

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan perawat memberikan pelayanan kesehatan sangat penting, karena perawat berada di garis depan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat memberikan pelayanannya selama 24 jam terus menerus pada pasien sehingga menjadikan satu-satunya profesi kesehatan di rumah sakit yang banyak memberikan persepsi terhadap pelayanan kesehatan pada diri pasien. Perawat sebagai salah satu dari ujung tombak rumah sakit, memerlukan suatu sistem untuk meningkatkan keselamatan pasien (*patient safety*) (Aditama, 2010).

Berkaitan dengan kedudukannya sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, maka perawat harus memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan asuhan keperawatan. Haryono (2014) menjelaskan bahwa kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi.

Penurunan kinerja perawat dapat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Salah satu bentuk dari penurunan kinerja perawat adalah keterlambatan untuk datang ke rumah sakit. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2006). Berdasarkan hasil penelitian Ramadini dan Jasmita (2015) didapatkan gambaran bahwa lebih dari separuh (55%) perawat pelaksana memiliki kinerja yang kurang baik dan kurang dari separuh (45%) perawat pelaksana memiliki kinerja yang baik di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang.

Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacupada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2012). Oleh karena itu, kinerja perawat dapat ditingkatkan, apabila perawat dalam bekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai suatu tujuan. Besar kecilnya motivasi tergantung pada masing-masing orang (Saam dan Wahyuni, 2013). Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai tanggung jawab yang diberikan. Motivasi kerja perawat antara satu dengan yang lainnya adalah berbeda, karena dipengaruhi beberapa faktor berdasarkan kebutuhannya. Menurut teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow, dinyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization* (Wibowo, 2010).

Hasil penelitian Sandra, Sabri, dan Wanda (2013) yang dilakukan terhadap 86 perawat pelaksana menunjukkan bahwa motivasi perawat pelaksana buruk sebesar 44.2%, yang diukur berdasarkan faktor *satisfiers* dan *dissatisfiers*. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya 61.6% perawat pelaksana mengatakan tidak pernah menerima insentif tambahan untuk pelaksanaan pendokumentasian, 38.3% perawat mengatakan tidak pernah insentif untuk pengisian pendokumentasian diberikan dengan adil, 40.6% perawat mengatakan kadang-kadang gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan dokumentasi yang dilakukan, 45.3% perawat mengatakan jarang mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam pendokumentasian.

Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi, seperti dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil penelitian Pakudek, Robot dan Hamel (2014) menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik perawat mempunyai hubungan yang bermakna dengan pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di instalasi rawat inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hidayat (2014) menjelaskan bahwa dokumentasi asuhan dalam pelayanan keperawatan adalah bagian dari kegiatan yang harus dikerjakan oleh perawat setelah memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang memuat semua informasi yang dibutuhkan untuk menentukan pengkajian, diagnosis, menyusun rencana, melaksanakan dan mengevaluasi tindakan keperawatan, yang disusun secara sistematis, valid dan dapat dipertanggung jawabkan secara moral dan hukum.

Pendokumentasian keperawatan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting, karena dapat menjadi bukti bahwa segala tindakan perawat telah dilaksanakan secara profesional dan legal sehingga dapat melindungi klien selaku penerima jasa pelayanan

dan perawat selaku pemberi jasa pelayanan keperawatan. Dokumentasi proses asuhan keperawatan yang baik dan berkualitas haruslah akurat, lengkap dan sesuai standar. Apabila kegiatan keperawatan tidak didokumentasikan dengan akurat dan lengkap maka sulit untuk membuktikan bahwa tindakan keperawatan telah dilakukan dengan benar (Pancaningrum, 2015).

Ciri dokumentasi asuhan keperawatan yang baik adalah berdasarkan fakta (*factual basic*), akurat (*accurat*), lengkap (*complements*), ringkas (*conciseness*), terorganisi (*organization*), waktu yang tepat (*time liness*), dan bersifat mudah dibaca (*legibility*). Banyaknya waktu yang dihabiskan oleh perawat untuk melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan dan belum adanya standar penulisan yang baku yang ditetapkan oleh rumah sakit dapat mempunyai kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan. *The American Nursing Association (ANA)* pada tahun 2002 membuat pedoman yang berisi prinsip-prinsip untuk mempersingkat proses dokumentasi asuhan keperawatan yang direkomendasikan untuk membantu perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di tempat bekerja. Pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan hal yang penting sebagai alat bukti tanggung jawab dan tanggung gugat dari perawat dalam menjalankan tugasnya. Pentingnya pendokumentasian ini sebagai langkah akhir dari peran seorang manajer dalam fungsi atau proses manajemennya, yaitu melaksanakan fungsi pengendalian (Marquis, 2010).

