

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang

Kesehatan adalah suatu kebutuhan yang mendasar bagi setiap insan manusia, dengan demikian semakin banyak ragam penyakit yang menyerang manusia, oleh karena itu berkaitan dengan perubahan gaya hidup yang dipengaruhi oleh kemajuan jaman, mengakibatkan kebutuhan manusia akan pelayanan kesehatan semakin meningkat. Akan tetapi peningkatan tersebut tidak diikuti dengan peningkatan kompetensi dan jumlah tenaga kesehatan yang seimbang, tenaga kesehatan sebagai pemberi pelayanan kesehatan yang utama. Di indonesia sendiri jumlah dokter, perawat dan bidan, serta tenaga kesehatan lainnya di beberapa rumah sakit di beberapa daerah masih kurang. Dengan demikian, tidak semua masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan yang semestinya (Muryanti, 2012: 1).

Berdasarkan *World Health Organisation* (2017), menunjukkan bahwa indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya yang paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan Hindia. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuhan kesejahteraan dan dari informasi yang diperoleh bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya intensif yang diterima dari institusi tempat mereka bekerja.

Permasalahan ini terjadi dipelayanan kesehatan saat ini yaitu karena banyaknya tenaga kesehatan yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang berat, risiko kerja yang tinggi dalam negeri dan program pelatihann yang kurng dari rumah sakit, akan tetapi tidak diimbangi denga perlindungan kerja yang baik dan upah yang tidak memuaskan, belum lagi karena faktor kesejahteraan dan kompetensi. Berbeda dengan tenaga kesehatan yang bekerja di luar negeri yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mulai dari pengembangan diri, gaji yang dianggap lebih besar, dan pengalaman hidup dan karir yang luar biasa. Sehingga banyak tenaga kesehatan dalam negeri yang pindah bekerja di luar negeri.

Rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk merupakan indikator penting dalam mengukur ketersediaan tenaga kesehatan dalam mencapai target pembanguna kesehatan tertentu. Berdasarkan Keputusan Menteri Koordinator Rencana Pembangunan Tenaga Kesehatan Tahun 2011-2025, target rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk pada tahun 2019 diantaranya rasio dokter umum 45 per 100.000 penduduk, rasio dokter gigi 13 per 100.000 penduduk, rasio perawat 180 per 100.000 penduduk, dan rasio bidan 120 per 100.000 penduduk. ((Badan Pegembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Kemenkes RI,2016)

Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Angka ini juga masih belum mencapai target tahun 2014 yang sebesar 158per

100.000 penduduk. Namun, terdapat dua provinsi dengan rasio perawat yang sudah memenuhi target tahun 2019 yaitu Kalimantan Utara (211,08 per 100.000 penduduk) dan Kalimantan Timur (187,12 per 100.000 penduduk). Provinsi dengan rasio perawat terendah yaitu Jawa Barat sebesar 47,70 per 100.000 penduduk. (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Kemenkes RI, 2016)

Pandemi Covid-19 menyebabkan tingginya angka kesakitan dan kematian di dunia. Tidak semua negara siap pada kondisi pandemik ini (2017). Hal ini menunjukkan perlunya kesiapan dan penguatan sistem keperawatan.

Keperawatan adalah garda terdepan dipelayanan keperawatan dan kesehatan, termasuk dipelayanan COVID-19. (WHO, 2020a). Perawat menjadi bagian utama dalam mengembangkan pelayanan keperawatan terbaik yang relevan dengan manajemen keperawatan dan keamanan kondisi kesehatan dan keperawatan klien, yang didukung oleh pasien dan staf safety. Tingginya kasus COVID-19 menyebabkan tidak sedikit tenaga kesehatan dan perawat menjadi korban COVID-19. Hal ini membutuhkan penatalaksanaan manajemen keperawatan yang lebih efektif dalam menangani klien dengan covid-19.

Peran keperawatan sangat penting dalam mengelola infeksi covid pada klien dengan respon yang berbeda, di sisi lain pengorbanan pribadi perawat, bersama dengan tantangan, stress psikologis yang dirasakan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kinerja perawat, sehingga diperlukan kajian analisis pengembangan manajemen keperawatan dalam mendukung sistem

kinerja keperawatan dipelayanan. Dibutuhkan juga manajemen risiko dalam hal ini. Jurnal Internasional Ilmu Keperawatan 2020, 10 (1): 12-2413' menyampaikan tentang kapasitas ketahanan perawat. Artikel ini menunjukkan pentingnya menyesuaikan alat ukur dan faktor manusia untuk mengimbangi dengan keperawatan COVID-19 dalam deteksi kesalahan (insiden) pada waktu yang tepat. Sebuah perubahan model manajemen diusulkan untuk meminimalkan dampak negatif, stigma kesalahan keperawatan selama pandemi.

Sebanyak 215 negara didunia telah terkonfirmasi terjangkit virus corona. Data WHO per tanggal 3 Oktober 2020, jumlah penderita terkonfirmasi virus corona yaitu sebanyak 34.396.222 dengan kasus kematian sebanyak 1.024.675 (3.0%) (WHO, 2020).

Wilayah terbesar yang terjangkit virus corona didunia yaitu wilayah Amerika sebanyak 123.066 kasus. Diikuti oleh wilayah Asia Tenggara sebanyak 89.112 kasus, dan wilayah Eropa sebanyak 85.956 kasus. Kasus corona virus di Indonesia menduduki peringkat ke 20 didunia pada tanggal 18 Januari 2021 (Worldometer, 2021).

Di Indonesia sampai saat ini jumlah penderita yang terinfeksi virus corona yaitu sebanyak 907.929 kasus, dengan kasus kematian sebanyak 25.987 dan kasus sembuh sebanyak 736.460 kasus. DKI Jakarta merupakan kota dengan kasus corona virus terbanyak di Indonesia yaitu 227.365 kasus terkonfirmasi (Kemenkes, 2020). Data gugus tugas covid-19 di Kepulauan Riau sebanyak 7.708 kasus covid-19 yang terkonfirmasi pada tanggal 18

Januari 2021. Jumlah kasus aktif yang terkonfirmasi sebanyak 759 kasus (9,8%), jumlah kasus yang terkonfirmasi sembuh sebanyak 6.757 kasus (87,7%), dan jumlah kasus meninggal sebanyak 192 kasus (2,5%) (Gugus Tugas Covid-19 Kepri, 202

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan. Kinerja yang diberikan merupakan hasil capaian terhadap hasil kerja yang dijalankan perawat guna tujuan pelayanan keperawatan yang didasari oleh standar keperawatan, indikator kinerja sangat dibutuhkan untuk bisa mengukur melihat capaian yang telah dilalui oleh perawat (Suwanto,2011)

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang mempunyai waktu paling lama dalam berinteraksi dengan pasien dibandingkan tenaga kerja lain di rumah sakit, karena selama 24 jam sehari perawat selalu berada di sisi pasien. Profesi perawat dituntut untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu, memiliki landasan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang kuat, disertai sikap dan tingkah laku yang profesional dan berpegang kepada etika keperawatan.

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Perilaku kerja

(performance) yang dihasilkan perawat tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya (Efendi dan Makhfudli, 2009: 131).

Adapun persepsi profesionalisme keperawatan adalah suatu bentuk anggapan seseorang tentang pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis spiritual yang komprehensif yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Praktik keperawatan pada dasarnya adalah memberikan asuhan keperawatan.

Selain persepsi tentang profesionalisme, faktor komunikasi dalam lingkungan kerja sangat menunjang kinerja perawat. Dalam hal ini termasuk 4 kemampuan perawat dalam kemampuan interpersonal yaitu kemampuan dalam berhubungan dengan orang lain seperti antar perawat, tenaga medis lainnya, pasien maupun keluarga pasien. Maksudnya kemampuan perawat dalam mengkomunikasikan berkaitan dengan tugas dan perannya sebagai perawat.

Dalam teorinya Gibson dan Ivancevich mengemukakan bahwa faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi merupakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja (Yanti & Warsito, 2013).

Terkait dengan persepsi perawat terhadap profesi, hal ini dimaknai bagaimana seorang perawat menafsirkan profesi dan mempersepsikan dirinya sebagai seorang perawat. Menurut Gerard, Linton & Besner dalam Iwan

Wahyudi (2010: 34) nilai dan keyakinan terhadap prosesi dari hasil persepsi yang terbentuk akan melahirkan komitmen personal dari perawat untuk memberikan asuhan keperawatan.

Motivasi kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, di mana upaya tersebut terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu dalam menunjang kehidupannya. Individu yang termotivasi akan berada dalam massa kondisi tegang, untuk mengendurkan harus dikeluarkan upaya yang akhirnya menghasilkan kinerja (Nasser & Saadeh, 2013).

Motivasi yang biasanya dimiliki oleh individu bisa bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dapat bersumber dari kesenangan perawat terhadap pekerjaannya yang dilakukan, rasa tanggung jawab pada pasien, keinginan untuk berprestasi dan kompetisi. (Waycott, *et al*, 2013).

Motivasi ekstrinsik bersumber dari gaji yang tinggi, lingkungan yang nyaman, hubungan antara manusia, dan supervisi dari atasan. Motivasi akan mempengaruhi seseorang perawat dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Pelayanan yang memuaskan menjadi salah satu tuntutan yang diharapkan dari masyarakat maupun organisasi.

Motivasi kerja perawat merupakan indikator yang dapat menumbuhkan semangat kerja perawat. Kinerja perawat inilah yang menjadi hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam merealisasikan visi dan misi organisasi. Jika motivasi

perawat rendah akan mengakibatkan kinerja perawat kurang baik sehingga berdampak pada kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut Gibson dkk (2011: 185) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Selanjutnya Gibson dkk menjelaskan bahwa bila ada suatu kebutuhan, individu menjadi lebih terpengaruh kepada upaya memotivasi diri sendiri. Motivasi ini dapat memberikan kontribusi yang baik supaya perawat lebih aktif dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dan melakukan kegiatan yang lain.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, rumusan masalah secara umum dalam penelitian ini adalah apakah persepsi perawat tentang profesionalisme, komunikasi dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam penanganan pasien COVID-19?

