

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor yang bergantung pada tersedianya sumber daya manusia (SDM). Menghadapi era globalisasi, dimana diberlakukannya pasar bebas dan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang kesehatan, serta meningkatnya persaingan antar (RS), dibutuhkan SDM yang berkualitas dan profesional dibidangnya, dengan demikian tantangan utama dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya adalah pengembangan SDM. Tenaga kesehatan yang telah berada didalam sektor pelayanan kesehatan perlu dikembangkan dan diarahkan agar dapat bekerja lebih produktif (Soemantri, 2007).

Perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dituntut untuk memiliki kematangan dalam berpikir, bertindak, dan bersikap sebagai perawat profesional, sehingga mampu menjawab berbagai tantangan tersebut. Setiap perawat diharapkan senantiasa meningkatkan kualifikasi yang dimilikinya, salah satunya yaitu dengan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi guna mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki. Perlu adanya motivasi bagi perawat untuk dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. (Slameto, 2006).

Motivasi adalah tindakan yang dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi, hal ini merupakan keinginan untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan atau penghargaan untuk mengurangi adanya ketegangan yang disebabkan oleh kebutuhan tersebut (Marquis, 2006) motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu untuk mencapai tujuan. Robbins (2003, dalam Wibowo 2011) Uno (2007) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya (1) hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, (2) dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, (3) harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) lingkungan yang baik, serta (6) kegiatan yang menarik. RS adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang bergantung pada kualitas SDM dan memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di RS adalah perawat. Jumlah perawat menurut data PPNI mencapai sekitar 60% dari total tenaga kesehatan yang ada di Indonesia. Selain profesi yang jumlahnya dominan, keperawatan adalah profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan RS (Aditama, 2007)

Kegiatan pelayanan keperawatan tergantung pada kualitas dan kuantitas tenaga keperawatan yang bertugas selama 24 jam terus menerus di bangsal. Upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan diperlukan dukungan yang mampu mengemban tugas dan terus mengadakan perubahan (Suryanto,

2008). Pengembangan SDM terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan (Subekti, 2008).

Perawat yang bekerja pada pelayanan merupakan karyawan RS yang memerlukan pendidikan dan pelatihan. Setiap perawat dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien dan berkualitas dalam bekerja sehingga daya saing institusi semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karir maupun karir bagi para perawat melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2007). Salah satu jalan yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan baik melalui jalur formal maupun non formal dengan memberikan dukungan dan motivasi (Sastrohadiwiryono, 2007).

Penelitian yang dilakukan Afriyanti (2008) di Rumah Sakit Umum Kota Semarang diperoleh hasil bahwa perawat yang mempunyai motivasi untuk melanjutkan pendidikan sebanyak 31 (64,6 %) perawat, sedangkan perawat yang mempunyai motivasi sedang untuk melanjutkan pendidikan sebanyak 17 (35,4 %).

Dukungan pimpinan, kebijakan umum mengenai tenaga kerja pada umumnya menyarankan agar masing-masing tenaga kerja diberi kesempatan melanjutkan pendidikan dan pengembangan pribadi sambil bekerja. Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat, pengakuan atas suatu kinerja akan

memberikan kepuasan batin. Dukungan atasan dan motivasi dari atasan dapat merupakan faktor pendorong atau faktor penghambat selama proses melanjutkan pendidikan contohnya seperti adanya fasilitas ijin ataupun tukar dinas/ *shift* (Sastrohadiwiryono, 2008). Sistem dukungan dan penghargaan bagi perawat akan memberikan pengaruh yang cukup baik bagi kinerja perawat. Lingkungan kerja yang lebih memprioritaskan pada budaya penghargaan (*reward*) akan lebih baik menghasilkan perubahan perilaku perawat bila dibandingkan budaya hukuman (*punishment*). Secara psikologis lingkungan kerja yang memuaskan akan meningkatkan kinerja perawat sehingga akan meningkatkan *outcome* pasien (Rogers, 2007).

Mutu sumber daya manusia (SDM) Indonesia berdasarkan laporan yang dikeluarkan *United Nations Development Program* (UNDP) suatu organisasi perserikatan bangsa-bangsa (PBB) yang berkaitan tentang masalah pengembangan SDM. *Human Development Index* (HDI) yaitu ukuran menentukan tingkat kualitas SDM, menyebutkan bahwa HDI Indonesia berada diperingkat 110 dari 179 negara yang dipantau UNDP. Di level ASEAN Indonesia menempati posisi ke-7 dari 10 negara, berada dibawah Vietnam dan hanya berada diatas negara Myanmar, Kamboja dan Laos (Sugiyono, 2009).

