A-PDF Watermark DEMO: Purchase from www.A-PDF.com to remove the watermark

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009). Sumber daya manusia (SDM) rumah sakit terdiri dari : tenaga medis, tenaga penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018).

STIKES BETHESDA YAKKUM

Jumlah SDM yang bekerja di rumah sakit provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2018 adalah 11.546 orang yaitu dokter Spesialis 15,58%; dokter Umum 6,43%; dokter Gigi Spesialis 1,11%; dokter Gigi 1,35%; Psikologi Klinis 0,24%; Perawat 45,31%; Bidan 6,78%; Farmasi 6,07%; Kesehatan Masyarakat 0,70%; Kesehatan Lingkungan 1,22%; Gizi 1,79%; Keterapian Fisik 1,93%; Keteknisian Medis 4,50% dan Bio Medika 6,94% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018). Berdasarkan data jumlah tenaga terbanyak adalah perawat yaitu 45,31%.

Jumlah SDM di RS Bethesda Yogyakarta tahun 2019 adalah 1145 orang terdiri dari: Umum 29,17%; Asisten Apoteker 5,24%; Dokter 9,86%; Fisioterapi 1,48%; Rekam Medis 1,22%; Laboratorium 1,92%; Elektromedik 0,26%; Perawat 46,46%; Apoteker 1,65%; Radiografi 0,96%; Gizi 0,52%; Psikologi 0,08% dan Kesehatan Lingkungan 0,26% (SDM Rumah Sakit Bethesda, 2019). Berdasarkan data tersebut jumlah tenaga terbanyak adalah perawat yaitu 46,46%.

Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa SDM yang paling banyak berkarya, sangat krusial dan harus ada di rumah sakit adalah profesi perawat. Keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 60%-70% mengharuskan rumah sakit memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Zebua, 2016).

STIKES BETHESDA YAKKUM

Perawat adalah profesi tenaga kesehatan yang mampu menyelenggarakan pelayanan keperawatan secara bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, aman dan terjangkau oleh perawat yang memiliki etik dan moral tinggi, sertifikat, registrasi dan lisensi (Undang Undang Keperawatan Nomor 38 Tahun 2014). Perawat sebagai profesi yang profesional perlu adanya pembuktian perilaku profesional yang mempunyai kemampuan *attitude*, *knowledge*, *skill*, dan *insight*. Derajat kepercayaan pasien terhadap

pelayanan rumah sakit secara keseluruhan ditentukan oleh pelayanan perawat profesional yang diberikan pada pasien. Langkah awal yang perlu ditempuh oleh perawat profesional adalah mengembangkan pendidikan tinggi keperawatan dan memberikan kesempatan kepada para perawat untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dan seharusnya pada akhir tahun 2015 mayoritas pendidikan perawat yang ada di rumah sakit sudah memenuhi kriteria minimal sebagai perawat profesional (Ners) (Nursalam, 2015).

Jumlah perawat di RS Bethesda Yogyakarta sebanyak 532 orang yang dapat dijabarkan berdasarkan jenjang pendidikan yaitu lulusan Diploma Tiga (D-III) Keperawatan sebanyak 481 orang (90,41%), lulusan Sarjana Keperawatan sebanyak 26 orang (4,88%) dan lulusan Sekolah Pendidikan Keperawatan (SPK) sebanyak 25 orang (4,69%) (SDM Rumah Sakit Bethesda, 2019). Berdasarkan data tersebut jumlah lulusan Sarjana Keperawatan sebanyak 4,88% lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah lulusan D-III Keperawatan sebanyak 90,41%.

Guna meningkatkan kompetensi perawat lulusan D-III Keperawatan, maka RS Bethesda Yogyakarta memberikan kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan/studi Sarjana Keperawatan melalui program alih jenjang Rumah Sakit Bethesda tahun 2018 dengan jumlah perawat yang mengikuti sebanyak 38 orang. Perawat yang mengikuti program ini

STIKES BETHESDA YAKKUM

mendapatkan pinjaman biaya pendidikan dari RS Bethesda Yogyakarta dan tidak diperkenankan meninggalkan tugas dalam arti tetap bekerja di RS Bethesda Yogyakarta. Waktu yang ditempuh dalam mengikuti program ini yaitu dua tahun enam bulan atau sebanyak lima semester. Pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan dalam periode waktu tertentu dimaksudkan untuk mendapatkan nilai dan hal-hal yang baru, sehingga menghadirkan wawasan baru.

