

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan di bidang kesehatan dapat ditempuh melalui berbagai cara, salah satu diantaranya melalui jalur pendidikan bagi tenaga pada bidang kesehatan. Disamping itu, peningkatan akan mutu pelayanan kesehatan dapat dilakukan dengan membangun kerjasama lintas sektoral, karena sumber daya manusia adalah hal yang memiliki peranan terpenting dalam upayanya untuk dapat meningkatkan pelayanan kesehatan, dan menghasilkan tenaga kesehatan yang terampil, bermutu, mempunyai daya saing tinggi dan memiliki kompetensi untuk menuju Indonesia sehat 2010, khususnya tenaga perawat professional (Indonesia Sehat 2010).

Perawat adalah salah satu tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Rumah sakit merupakan suatu lembaga yang salah satu fungsinya adalah menyediakan pelayanan kesehatan berupa perawatan dan pengobatan yang didedikasikan kepada individu, kelompok, keluarga dan masyarakat yang mengalami gangguan fungsi kesehatan. Terkait hal tersebut perawat mempunyai peran yang sangat penting dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit yang menentukan baik buruknya suatu pelayanan kesehatan di sebuah rumah sakit

Saat ini jumlah perawat di Indonesia cukup banyak, namun penyebarannya ke berbagai rumah sakit di Seluruh Indonesia kurang merata, terutama di Rumah Sakit Jiwa. Hal ini lebih disebabkan oleh minat para perawat yang cenderung memilih profesi sebagai perawat yang bekerja di rumah sakit umum ataupun bekerja di puskesmas, dan ada juga yang memilih praktek mandiri. Sedangkan minat perawat dalam bekerja di Rumah Sakit Jiwa masih sangat kecil. Asumsi tersebut dikuatkan dengan hasil study pendahuluan yang sebagian dari para perawat menyatakan tak pernah berpikir akan bekerja di Rumah Sakit jiwa meski saat ini mereka bekerja disana dan sebagian dari mereka pula menyatakan lebih menginginkan bekerja sebagai perawat yang bekerja di Rumah sakit umum. Dalam realitanya para perawat mau tidak mau harus *interes* di bidang jiwa itu sendiri, dan terus bersosialisasi dengan lingkungan kesehatan jiwa.

Pada dasarnya untuk menjadi perawat jiwa yang bekerja di RS jiwa menekankan pada beberapa aspek diantaranya kesabaran, keuletan dan keterampilan khusus terutama keterampilan dalam berkomunikasi yang berbeda dengan perawat lainnya, seperti komunikasi terapeutik yang baik. Perlunya kesabaran dan keuletan yang lebih, adalah karena pada umumnya pasien dengan gangguan jiwa memerlukan perhatian, komunikasi dan kesabaran untuk mencapai kesembuhan, dan dalam pencapaiannya memerlukan waktu yang lama. Maka untuk itulah sebabnya menjadi perawat jiwa diperlukan suatu motivasi yang cukup kuat.

Melihat masalah tersebut diatas banyak hal-hal dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja perawat berkaitan dengan minat mereka. Seperti

yang diketahui, motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dalam dirinya yang disebut faktor intrinsik. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Herminarto & Hamzah , 2003). Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk dapat mencapai tujuan (Purwanto, 1998). Motivasi merupakan pemberi daya rangsang atau kegairahan kerja agar seseorang bekerja dengan segala upayanya. Adanya motivasi yang tinggi dalam diri seseorang akan mendorong mereka bertindak dan melaksanakannya dengan baik sehingga akan berpengaruh pada produktifitas kerjanya. Pengelolaan motivasi adalah mendorong perawat sesuai dengan kebutuhan dan pribadinya untuk bekerja mencapai pelayanan keperawatan disamping juga untuk tujuan pribadinya Burgess *cit* Abraham dan Shanley (1997).

Ditegaskan kembali untuk menjadi perawat profesional yang menekuni atau bekerja sebagai perawat kesehatan jiwa diperlukan juga suatu proses adaptasi yang baik, selain kemauan. Pada kenyataannya dorongan bekerja yang kuat serta penyesuaian dengan lingkungan yang baik itu terdapat dari dalam diri individu itu sendiri. Apabila tidak dilandasi oleh keinginan dan motivasi bekerja yang kuat dan penyesuaian yang baik maka dalam melakukan pekerjaan tidak akan baik serta optimal. Hal itu akan mengarah pada keterpaksaan sehingga akan mengacu

terbentuknya perilaku ketergantungan yang nantinya bisa menyerumuskan untuk

bekerja dibawah standar atau seadanya yang menyebabkan terjadinya tindakan malpraktik atau bekerja mengesampingkan kode etik keperawatan. Seperti diketahui bahwa perawat memberikan asuhan keperawatan langsung pada pasien dengan gangguan jiwa. Sehingga perawatannya memerlukan seseorang yang mempunyai kesabaran dan jiwa penyayang yang lebih tinggi dibanding dengan perawat lainnya, karena memandang manusia sebagai makhluk holistic dan sebagai seorang perawat harus menggunakan pendekatan humanistik. Maka dapat disimpulkan dalam melakukan pekerjaan tersebut diperlukan suatu keinginan yang benar-benar kuat dan kesenangan/ interest pada pekerjaan yang akan dilakukan dan nantinya akan mendasari terbentuknya suatu pondasi motivasi yang kuat (Hardy & Heyes, 1988), dan memiliki kesabaran yang baik, seperti firman ALLAH dalam surat Al Ashr ayat 1 s.d 3, yang artinya: “ *Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam keadaan kerugian, kecuali bagi orang-orang yang beriman dan beramal saleh dan orang-orang yang saling menasehati supaya menaati kebenaran dan saling menasehati untuk menetapi kesabaran* ”.

Saat ini fenomena yang nampak di Rumah Sakit Grhasia adalah pada pelayanan keperawatannya yang kurang terencana dengan baik . Pelayanan yang diberikan cenderung bersifat rutinitas semata, yaitu seperti pemenuhan kebutuhan dasar manusia, sedangkan asuhan keperawatan jiwa yang spesifik untuk kemajuan pasien dengan gangguan jiwa masih sangat minim. Bentuk terapi yang spesifik tersebut seperti terapi modalitas yang berupa terapi kognitif masih sangat jarang dilakukan, dan belum adanya program yang jelas. Secara kaidah kesehatan jiwa hal tersebut

seharusnya dilakukan secara terprogram setiap hari oleh perawat. Salah satu kemungkinan yang menyebabkan terjadinya hal ini adalah motivasi yang kurang adekuat untuk bekerja sebagai perawat jiwa di Rumah sakit Grhasia.

Terkait oleh beberapa hal tersebut diatas, maka peneilti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian untuk hal yang terfokus pada “Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi bekerja perawat di RS Grhasia, Propinsi DIY”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dikemukakan “faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk bekerja di rumah sakit Grhasia, kecamatan Pakem, Kabupaten Sleman, Propinsi DIY 2005”

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Diketahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat untuk bekerja sebagai perawat kesehatan jiwa di rumah sakit Grhasia, kecamatan Pakem Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2005.

2. Tujuan Khusus

1. Diketahuinya faktor instrinsik yang memotivasi perawat untuk bekerja di Rumah Sakit Grhasia, kecamatan Pakem Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2005

2. Diketuainya faktor ekstrinsik yang memotivasi perawat untuk bekerja di Rumah Sakit Grhasia, kecamatan Pakem Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2005.
3. Diketuainya hubungan antara motivasi bekerja perawat kesehatan jiwa dengan masing-masing aspek dari faktor Instrinsik di Rumah Sakit Grhasia, kecamatan Pakem Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2005.
4. Diketuainya hubungan antara motivasi bekerja perawat kesehatan jiwa dengan masing-masing aspek dari faktor ekstrinsik di Rumah Sakit Grhasia, kecamatan Pakem Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2005.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengelola Rumah Sakit

Sebagai masukan khususnya pengelola keperawatan untuk mengetahui tentang berbagai kemungkinan faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi bekerja perawat di Rumah sakit jiwa sehingga hal ini dapat diketahui dan dicarikan solusinya.

2. Bagi Institusi pendidikan

Memberikan masukan agar dalam pendidikan, materi kesehatan jiwa disajikan dengan lebih menarik dengan demikian diharapkan akan meningkatkan minat para calon perawat pada kesehatan jiwa

3. Bagi peneliti

Dapat memperoleh informasi tentang gambaran motivasi perawat yang di hubungkan dengan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, sehingga mungkin penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian lain yang berkaitan dengan motivasi dalam keperawatan.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang dikhususkan mengenai motivasi dalam bidang keperawatan, sebagai contoh mengenai motivasi dalam keperawatan medikal bedah atau bidang keperawatan yang lainnya.

E. Ruang Lingkup

1. Materi penelitian

Masalah yang akan diteliti oleh peneliti dibatasi pada faktor-faktor yang memotivasi kerja perawat di RS Grhasia.

2. Responden penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Grhasia kecamatan Pakem, Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Rumah Sakit Grhasia kecamatan

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan mei – juni 2005.

F. Penelitian Pendukung

Penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi bekerja perawat kesehatan jiwa di Rumah Sakit Grhasia kecamatan Pakem, Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, menurut sepengetahuan penulis belum pernah dilakukan sebelumnya. Adapun beberapa penelitian yang hampir serupa dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah :

1. Penelitian sudjoko (1998) yang meneliti “analisis hubungan antara motivasi tenaga medis dan paramedis dengan kinerja individu di RSUD Tidar Magelang “. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa dalam upayanya untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga medis yang paling utama diperhatikan adalah upah kerja selain lingkungan tempat kerja.
2. Penelitian Gayuh Siska Laksananno (2004) yang meneliti mengenai “Faktor-faktor yang memotivasi lulusan D III keperawatan untuk melanjutkan pendidikan di PSIK FK Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta” . Penelitian ini memperoleh kesimpulan yaitu faktor instrinsik dan ekstrinsik dalam memotivasi adalah saling memperkuat sehingga menimbulkan dorongan yang besar dan kuat baik dari diri sendiri maupun lingkungan (orang lain) sehingga keduanya

memiliki peranan penting dalam membentuk motivasi perawat untuk