

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dokumentasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang tertulis atau tercetak yang dapat diandalkan sebagai catatan tentang bukti bagi individu yang berwenang (Potter dan Perry, 2002)

Dokumentasi secara umum merupakan suatu catatan otentik atau semua warkat asli yang dapat dibuktikan atau dijadikan bukti dalam persoalan hukum, sedangkan dokumentasi keperawatan merupakan bukti pencatatan dan pelaporan yang dimiliki perawat dalam melakukan catatan perawatan yang berguna untuk kepentingan klien, perawat, dan tim kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan dasar komunikasi yang akurat dan lengkap secara tertulis dengan tanggung jawab perawat (Hidaya, 2002)

Dokumentasi juga merupakan bagian integral proses keperawatan, bukan sesuatu yang berbeda dari metode problem solving. Dokumentasi proses keperawatan mencakup pengajian, identifikasi masalah, perencanaan, tindakan, dan evaluasi terhadap klien (Nursalam, 2009).

Dokumentasi keperawatan menjadi salah satu fungsi yang paling penting dari perawat sejak zaman Florence Nightingale, sistem pelayanan kesehatan mengharuskan adanya pendokumentasian karena dapat menjamin kelangsungan perawatan, dapat berfungsi sebagai bukti hukum dari proses perawatan dan mendukung evaluasi kelebihan perawatan pasien, perawat yang tidak patuh dalam pendokumentasian asuhan keperawatan akan berakibat pada

kurangnya mutu kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan. Departemen kesehatan RI menetapkan pencapaian Standar Asuhan Keperawatan (SAK) yaitu sebesar 90% (Depkes RI, 2010, Cheevakasemsook, 2006).

Ketidaklengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan dapat menimbulkan turunnya mutu pelayanan keperawatan karena tidak dapat menilai sejauh mana tingkat keberhasilan asuhan keperawatan yang telah diberikan (Yanti dan Warsito, 2013). Pendokumentasian asuhan keperawatan dilakukan sebagai bukti tindakan keperawatan sudah dilakukan secara professional dan legal sehingga dapat memberikan perlindungan pada perawat dan pasien. Pendokumentasian berguna bagi rumah sakit dalam meningkatkan standar akreditasi, sebagai alat komunikasi antar profesi, indikator pelayanan mutu, tanggung jawab, dan tanggung gugat perawat, sumber data dan sebagai sarana penelitian (Teytelman, 2002; Jefferies, Nicholls & Lad, 2012).

Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan tuntutan profesi yang harus dapat dipertanggung jawabkan, baik dari aspek etik maupun aspek hukum. Artinya dokumentasi yang dapat dipertanggung jawabkan dari kedua aspek ini berkaitan erat dengan aspek manajerial, yang disuatu sisi melindungi pasien sebagai penerima pelayanan (konsumen) dan disisi lain melindungi perawat sebagai pemberi jasa pelayanan dan asuhan keperawatan. Pengisian dokumentasi keperawatan yang tidak memenuhi standar dapat berakibat pada terjadinya kesalahan diagnosa dan pemberian tindakan yang tidak tepat kepada pasien. Selain itu dokumentasi keperawatan merupakan bukti hukum yang dapat dipergunakan untuk mendukung perawat ketika menghadapi permasalahan hukum (Nursalam, 2012).

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia nomor 32 tahun 1996 tentang tenaga kesehatan Bab 1 pasal 11 berisi tentang :

1. Tenaga kesehatan ialah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Makna yang dapat diambil dan dipahami dari Peraturan Pemerintah diatas adalah bahwa dalam melakukan tugas dan kewenangannya seorang perawat harus dapat membuat keputusan model asuhan keperawatan yang akan dilakukan, proses tersebut dilakukan berdasarkan ilmu pengetahuan keperawatan yang dimiliki oleh perawat, kemampuan tata kelola masalah yang dimiliki oleh perawat dan kewenangan yang melekat pada profesi keperawatan.
2. Rangkaian proses tata laksana masalah keperawatan tersebut digambarkan dalam suatu lingkaran tidak terputus yang terdiri dari mengumpulkan data (data collecting), memproses data, output, umpan balik, tentunya untuk dapat menunjang terlaksananya seluruh kegiatan diatas diperlukan upaya pencatatan dan pendokumentasian yang baik. Dan dalam Permenkes No.269/Menkes/Per III/2008, rekam medik adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien.

Dalam permenkes RI nomor 26 tahun 2019 tentang peraturan pelaksanaan UU nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan, pada pasal 21 ayat 1; dalam menjalankan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan

sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 huruf (a) dibidang upaya kesehatan masyarakat, perawat berwenang; melakukan pengkajian keperawatan, menetapkan permasalahan keperawatan, membantu penemuan kasus penyakit, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan, melakukan rujukan kasus, serta mengevaluasi hasil tindakan keperawatan.

Dan dalam PMK RI nomor 129 tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit bahwa standar pelayanan minimal untuk kelengkapan pengisian asuhan keperawatan 24 jam setelah selesai pelayanan dengan persentase 100%. Begitu juga untuk kelengkapan Informed Consent setelah mendapatkan informasi yang jelas adalah 100%. Ciri dokumentasi keperawatan yang baik adalah berdasarkan fakta (*factual basis*), akurat (*acuracy*), lengkap (*completeness*), ringkas (*conciseness*), terorganisir (*organization*), waktu yang tepat (*time liness*), dan bersifat mudah dibaca (*legablity*) (Potter & Perry; 2009).

Identifikasi terhadap tingkat keberhasilan asuhan keperawatan yang telah diberikan perlu dilakukan, dengan tepat, lengkap dan akurat. Sebab jika tidak dilakukan dengan tepat maka mutu pelayanan akan mengalami penurunan. Dalam aspek legal, perawat tidak memiliki bukti tertulis jika pasien menuntut ketidakpuasan atas pelayanan. Kemudian terkait dengan ketidaklengkapan dokumentasi asuhan keperawatan maka akan mempengaruhi mutu pendokumentasian asuhan keperawatann dari sisi pasien yang menjadikan perawatan dan pengobatan menjadi tidak berkesinambungan. Sedangkan, dampak yang akan terjadi pada teman sejawat tanpa dokumentasi adalah tidak dapat meneruskan Asuhan berikutnya. Lalu bagi profesi lain akan

berdampak pada berkurangnya rasa percaya terhadap profesi perawat, membuat tim kerja tidak solid dan hubungan kekeluargaan menjadi kurang baik (Munawaroh, 2020).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi juga merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2014).

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkah laku termotivasi untuk dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu (Riska, 2016). Kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan. Untuk pendokumentasian asuhan keperawatan diperlukan motivasi perawat yang timbul sepenuhnya dari hati. Sehingga untuk menimbulkan motivasi yang baik perawat sendiri perlu menyadari kebutuhan dan kepentingan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Dari berbagai macam definisi motivasi, ada tiga hal penting dalam pengertian motivasi, yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan muncul karena seseorang merasakan sesuatu yang kurang, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan adalah akhir dari siklus motivasi. Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi ringkah laku manusia

berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak (Stoner dan Freeman, 1995:134). Menurut bentuknya, motivasi terdiri atas:

1. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari dalam individu
2. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu
3. Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit secara serentak dan mengentak dengan cepat sekali

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas ini melibatkan fisik dan mental, bekerja itu merupakan proses fisik dan mental manusia dalam mencapai tujuannya. Sementara itu pengertian motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000:94)

Motivasi juga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja seorang perawat. Hal ini terjadi lantaran kepercayaan diri perawat dapat meningkat dalam menjalankan asuhan keperawatan sehingga meningkatkan kinerja perawat. Untuk mencapai tingkatan kinerja yang baik dalam menangani pasien perawat membutuhkan motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut berpengaruh kepada tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit serta dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat (Adelia, 2020).

Motivasi merupakan faktor yang paling utama bagi individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam pelayanan kesehatan kinerja perawat sebagai ujung tombak dimana kinerja perawat merupakan masalah yang paling penting untuk dikaji

dalam meningkatkan dan mempertahankan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik menjadi penghubung dalam menjawab jaminan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor *ability*/kemampuan, dan motivasi. Kinerja seseorang dapat dinilai dari kemampuan ketika melaksanakan tugas. Namun, tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi (Wigatama, 2020).

Dalam penelitian “Motivation, Competence, Workload, and Their Association with Nurse Performance in Dr. Arif Zaenudin Hospital, Surakarta” oleh (Tia Martha Pundati, Didik Tamtomo, dan Endang Sutisna Sulaeman, 2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja perawat. Hubungan itu positif dan signifikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik motivasi perawat maka semakin baik pula kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan. Motivasi perawat di Rumah Sakit Jiwa Dr. Arif Zaenudin sudah baik dan dinilai mampu melakukan asuhan keperawatan dengan baik, sehingga perawat mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Layanan ini meliputi penilaian, diagnosis, perencanaan, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi. Dalam penelitiannya peneliti mengatakan bahwa hasil penelitiannya sejalan dengan penelitian (Jimat, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan erat dengan kinerja perawat di RSUD Bangli. Individu yang termotivasi akan berani mengerjakan tugas dan menganggap bahwa tugas itu menarik, menantang, menyenangkan, bahkan suatu kebutuhan. Selanjutnya

(Hee, 2016) menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Pariwisata Malaysia.