Wawasan dipandang sangat penting supaya perawat memiliki kemampuan atau ketrampilan yang baru dalam menangani pekerjaan yang diemban saat ini, serta sebagai penggerak pemberian pelayanan yang bermutu dan sesuai dengan tuntutan dari pengguna pelayanan rumah sakit, melalui kompetensi perawat yang andal dan dapat dipercaya. Saat ini dan kedepan perawat harus mampu dalam membuat rencana strategis, sehingga penempatan perawat diharapkan sesuai dengan kebutuhan visi dan misi rumah sakit. Struktur organisasi disesuaikan dengan strategi untuk mencapai visi tersebut, orang-orang yang duduk dalam struktur organisasi merupakan orang yang tepat dan dipilih karena mempunyai kemampuan berpikir strategik, siap untuk melakukan perubahan sesuai atau mengantisipasi perubahan lingkungan yang sangat dinamis.

Peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi oleh perawat merupakan alat dukung untuk membentuk tingkah laku yang bertanggung

STIKES BETHESDA YAKKUM

jawab secara etis, memberikan pelayanan berkualitas dan memiliki lebih banyak pengetahuan. Hal ini akan terwujud bila setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuan (Mardatillah, 2016). Hakekat motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal pada seseorang untuk melakukan perubahan tingkah laku pada umumnya dengan indikator adanya hasrat dan keinginan, adanya dorongan dan kebutuhan, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan, adanya kegiatan yang menarik dan adanya lingkungan pendukung yang kondusif sehigga memungkinkan seseorang termotivasi dengan baik (Uno, 2017).

STIKES BETHESDA YAKKUM

Studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada tanggal 16 Mei 2019 di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta dengan melakukan wawancara kepada 15 orang perawat lulusan Diploma III Keperawatan didapatkan hasil yaitu sebanyak sepuluh orang mengatakan tujuan mereka ingin menempuh pendidikan Sarjana Keperawatan karena dukungan dari rumah sakit, keluarga dan keinginan dari diri sendiri, selain itu mereka juga

mengatakan siap menjalankan pendidikan dengan membagi tugas antara kuliah dan tanggung jawab didalam keluarga terlebih mereka sudah berkeluarga, serta masih aktif bekerja di rumah sakit, walaupun melelahkan dan merasa bosan. Motivasi yang saat ini mereka miliki adalah karena tuntutan dari rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan perawat lulusan Sarjana Keperawatan terlebih dikarenakan masa kerja dan ingin mendapatkan hal-hal baru dalam pengembangan Ilmu Keperawatan yang nantinya dapat diterapkan dalam pelayanan di rumah sakit.

Hasil wawancara lima orang lainnya didapatkan tidak ingin melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan karena lelah bila harus menempuh pendidikan bersama dengan bekerja dan tidak didukung oleh keluarga karena masih mempunyai tanggung jawab untuk mendampingi anak.

STIKES BETHESDA YAKKUM

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi perawat Rumah Sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana keperawatan tahun 2020?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

   Memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat Rumah Sakit Bethesda melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.

2. Tujuan khusus

   a. Untuk mengetahui hubungan antara umur dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.

   b. Untuk mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.

   c. Untuk mengetahui hubungan antara status perkawinan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.

   d. Untuk mengetahui hubungan antara dukungan keluarga dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.

   e. Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.

   f. Untuk mengetahui hubungan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.

STIKES BETHESDA YAKKUM

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit BethesdaYogyakarta

   Meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan dalam bentuk ketersediaan tenaga profesional di bidangnya

guna meningkatkan kepuasan pasien sebagai pengguna jasa layanan keperawatan, yang pada akhirnya pasien tetap loyal terhadap rumah sakit yang bersangkutan dan tidak berpindah ke tempat pelayanan jasa keperawatan yang lain.

2. Bagi peneliti
   a. Menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.
   b. Menyadarkan perawat tentang pentingnya peningkatan dan pengembangan SDM terhadap tingkat kepuasan pasien dan di dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.
   c. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dengan motivasi pelaksana keperawatan untuk melanjutkan pendidikan keperawatan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.
3. Bagi peneliti lain

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat rumah sakit melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan atau mengenai variabel yang belum diteliti.

STIKES BETHESDA YAKKUM

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.

Keaslian Penelitian

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Metodologi	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Ery Sandi (2016)	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Syarif Mohamad Alkadrie kota Pontianak Tahun 2016	Metode penelitian kuantitatif. Desain yang digunakan analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Tehnik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dengan jumlah 60 responden. Pengumpulan data dengan kuesioner. Uji statistik non parametrik *Chi Square* dan uji *MannWhitney* untuk lama kerja.Variabel bebas: usia, status kepegawaian,pengembangan karir dan beban kerja.	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai p = 0,000 (p<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara faktor pengembangan karir dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan Sarjana Keperawatan.	1. Penelitian kuantitatif. 2. Pendekatan cross sectional. 3. Responden perawat rumah sakit. 4. Jenis Instrumen kuesioner. 5. Uji statistik non parametrik *Chi Square*. 6. Variabel bebas : usia. 7. Tehnik pengambilan sampel *purposive sampling*.	Peneliti Ery 1. Variabel bebas: status kepegawaian, beban kerja dan pengembangan karier 2. Jumlah sampel 60 responden. Penelitian yang akan dilakukan 1. Variabel bebas : jenis kelamin, status perkawinan, dukungan keluarga, masa kerja dan dukungan atasan. 2. Jumlah sampel 80 responden.

STIKES BETHESDA YAKKUM

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Metodologi	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	Arum Setyaningsih (2012)	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Tahun 2012	Jenis penelitian *Explanatory research* pendekata *cros sectional*. Tehnik pengambilan sampel *proportional stratifiedsimple* random sampling jumlah 122 responden. Metode analisa data dengan uji korelasi *rank spearman rho dan chie square*. Variabel bebas : usia, lama kerja, status perkawinan, pendapatan keluarga, penghargaan dan dukungan atasan. Alat pengumpulan data berupa kuesioner.	Hasil analisa menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia, lama kerja, status perkawinan dan pendapatan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan (p>0,05). Ada hubungan yang signifikan antara faktor penghargaan dan faktor dukungan atasan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan (p,0,05).	1. Alat pengumpul data berupa kuesioner. 2. Responden perawat rumah sakit. 3. Pendekatan *cross sectional*. 4. Analisa data dengan *Chi Square*. 5. Variabel bebas : usia, lama kerja, status perkawinan dan dukungan atasan.	Peneliti Arum: 1. Jenis penelitian *explanatory research.* 2. Sampling berjumlah 122 responden. 3. Metode analisa data dengan uji korelasi *rank spearman rho*. 4. Variabel bebas: pendapatan keluarga dan penghargaan. Penelitian yang akan dilakukan: 1. Jenis penelitian deskriptif analitik. 2. Tehnik pengambilan sampel *purposive sampling*. 3. Variabel bebas: jenis kelamin dan dukungan keluarga. 4. Sampel berjumlah 80 responden.

STIKES BETHESDA YAKKUM

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Metodologi	Hasil	Persamaan	Perbedaan
3	Ade Dita Puteri (2016)	Analisis faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan tahun 2016	Jenis penelitian deskriptif analitik, desain penelitian cross sectional dengan populasi 122 responden. Variabel bebas : usia, status perkawinan, pendapatan perawat dan dukungan atasan.	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan ada hubungan antara usia, status perkawinan, pendapatan perawat dan dukungan atasan dengan motivasi melanjutkan pendidikan ke jenjang Sarjana dengan nilai p=0,001.	1. Jenis penelitian deskriptif analitik, desain penelitian *cross sectional*. 2. Program yang digunakan komputer dengan uji statistik *Chi Square*. 3. Variabel bebas : usia, status perkawinan dan dukungan atasan.	Peneliti Ade: 1. Sampel 122 responden 2. Variabel bebas : pendapatan perawat. Penelitian yang akan dilakukan: 1. Sampel 80 responden. 2. Variabel bebas: jenis kelamin, dukungan keluarga dan masa kerja.
4	Supriyanti (2015)	Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan di rumah sakit Islam Surakarta.	Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi 297 perawat, dengan sampel 75 perawat. Menggunakan metode proporsional random sampling. Variabel bebas: kebijakan organisasi, umur, gaji dan jabatan.	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan, ada hubungan yang signifikan antara gaji dan jabatan dengan motivasi perawat melanjutkan pendidikan tinggi keperawatan di Rumah Sakit Islam Surakarta.	1. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. 2. Menggunakan metode proporsional random sampling. 3. Variable bebas: Umur	Peneliti Supriyanti: 1. Sampel 75 responden 2. Variabel bebas : kebijakan organisasi, gaji dan jabatan. Penelitian yang akan dilakukan: 1. Sampel 80 responden. 2. Variabel bebas: jenis kelamin, dukungan keluarga dan masa kerja.

STIKES BETHESDA YAKKUM