

BAB I

PENDALUHUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keperawatan adalah bentuk layanan atau asuhan profesional dan ilmu keperawatan serta berorientasi pada kebutuhan nyata dari pasien, melihat langsung pada standar profesional keperawatan dan menjadikan etika keperawatan sebagai landasan utama tuntutan kerja (Nursalam, 2015). Menurut Kemenkes (2017) keperawatan adalah kegiatan dalam memberikan asuhan pada individu keluarga dan kelompok baik dalam kondisi sehat maupun sakit.

Perawat merupakan ujung tombak dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien sehingga perawat memiliki tugas sangat penting untuk mencapai kualitas yang baik dalam pelayanan kesehatan. Dalam memberikan asuhan keperawatan digunakan beberapa metode. Metode keperawatan adalah hal yang diterapkan dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien untuk meningkatkan kepuasan pasien dan derajat kesehatan. Di Indonesia terdapat beberapa metode keperawatan diantaranya; metode primer, metode kasus, metode tim dan metode fungsional (Sumijatun, 2010).

Model praktik keperawatan profesional (MPKP) merupakan pengelolaan struktur dan proses pemberian asuhan keperawatan pada tingkat ruang rawat sehingga memungkinkan pemberian asuhan keperawatan

professional. Peningkatan MPKP dapat menggambarkan usaha berbagai negara untuk memajukan kualitas asuhan keperawatan dan lingkungan kerja perawat (Sitorus & Panjaitan, 2011)

Guna mencapai target kualitas pelayanan yang baik pelaksanaan model praktik asuhan keperawatan harus didukung oleh adanya tenaga perawat yang masing-masing mengetahui tugas mereka dan dapat bekerja sama dengan tim. Selain itu, perawat juga harus dapat melaksanakan proses keperawatan yang tepat hingga proses dokumentasi selesai (Suratmi, 2012).

Dalam proses pelaksanaan MPKP satu ruangan harus ditetapkan jenis tenaga keperawatannya, beberapa jenis tenaga yang ada meliputi kepala ruang rawat, *Clinical Care Manager* (CCM), perawat *primer* (PP), serta perawat asosiet (PA). Peran dan fungsi antara PP dan PA harus jelas dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pada ruang MPKP pemula, kepala ruangan adalah perawat dengan kemampuan DIII keperawatan dengan pengalaman, dan pada MPKP tingkat 1 adalah perawat dengan kemampuan S.Kep/Ners dengan pengalaman (Sitorus & Panjaitan, 2011).

Fenomena yang terjadi dewasa ini adalah pengelolaan manajerial keperawatan yang belum optimal. Pada kenyataannya saat ini tenaga perawat yang ada di lapangan masih belum memenuhi standar. Pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga keperawatan masih banyak yang bersifat monoton atau cenderung fungsional, motivasi yang masih kurang serta sikap pemimpin atau supervisor

dalam memberikan bimbingan atau pembinaan yang belum mempunyai standar (Depkes, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2009) di RSUD kota Semarang mengenai analisis peran kepemimpinan dan aspek manajerial terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa aspek manajerial mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana. Hal senada juga diungkapkan oleh Warsito (2006) bahwa perawat pelaksana mempunyai persepsi tentang fungsi pengarahan yang tidak baik, maka cenderung menunjukkan pelaksanaan manajemen asuhan keperawatan yang tidak baik pula. Demikian juga perawat pelaksana yang mempunyai persepsi tentang fungsi pengawasan kepala ruangan yang tidak baik, cenderung memiliki pelaksanaan manajemen asuhan keperawatan yang tidak baik.

Selain itu, dalam melaksanakan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stress. Setiap hari dalam melaksanakan pengabdianya, seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, dokter dan peraturan di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Saam dan Wahyuni, 2013)

Untuk mencapai target dalam meningkatkan kualitas pelayanan, perawat di rumah sakit seharusnya diberikan dukungan secara psikologis. Robbins & Judge, (2008) mengatakan motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berkontribusi dalam mempengaruhi keadaan psikologis seseorang.

Hasil penelitian Mudayana (2010) mengatakan motivasi yang kuat dari dalam diri perawat dapat menghasilkan semangat tinggi dalam memberikan layanan keperawatan terbaik bagi pasien. Penelitian Mangkunegara (2006) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang mendorong dan mempengaruhi seseorang untuk bangkit, memberikan arahan dan menjaga sikap dalam lingkungan pekerjaan. Tidak hanya dalam melakukan tindakan keperawatan untuk pasien, motivasi juga berlaku pada saat melakukan dokumentasi. Motivasi yang baik untuk melakukan proses dokumentasi dapat menghasilkan dokumentasi berkualitas baik.