UU Tenaga Kesehatan Nomor 36 Tahun 2014, bahwa penyelenggara upaya kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggungjawab, yang memiliki etik moral yang tinggi, keahlian dan kewenangan yang secara terus menerus harus ditingkatkan mutunya melalui

pendidikan dan pelatihan berkelanjutan agar penyelenggaraan upaya kesehatan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan. UU Keperawatan Nomor 38 Tahun 2014 menyebutkan pendidikan tinggi keperawatan terdiri atas pendidikan vokasi, akademik, dan profesi. Pendidikan akademik terdiri atas pendidikan sarjana, magister. Pendidikan profesi terdiri atas program profesi dan spesialis keperawatan. Jenjang pendidikan keperawatan tersebut juga mengacu kepada UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sesuai dengan amanah UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003 tersebut organisasi profesi yaitu Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dan Asosiasi Pendidikan Ners Indonesia (AIPNI), bersama dukungan dari Kementerian Pendidikan Nasional (KEMENDIKNAS), telah menyusun dan memperbaharui kelengkapan sebagai suatu profesi.

Sejak 2008 PPNI, AIPNI dan dukungan serta bekerjasama dengan KEMENDIKNAS melalui proyek *Health Profession Educational Quality* (HPEQ), memperbaharui dan menyusun kembali standar kompetensi perawat Indonesia, standar pendidikan, standar akreditasi pendidikan Indonesia dan semua standar tersebut mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan saat ini sudah diselesaikan menjadi dokumen negara yang berkaitan dengan arah dan kebijakan tentang pendidikan keperawatan Indonesia.

Penelitian yang dilakukan Maryam Jamaluddin (2010) di STIKES Nani Hasanuddin di Makassar tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan

minat mahasiswa dalam pengembangan SDM melalui jenjang pendidikan diperoleh hasil sampel 125 responden, dimana ternyata data responden dengan status ekonomi menengah keatas sebanyak 83 responden (66,4%), dimana responden yang memiliki minat yang tinggi sekitar 76 responden (60,8%) dan responden yang memiliki minat yang rendah sebanyak 7 responden (5,6%). Dan jumlah responden yang memiliki status ekonomi menengah kebawah sebanyak 42 responden (33,6%), dimana responden yang memiliki minat yang tinggi sebanyak 33 responden (26,4%) dan yang memiliki minat rendah sebanyak 9 responden (7,2%).

Di Indonesia, perawat jumlahnya paling banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, sehingga perannya menjadi penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan baik di puskesmas maupun di RS, ujar dr. Supriyantoro, Sp.P,MARS, Bina Upaya Kesehatan (BUK) Kementerian Kesehatan RI pada temu media di Jakarta pada 6 Mei 2011. Data dari Dirjen Bina Upaya Kesehatan (BUK) 6 Mei 2011, sebagian besar atau 80% perawat yang bekerja di RS berpendidikan Diploma, Diploma IV 0,5% , Sarjana (S1 Keperawatan) 1%, Ners 11% dan S2 0,4%. Sedangkan yang berpendidikan SPK sebanyak 7%. Hal ini belum sesuai dengan standar profesi keperawatan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang profesional.

Yunani Sri Astuti (2006) meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam pengembangan SDM melalui jenjang pendidikan diperoleh hasil bahwa sampel 201 perawat diambil dari 3 yang berbeda di Jawa Barat, dan subyek penelitian yaitu perawat yang belum

menempuh pendidikan DIII Keperawatan. Hasilnya menunjukkan bahwa lebih dari responden memiliki motivasi rendah untuk mengikuti pendidikan (54,0%), sedangkan responden yang memiliki motivasi tinggi untuk mengikuti pendidikan (46,0%).

Studi pendahuluan dilakukan peneliti pada tanggal 26 Desember 2016 di RSUD William Booth Semarang dengan jumlah perawat D III 30 orang dengan metode kuesioner dan wawancara tentang dukungan Pimpinan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang pendidikan S1 Keperawatan. Terdapat 20 pernyataan dari dukungan Pimpinan dan 20 pernyataan tentang motivasi melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan. Dari 12 responden merasa mendapatkan informasi dari pimpinan dan pimpinan mereka memberikan respons positif terhadap mereka yang berniat melanjutkan studi lanjut. Sedangkan 11 orang merasa pimpinan mereka kepala ruangan hanya memberikan informasi tentang studi lanjut hanya kepada perawat tertentu saja dan 7 responden merasa pimpinan mereka tidak akan memberikan toleransi waktu bila terlambat karena alasan kepentingan kuliah yang tidak bisa ditinggalkan. Terdapat 8 perawat dalam termotivasi melakukan pendidikan tingkat lanjut hanya sebatas *prestige*, 15 perawat ingin melanjutkan pendidikan mereka karena ingin menjadi perawat yang profesional sedangkan 7 perawat merasa tidak termotivasi karena tidak termotivasi untuk melanjutkan pendidikan karena sikap teman sekerja biasa saja. Dari wawancara meliputi dukungan penilaian kepala ruangan kurangnya support dan perhatian kepada perawatnya, dukungan emosional, kurangnya dukungan