Prinsip-prinsip pendokumentasian direvisi dalam tiga bentuk pernyataan standar dokumentasi yaitu: *communication*, *accountability* dan *safety*. *Communication* adalah perawat harus memastikan bahwa pendokumentasian yang sudah akurat serta lengkap, dan komprehensif menggambarkan kebutuhan pasien, rencana tindakan keperawatan dan tujuan yang diharapkan. *Accountability* maksudnya perawat bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pendokumentasian harus akurat, tepat dan lengkap. Sedangkan *safety* adalah perawat harus menjaga dan menyimpan rahasia tentang keadaan klien dan menghancurkan dokumentasi sesuai peraturan dan perundangan (Marquis, 2010).

Tantangan dalam mengukur asuhan keperawatan adalah waktu dan tugas-tugas mendokumentasikan dalam seluruh catatan klinis serta dokumentasi pengasuhan informal tidak tersedia (Bettgeel, 2012). Dokumentasi keperawatan dianggap beban. Banyaknya lembar format yang harus diisi untuk mencatat data intervensi keperawatan

pada pasien membuat perawat terbebani. Kurangnya perawat yang ada dalam suatu tatanan pelayanan kesehatan memungkinkan perawat bekerja hanya berorientasi dalam tindakan saja. Tidak cukup waktu untuk menuliskan setiap tindakan yang telah diberikan pada lembar format dokumentasi keperawatan. Tidak adanya pengadaan lembar format dokumentasi keperawatan oleh institusi. Tidak semua tindakan diberikan pada pasien dapat didokumentasikan dengan baik. Karena lembar format yang ada tidak menyediakan tempat (kolom untuk menuliskannya) (Nursalam, 2013).

Hambatan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan telah diteliti oleh Komite Pekerja Perawat di Maryland terhadap 933 orang perawat tahun 2005 dengan metode kuantitatif dan kualitatif. Hasil perhitungan secara kuantitatif didapatkan data bahwa 81% pendokumentasian asuhan keperawatan menyita waktu sehingga dampak langsung terhadap pelayanan, 36% menyesuaikan pendokumentasian setelah jam kerja selesai, 63% kelebihan jam kerja harus dibayar oleh rumah sakit, 55% perawat melakukan pendokumentasian secara berlebihan, 64% pendokumentasian dilakukan secara manual, 36% melakukan secara elektronik (komputer). Secara kualitatif dengan kelompok diskusi terfokus didapatkan bahwa responden mempersepsikan penggunaan komputer yang tidak terintegrasi menyebabkan duplikasi pendokumentasian dan membuang-buang waktu, responden merasa frustrasi karena banyak waktu tersita untuk pendokumentasian, penggunaan komputer masih belum terbiasa (Gugerty & Maranda, et al, 2007). Hal ini apabila dikaitkan dengan teori motivasi kerja dari McClelland seperti yang dikutip oleh Robbins (2011), maka perawat dalam bekerja belum menunjukkan motivasi yang tinggi, karena belum menunjukkan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi memiliki ciri memiliki rasa tanggung jawab, berani mengambil risiko, mengharapkan umpan balik atas pelaksanaan kerjanya. Orang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan tinggi memiliki ciri keinginan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, serta menjaga hubungan yang baik. Orang yang memiliki kebutuhan akan afiliasi tinggi memiliki ciri dapat bekerjasama dengan rekan kerja, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dan memperhatikan sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

Pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di Indonesia masih mengalami berbagai kendala yaitu: standar asuhan keperawatan yang diterapkan

oleh Depkes masih belum mengacu kepada *taksonomi NANDA* dan *NIC-NOC*. Tingkat pemahaman tentang pendokumentasian yang belum seragam, sebagian besar pelaksanaan dokumentasi masih dengan cara manual. Penelitian Ramadini dan Jasmita (2015) menyimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kebutuhan fisiologi ($p=0,012$), kebutuhan keamanan ($p=0,001$), kebutuhan sosial ($p=0,008$), kebutuhan penghargaan ($p=0,010$), dan kebutuhan aktualisasi diri ($p=0,001$) dengan kinerja perawat pelaksana.

Dokumentasi proses asuhan keperawatan berguna untuk memperkuat pola pencatatan dan sebagai petunjuk atau pedoman praktik pendokumentasian dalam memberikan tindakan keperawatan. Bila terjadi suatu masalah yang berhubungan dengan profesi keperawatan, dimana perawat sebagai pemberi jasa dan klien sebagai pengguna jasa, maka dokumentasi proses asuhan keperawatan diperlukan, dimana dokumentasi tersebut dapat dipergunakan sebagai barang bukti di pengadilan (Hidayat, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan di PKU Muhammadiyah Delanggu, hasil evaluasi atas kualitas pendokumentasian keperawatan di RSUD Muhammadiyah Delanggu pada bulan Juni 2018 diperoleh data, yaitu Ruang Ahmad Dahlan 83,17%, Ruang Ar. Fahrudin 74,56%, Bangsal Baru Bawah 76,02%, dan Bangsal Baru Atas 82,96%. Berdasarkan wawancara dengan 10 perawat yang dilakukan antara tanggal 25-27 Agustus 2018 diperoleh informasi bahwa motivasi kerja berbeda-beda. Sebanyak 5 orang (50%) menunjukkan motivasi kerja karena mendapatkan upah, 3 orang (30%) menunjukkan motivasi kerja karena ingin mengaplikasikan ilmu dan 2 orang (20%) menjalankan tanggung jawab sebagai perawat. Dari hasil observasi 10 rekam medis, untuk pendokumentasian asuhan keperawatan pada rekam medis di ruang rawat inap yang diambil secara acak terhadap 10 pasien yang telah pulang, diperoleh data bahwa 6 dokumentasi (60%) adalah lengkap, dan sebanyak 4 dokumentasi (40%) kurang lengkap terutama pada kolom perencanaan dan evaluasi.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, penelitian ini tertarik melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten”.