Hal selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah motivasi. Perawat yang memanfaatkan semua kemampuan yang dimilikinya akan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi yang dibentuk sehingga tercapai kepuasan kerja (Sari *et al.*, 2010). Menurut Sudalhar (2011) bahwa ada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung penilaian individu terhadap aspek pekerjaan antara lain imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. Jurnal yang hasil Hardani (2016) kepuasan kerja perawat masih rendah sebanyak

61%. Jayanegara & Hartantik, (2016) mengatakan terdapat hubungan antar kepuasan kerja. Semakin rendah kepuasan maka kinerja perawat semakin menurun.

Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang memiliki stres yang tinggi, karena dalam bekerja, perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda (Desima, 2013). Penelitian Desima (2013) mengatakan tingkat stres kerja perawat di rawat inap tergolong memiliki stres sedang. Menurut Jusminar, (2012) mengatakan ada beberapa sumber bagi stres kerja perawat sumber stres bagi perawat, antara lain; beban kerja yang berlebih, kurangnya jumlah tenaga perawat, konflik dengan rekan kerja atau dengan dokter, kurangnya pengalaman perawat, dan kepala ruangan yang selalu memonitor ruangan kerja

Berdasarkan penelitian yang sudah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kondisi psikologis perawat sangat penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan bagi pasien. Perawat yang memiliki psikologis yang baik akan melakukan kinerja dengan baik, begitu pula sebaliknya, perawat yang memiliki psikologis seperti motivasi yang kurang, akan menghasilkan kinerja yang menurun. Kinerja yang menurun akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan asuhan keperawatan pada pasien dan menurunnya tingkat kepuasan pasien. Oleh karena itu, diperlukan adanya psikologis yang baik dari perawat untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan yang akan diberikan pada pasien.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta merupakan rumah sakit rujukan tipe A dan digunakan sebagai rumah sakit pendidikan milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dimana dengan status akreditasi yang baik tersebut diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal bagi pasien. Dan visi dari rumah sakit Dr. Moewardi adalah menjadi rumah sakit terkemuka kelas dunia. Karena jika ingin menjadi rumah sakit berkelas dunia, maka dalam memberikan pelayanan kepada pasien diperlukan model keperawatan yang baik untuk menjaga kinerja perawat dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Dengan pasien yang banyak dan kebutuhan akan pelayanan keperawatan yang meningkat, Rumah Sakit Dr. Moewardi dapat mempertahankan akreditasi yang diraih sampai saat ini.

Berdasarkan uraian diatas, penerapan model praktik keperawatan yang tepat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta sangat menentukan tercapainya asuhan keperawatan yang baik bagi pasien dan peningkatan mutu layanan rumah sakit. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik dan ingin meneliti psikologis perawat di unit MPKP saat ini. Tujuan utama penulis adalah untuk menghasilkan "Gambaran Psikologis Perawat Pelaksana di Unit MPKP RS. Dr. Moewardi Surakarta".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas masalah penelitian ini adalah " Bagaimana gambaran psikologis perawat pelaksana di unit MPKP RS Dr. Moewardi?".

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran psikologis perawat pelaksana di unit MPKP RS Dr.Moewardi Surakarta.

2. Tujuan khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran karakteristik perawat di ruang MPKP.
- b. Untuk mengetahui gambaran motivasi perawat di ruang MPKP.
- c. Untuk mengetahui gambaran kepuasan perawat di ruang MPKP.
- d. Untuk mengetahui gambaran stres perawat di ruang MPKP.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu dan pengetahuan dalam bidang keperawatan manajemen, untuk mengetahui kondisi psikologi perawat di ruang MPKP.

2. Bagi perawat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan perawat mengetahui stress, motivasi, dan juga kinerja perawat selama di ruang MPKP sehingga perawat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja Dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen keperawatan serta sebagai tambahan kepustakaan

untuk penelitian lebih lanjut dalam ilmu keperawatan mengenai manajemen di ruang MPKP.

E. Keaslian Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan oleh : Pratiwi & Muhlisin (2008) dengan judul : “Kajian Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit”. Tujuan penelitian adalah membandingkan standar normatif yang menggunakan PNPM. Data diambil dari wawancara dan pengisian kuisioner. Penelitian ini menggunakan pengembangan deskriptif dengan design croos-sectional. Subjek penelitian adalah perawat dan manajer yang berkaitan dengan PNPM. Hasil penelitian ini meliputi pengorganisasian, pengelolaan staff, dokumentasi, fasilitas dan pengetahuan perawat tentang PNPM.
2. Penelitian ini dilakukan oleh : Hadi (2012) dengan judul : “Hubungan antara Model Psikologis dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surakarta”. Penelitia ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara model psikologis dengan keterikatan karyawan pada perawat. Data diambil pengisian kuisioner dan berupa skala medel psikologis . Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data yang keterikatan kerja . Kesimpulan bahwa tidak ada korelasi antara model psikologis dengan kinerja perawat.