emosional kepada perawat dari kepala ruangan, status profesional 12 perawat mengatakan meningkatnya harga diri atau status individu akan meningkatkan kebutuhan psikologis sehingga kepuasan menjadi meningkat.

Tuntutan tugas 12 perawat berpendapat pekerjaan dan kemampuan yang merupakan tanggung jawab dan kewajibannya atau segala kegiatan yang harus diselesaikan sebagai bagian reguler dari pekerjaan, hubungan interpersonal, makin baik hubungan inter personal maka makin terbuka seseorang mengungkapkan perasaannya, Interaksi yang dilakukan dengan benar dapat menurunkan konflik antara tenaga kesehatan, meningkatkan partisipasi dan meningkatkan ketrampilan, gaji keuntungan yang diterima oleh perawat karena telah bekerja sesuai dengan pekerjaannya.

Dari latar belakang di dapatkan data di atas dengan judul “Dukungan Pimpinan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Jenjang Pendidikan S1 Keperawatan”

## **B. Rumusan Masalah**

Menurut data dari Dirjen Bina Upaya Kesehatan (BUK) berdasarkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS tahun 2006), sebagian besar atau 80 % perawat yang bekerja di rumah di rumah sakit berpendidikan Diploma III, Diploma IV 0,5%, Sarjana (S1-keperawatan) 1% Ners, dan S2 0,4%. Sedangkan yang berpendidikan SPK sebanyak 7 %. Hal ini belum sesuai dengan standar profesi keperawatan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang profesional.

Berdasarkan survei pendahuluan dilakukan peneliti pada tanggal 26 Desember 2016 di RSUD William Booth Semarang dengan jumlah perawat D III 30 orang dengan metode kuesioner tentang dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang pendidikan S1 Keperawatan. Terdapat 20 pernyataan dari dukungan pimpinan dan 20 pernyataan tentang motivasi melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan. Dari 12 responden merasa mendapatkan informasi dari pimpinan dan pimpinan mereka memberikan respons positif terhadap mereka yang berniat melanjutkan studi lanjut. Sedangkan 11 orang merasa atasan mereka hanya memberikan informasi tentang studi lanjut hanya kepada perawat tertentu saja dan 7 responden merasa pimpinan mereka tidak akan memberikan toleransi waktu bila terlambat karena alasan kepentingan kuliah yang tidak bisa ditinggalkan. Terdapat 8 perawat dalam termotivasi melakukan pendidikan tingkat lanjut hanya sebatas prestige, 15 perawat ingin melanjutkan pendidikan mereka karena ingin menjadi perawat yang profesional sedangkan 7 perawat merasa tidak termotivasi karena tidak termotivasi untuk melanjutkan pendidikan karena sikap teman sekerja biasa saja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas maka pokok yang akan dibahas pada penelitian ini adalah “adakah hubungan dukungan pimpinan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang pendidikan s1 keperawatan?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan dukungan pimpinan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang pendidikan S1 Keperawatan di RSU William Booth Semarang.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran karakteristik perawat yaitu jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan lama bekerja.
- b. Mengetahui gambaran dukungan atasan.
- c. Mengetahui gambaran motivasi perawat untuk melanjutkan jenjang pendidikan S1 Keperawatan.
- d. Menganalisis hubungan dukungan pimpinan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan jenjang pendidikan S1 Keperawatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Rumah Sakit

- a. Memberikan informasi kepada pihak manajemen RS tentang seberapa besar motivasi perawat pelaksana untuk melanjutkan pendidikan.
- b. Mendorong peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya perawat dalam bentuk ketersediaan tenaga yang profesional dibidangnya guna meningkatkan pelayanan dan kepuasan pasien.

## 2. Bagi Perawat

- a. Memberikan pengetahuan kepada perawat tentang pengembangan pelayanan keperawatan profesional melalui pendidikan berkelanjutan.
- b. Memberikan motivasi kepada perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi guna pengembangan diri dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang profesional.

## 3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dalam upaya meningkatkan kualitas personal perawat sebagai pemberi layanan profesional.