B. Rumusan Masalah

Kualitas pendokumentasian proses asuhan keperawatan sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dokumentasi sebagai alat bukti perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Namun, dalam praktiknya di rumah sakit masih ditemukan pendokumentasian yang kurang lengkap oleh perawat dan tidak memenuhi standar pendokumentasian asuhan keperawatan. Dalam mewujudkan pendokumentasian keperawatan yang berkualitas, diperlukan seorang perawat yang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi, yaitu perawat yang dengan sungguh-sungguh melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan pada peneliti adalah: “Adakah hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kualitas dokumentasi keperawatan di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten.

2. Tujuan Khusus

- a. Menggambarkan/mendeskripsikan karakteristik perawat di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten.
- b. Menggambarkan/mendeskripsikan tingkat motivasi kerja perawat di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten.
- c. Menggambarkan/mendeskripsikan tingkat kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten.
- d. Mengukur/menganalisis hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan terutama di bangsal rawat inap.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perawat untuk meningkatkan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

3. Bagi pasien

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan kepuasan pasien atas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh penyedia layanan kesehatan.

4. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk memahami hubungan antara motivasi perawat dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian relevan yang pernah dilakukan sebelumnya antara lain:

1. Penelitian Ramadini dan Jasmita (2015) dengan judul "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang". Desain penelitian menggunakan deskriptif analitik, Penelitian menggunakan data dari hasil kuesioner. Responden dalam penelitian ini diambil secara total sampling yaitu 40 orang perawat. Teknik pengumpulan data motivasi perawat dengan kuesioner dan untuk kinerja perawat digunakan lembar observasi *checklist*. Hasil penelitian menyimpulkan: (1) Lebih dari separuh (55%) perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang kurang baik di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014; (2) Lebih dari separuh (52,5%) perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan fisiologi di

Ruangan Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014; (3) Lebih dari separuh (57,5%) perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan keamanan di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014; (4) Lebih dari separuh (57,5%) perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan sosial di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014; (5) Lebih dari separuh (52,5%) perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan penghargaan di Ruang rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014; (6) Lebih dari separuh (60%) perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014; (7) Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014 dengan $p \text{ value} = 0,012$; (8) Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014 dengan $p \text{ value} = 0,001$; (9) Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan sosial dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014 dengan $p \text{ value} = 0,008$; (10) Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan penghargaan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014 dengan $p \text{ value} = 0,010$; (11) Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014 dengan $p \text{ value} = 0,001$.

Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah: (1) subjek dan objek penelitian adalah perawat di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten; (2) variabel dependen penelitian adalah kualitas dokumentasi asuhan keperawatan..

2. Penelitian Pakudek, Robot dan Hamel (2014) dengan judul “Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Dokumentasi Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado”. penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan *Cross Sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan besar sampel 51. Teknik analisa data menggunakan uji *Chi-square* dengan tingkat kemaknaan $\alpha \leq 0,05$. Hasil penelitian: Dari 51

responden, yang memiliki motivasi intrinsik baik dan melakukan dokumentasi dengan lengkap sebanyak 43 orang, dan yang memiliki motivasi kurang dan melakukan dokumentasi tidak lengkap sebanyak 3 orang. Hasil $p \text{ value} = 0,003 \leq \alpha$ (0,05) yang berarti H_0 ditolak. Kesimpulan: terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi perawat dengan pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di instalasi rawat inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Saran: Diharapkan perawat yang memiliki motivasi intrinsik baik dapat mempertahankan motivasinya dan bagi perawat yang memiliki motivasi kurang, dapat lebih meningkatkan motivasi dalam dirinya.

Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah subjek dan objek penelitian adalah perawat di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten.

3. Penelitian Sandra, Sabri, dan Wanda (2012) dengan judul "Analisis Hubungan Motivasi Perawat Pelaksana Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman". Desain penelitian ini adalah observasional analitik. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 86 responden dengan teknik sampling *proportional random sampling*. Hasil penelitian menyimpulkan: *Pertama*, Karakteristik perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman sebagian besar berusia < 30 tahun, jenis kelamin perempuan, pendidikan DIII/DIV, lama kerja < 5 tahun, dan status kepegawaian PNS. *Kedua*, Lebih dari separuh motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman baik. *Ketiga*, Lebih dari separuh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan buruk. *Keempat*, Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi perawat pelaksana dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pariaman dengan nilai $p \text{ value} = 0.004$.

Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah subjek dan objek penelitian adalah perawat di Bangsal Rawat Inap PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten.