakit. Berdasarkan wawancara yang di lakukan penulis dengan kepala ruangan didapatkan informasi bahwa pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan diruangan belum berjalan dengan baik sehingga kepala ruangan pun

mendukung untuk dilakukan penelitian ini. Atas dasar uraian yang disampaikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi perawat terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perinatologi rumah sakit umum daerah Tangerang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dokumentasi keperawatan adalah bagian yang penting dari dokumentasi klinis. Dalam upaya peningkatan mutu, seorang perawat harus mampu melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar yaitu mulai dari pengkajian sampai dengan evaluasi yang semuanya harus didokumentasikan. Masalah yang sering muncul dalam pelaksanaan asuhan keperawatan adalah banyak perawat yang belum menyadari arti pentingnya pendokumentasian asuhan keperawatan. Banyak faktor yang mempengaruhi perawat dalam melakukan asuhan keperawatan seperti motivasi. Motivasi muncul pada individu ada yang dari dalam diri ada pula dari luar diri individu sendiri. Pembentukan pola pikir, sikap dan perilaku akan membentuk dan mempengaruhi seseorang untuk dapat melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan akurat dan baik.

## **C. Pembatasan Masalah**

Setelah mengidentifikasi masalah-masalah yang dapat timbul dari tidak lengkapnya pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan, banyak faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya ketidaklengkapan

pendokumentasian tersebut. Penulis menyadari akan keterbatasan waktu dan tenaga sehingga perlu membatasi penelitian ini hanya pada masalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perinatologi rumah sakit umum daerah Tangerang.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah maka penulis mengangkat penelitian : faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perinatologi rumah sakit umum daerah Tangerang.

#### **E. Tujuan Penelitian**

##### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perinatologi rumah sakit umum daerah Tangerang.

##### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui motivasi perawat terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perinatologi rumah sakit umum daerah Tangerang
- b. Mengetahui pelaksanaan pendokumentasian yang dilakukan oleh perawat di ruang perinatologi rumah sakit umum daerah Tangerang

- c. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perinatologi rumah sakit umum daerah Tangerang.
- d. Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan.

#### **F. Manfaat Penulisan**

1. Bagi institusi pendidikan : menambah khasanah ilmu pengetahuan dan memberikan informasi terbaru melalui penelitian ilmiah
2. Bagi peneliti : memberikan pengetahuan dan informasi baru serta menambah pengalaman dalam membuat dan melaksanakan penelitian ilmiah dalam bidang kesehatan.
3. Bagi institusi kesehatan : mengetahui faktor-faktor motivasi yang dapat meningkatkan standart asuhan keperawatan sehingga pelayanan menjadi lebih baik.