Selanjutnya rumusan masalah masing-masing variabel secara rinci yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah persepsi perawat tentang profesionalisme, komunikasi dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam penanganan pasien COVID-19?

B. Hasil StudiPendahuluan

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan terhadap hubungan motivasi dan persepsi kerja dengan kinerja perawat dalam penanganan pasien covid-19 di salah satu rumah sakit yaitu Baitul Hikmah Kendal dengan metode wawancara beberapa perwakilan perawat yang tengah berjaga menangani pasien COVID-19 mereka mengatakan bahwa selama pandemic ini berpersepsi kurang baik terhadap pekerjaan yang sedang mereka tekuni. Hal ini disebabkan karena melonjaknya pasien covid-19 yang semakin banyak, mengakibatkan beban kerja bertambah, waktu yang tidak efisien, manajemen waktu yang sedikit kacau karena perawat tidak bisa memprediksi kedatangan pasien yang mendadak secara bersamaan dalam jumlah yang tidak sedikit.Menjadikan tenaga Kesehatan yang tersedia bekerja tidak berbanding seimbang dengan pasien yang datang, membutuhkan pertolongan dan yang membutuhkan perawatan eksra.

Hal ini membuat beberapa teman sejawat mengalami kecemasan.Beberapa perawat banyak yang gugur dalam bertugas dikarenakan factor kelelahan salah satunya, beberapa perawat juga ada yang mengundurkan diri dengan alasan tertentu.Keadaan seperti ini yang semakin menjadikan kecemasan bertambah.Motivasi kerja pun sedikit menurun melihat situasi yang cukup mencekam, beberapa pikiran buruk pun sering terlintas.Tak jarang datang ke tempat kerja menjadi waktu yang paling menakutkan mengingat risiko besar yang akandihadapi.

Namun sebagai tenaga Kesehatan yang sudah disumpah mengayomi masyarakat beberapa teman sejawat ada yang benar-benar ikhlas dan tawakal. Beberapa juga sedikit terpaksa karena tuntutan ekonomi yang harus terpenuhi. Motivasi juga sedikit terganggu perihal pemberian intensif yang tidak tepat waktu.

Hal ini membuat sedikit kecewa beberapa teman sejawat, mereka tak jarang berfikir bahwa beban kerja yang mereka alami tidak sebanding dengan pendapatan yang seharusnya mereka dapat. Beberapa perawat juga mengatakan bahwa intensif memang Sebagian dari factor yang mempengaruhi motivasi kerja meningkat.

Dari pihak manajemen rumah sakit mendukung dan memberikan dukungannya dengan menyediakan APD lengkap untuk kami sebagai upaya meringankan penularan, dan kecemasan. Keselamatan dan Kesehatan merupakan poin utama yang mereka pikirkan. Pemberian vaksin kepada tenaga Kesehatan juga sudah mulai merata menuju tahap pemberian vaksin dosis ke3.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, rumusan masalah secara umum dalam penelitian ini adalah apakah persepsi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam penanganan pasien covid-19 di rumah sakit.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mendapatkan gambaran tentang hubungan antara persepsi dan motivasi dengan kinerja perawat dalam penanganan pasien covid-19 berdasarkan penelitian terkait.

2. Tujuan Khusus

- a. Memperoleh gambaran persepsi perawat di ruang Rawat inap Rumah sakit Baitul Hikmah Kendal
- b. Memperoleh gambaran motivasi perawat di ruang Rawat inap Rumah sakit Baitul Hikmah Kendal
- c. Memperoleh gambaran Kinerja perawat dalam penanganan pasien covid-19 Rumah sakit Baitul Hikmah Kendal
- d. Mengetahui dengan antara persepsi perawat dengan kinerja perawat Rumah sakit Baitul Hikmah Kendal
- e. Mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja Rumah sakit Baitul Hikmah Kendal

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Peneliti dan Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini peneliti dapat menerapkan serta memanfaatkan ilmu yang telah didapat selama menempuh pendidikan, serta dapat menambah pengetahuan, wawasan dalam membuat karya tulis

ilmiah. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber rujukan ataupun acuan dalam penyusunan penelitian yang berkaitan dengan penanganan pasien COVID-19.

2. Bagi pelayanankesehatan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi instansi kesehatan melihat motivasi dan persepsi sebagai faktor pendorong kesiapan kinerja perawat ruang dalam penanganan pasien covid-19 secara efektif dan meningkatkan mutu Asuhan keperawatan rumah sakit.

3. Bagi Instansi Pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan wawasan dalam pengembangan penelitian tentang kinerja perawat serta manajemen pelayanan keperawatan lainnya, sebagai upaya menekan angka kesakitan, kematian dan memutus tali rantai penyebaran covid-19