Kemudian dalam penelitian Berthiana (2012) tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Bentok menyatakan bahwa yang memiliki motivasi baiksebanyak (46,7%), cukup baik sebanyak 33,3% dan kurang baik sebanyak 20%. Selain itu ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan yang sudah baik sebanyak 30%, ketepatan pengisian cukup baik sebanyak 53,3% dan kurang baik sebanyak 16,7%. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan.

Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional, sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan yang mempunyai daya ungkit besar terhadap pembangunan bidang kesehatan (PPNI, 2016). Kinerja perawat yang didasari dengan kemampuan tinggi akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Kinerja ialah suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi (Nursalam, 2014). Faktor yang mendukung tercapainya pelayanan kesehatan yang baik adalah ketersediaan tenaga kesehatan selama 24 jam untuk merawat pasien. Salah satu tenaga kesehatan yang berperan dalam memberikan pelayanan selama 24 jam adalah tenaga perawat (Tia, 2018)

Menurut Robbins S.P, (2002) kinerja merupakan usaha dari hasil pekerjaan dalam menjalankan fungsi/tugas khusus atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari kemampuan

(*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan atau lingkungan kerja (*opportunity*).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Kinerja merupakan penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi, kepuasan kerja sebagai sikap umum individual terhadap pekerjaannya (Supriyanto dan Ratna, 2007).

Pada penelitian Gomes, F., & Proenca (2015) Indikator kinerja perawat ialah komponen untuk mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan. Indikator ini berfokus pada hasil asuhan keperawatan pada pasien dan proses pelayanan yang dikenal dengan indikator kinerja. Kinerja ini bisa diamati dengan melihat peran fungsi perawat sebagai sumber asuhan keperawatan. Perawat yang mampu melaksanakan proses keperawatan secara lengkap disebut perawat profesional, dan tugas perawat sebagai perawat profesional dapat meningkatkan kualitas kerja perawat sebagai kinerja perawat. (Triwibowo, 2013). Peningkatan mutu pelayanan klinis dalam tim dapat dipengaruhi oleh kinerja yang baik, kinerja perawat dapat pula digunakan untuk mewujudkan komitmen perawat dalam kontribusi secara profesional untuk meningkatkan kerja perawat. (Zulkarnain, 2017). Dalam penilaiannya, kinerja perawat tidak hanya dari kesiapan tenaga keperawatan untuk melaksanakan tindakan. Lebih dari itu, kinerja harus menampakan juga mengenai kesediaan individu dalam melakukan tindakan (Bakri, 2017). Kinerja perawat dalam pemberian asuhan

keperawatan adalah suatu aplikasi pembelajaran serta kemampuan yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan.

Menurut Gibson (1997) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*)

Sumber daya manusia yang telah ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit tak lain adalah perawat, karena selain jumlahnya yang sangat dominan, juga merupakan profesi yang dapat memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam terhadap pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan juga dapat memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga segala upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Henniwati, 2020).

Menurut penelitian oleh (Aris Citra Wisuda, dan Dwi Octhaviana Putri, 2019) menyatakan bahwa distribusi frekuensi kinerja perawat dalam dokumentasi asuhan keperawatan diketahui lebih dari setengah responden memiliki kinerja asuhan keperawatan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang kurang baik sebanyak (75,0%). Sedangkan responden yang

memiliki kemampuan kinerja berkategori baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yaitu sebanyak 25%. Terkait teori dan penelitian yang ada, peneliti berpendapat bahwa kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan masih rendah terjadi karena tingginya beban kerja perawat yang dapat mempengaruhi kemampuan perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan perawat tidak fokus melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawatan dalam Melengkapi Dokumentasi Asuhan Keperawatan” menggunakan metode literature review.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Untuk menganalisis adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan.

2. Tujuan khusus
 - a. Mengetahui gambaran motivasi kerja
 - b. Mengetahui gambaran kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan
 - c. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan ilmu pengetahuan dan acuan pengembangan penelitian dalam praktik keperawatan khususnya mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Peneliti dapat meningkatkan wawasan pengetahuan serta memberikan pengalaman dalam menganalisa apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan.

- b. Bagi profesi perawat

Dari hasil penelitian ini diharapkan perawat dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan melengkapi dokumentasi keperawatan.