

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era *globalisasi*, dimana diberlakukannya pasar bebas dan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dibidang kesehatan, serta meningkatnya persaingan antara rumah sakit, dibutuhkan SDM yang berkualitas dan profesional dibidangnya, dengan demikian tantangan utama dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya adalah pengembangan SDM (Qinara, 2021). Pada bidang pelayanan kesehatan dihadapkan dengan kompetensi dan kerjasama dalam pengadaan jasa pelayanan kesehatan, hal ini akan berpengaruh dan berdampak salah satunya adalah bidang perumah sakitan (Mujiati dan Yuniar, 2016).

Rumah sakit 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 rumah sakit adalah perawat. Jumlah perawat menurut data PPNI mencapai sekitar 60% dari total tenaga kesehatan yang ada di Indonesia. Peran strategis ini diperoleh karena rumah sakit adalah fasilitas strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan adalah salah satunya dengan meningkatkan fasilitas kesehatan yang padat teknologi dan pakar (Simamora dkk, 2019).

Meningkatnya persaingan dan tuntutan masyarakat kepada penyedia pelayanan membuat rumah sakit perlu menetapkan strategi untuk meningkatkan mutu pelayanan secara paripurna dan berkesinambungan, sehingga dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, rumah sakit harus melakukan upaya peningkatan mutu pelayanan umum dan pelayanan medik, baik melalui akreditasi, sertifikasi ataupun proses peningkatan mutu lainnya (Habibi, Hakim dan Azizi, 2021).

Salah satu profesi yang sangat berperan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit adalah seorang perawat. Profesi perawat adalah jumlah terbanyak, paling depan dan terdekat dengan penderitaan, kesakitan serta kesengsaraan yang dialami pasien maupun keluarganya (Nursalam, 2017). Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan yang bersifat holistik dan komprehensif kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh siklus kehidupan manusia (Silaban, Bidjuni dan Hamel, 2016).

Berdasarkan hal tersebut, perawat dituntut untuk profesional dalam memberikan asuhan keperawatan karena mutu pelayanan keperawatan dapat dijadikan indikator mutu pelayanan rumah sakit. Di Indonesia, sebagian besar perawat masih lulusan Diploma Keperawatan, sedangkan di negara lainnya seperti Filipina, Singapura, Thailand, Australia, pendidikan dasar perawatnya adalah sarjana keperawatan ditambah pendidikan profesi (Kemenkes, 2017). Menurut data dari Dirjen Bina

Upaya Kesehatan Kemkes tahun 2017, sebagian besar atau 77,56% perawat yang bekerja di rumah sakit berpendidikan Diploma III, Ners 10,84%, dan spesialis 6,24% dan yang berpendidikan SPK sebanyak 5,17%. Kondisi ini belum sesuai dengan standar profesi keperawatan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang profesional yang berlaku.

Melanjutkan pendidikan keperawatan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi adalah kekuatan psikologis yang menggerakkan seseorang ke beberapa jenis tindakan. Motivasi berfokus pada faktor-faktor atau kebutuhan dalam diri seseorang untuk menimbulkan semangat, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku (Sandi, 2016). Motivasi memiliki tiga unsur penting, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang mereka miliki dengan apa yang mereka harapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti daripada motivasi (Nursalam, 2016).

Pendidikan perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Faktor pendidikan perawat dapat membantu seseorang dalam proses tersebut sehingga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dorongan eksplorasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan dan sikap (Lestari, 2021). Adanya pengetahuan yang memadai seseorang dapat memenuhi kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri dan menampilkan produktifitas serta

kualitas kerja yang tinggi. Untuk dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas diperlukan adanya tenaga keperawatan yang professional, memperhatikan kaidah etik dan moral. Hal ini dapat ditempuh dengan meningkatkan kualitas perawat melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan pada program pendidikan sehingga mampu memberikan kontribusi yang bermakna sesuai dengan peran dan fungsinya (Zalina, 2021).

Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, tehnikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktik, memperhatikan kaidah etik dan moral (Atiqah, 2020). Hal ini bisa di tempuh dengan meningkatkan kualitas perawat melalui pendidikan lanjutan pada program pendidikan sarjana keperawatan (Ners), sehingga diharapkan terjadi percepatan proses perubahan atau transisi keperawatan yang semula merupakan kegiatan okupasional menjadi profesional dan yang semula menggunakan pendekatan tradisional menjadi penyelesaian masalah ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan kepada pemakai jasa dan profesi. Pengembangan keperawatan dengan titik awal dari pendidikan keperawatan merupakan langkah yang cukup strategis (Pratiwi, & Saparwati, 2018).

Motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan keperawatan seperti halnya kondisi lain yang mendasari perilaku manusia, dipengaruhi oleh dua bentuk, bentuk internal (intrinsik) dan faktor eksternal (ekstrinsik). bentuk internal yaitu yang berasal dari dalam diri perawat itu

sendiri. Sedangkan bentuk eksternal (ekstrinsik) yaitu yang berasal dari luar diri perawat (Widianingsih, Wati dan Sari, 2021). Motivasi yang ada dalam diri kita akan memunculkan keinginan, mengerakan, dan mengarahkan tingkah laku. Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin tinggi intensitas perilakunya. Motivasi menjadi suatu hal yang penting dalam menciptakan sarjana keperawatan yang profesional. Teori ERG menyatakan motivasi dapat berubah mengikuti perkembangan keberadaan, hubungan, dan pertumbuhan (Ardi, 2019).

Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, kebutuhan *Existence needs* kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, dan rasa keamanan kondisi kerja, pemenuhan rasa aman dapat diperoleh dari perlindungan terhadap bahaya lingkungan seperti keamanan bangunan dan kehilangan barang (Sari, Wijaya, & Purwandari, 2017). Kebutuhan *relatedness needs*, kebutuhan ini berhubungan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan *growth needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan mengembangkan dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai (Ardi, 2019). Motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan masih berada pada rentang sedang bahkan cenderung rendah sehingga penting untuk ditingkatkan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widi (2022) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta menunjukkan bahwa sebanyak 56 perawat dari 65 perawat yang memiliki motivasi ingin

melanjutkan pendidikan keperawatan dengan kategori sedang. Hal serupa juga ditunjukkan oleh Ratmanita (2018) di Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru menyatakan bahwa sebanyak 35 perawat dari 62 perawat yang memiliki motivasi tinggi untuk melanjutkan pendidikan, sedangkan 27 perawat lagi memiliki motivasi yang rendah untuk melanjutkan pendidikan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nyarko (2018) di Ghana menunjukkan bahwa hanya 59 perawat dari 237 perawat yang ingin melanjutkan pendidikan keperawatan (Susita, 2017).

Berdasarkan data kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Muara Teweh jika perawat dengan kualifikasi Sarjana Keperawatan & Ners berjumlah 54 orang, pendidikan sarjana (S.Kep) berjumlah 14 orang, yang sedang mengambil profesi Ners berjumlah 17 orang, pendidikan D4 Kep berjumlah 3 orang dan D3 masih 47 orang yang sedang melanjutkan sarjana keperawatan dan ada 41 yang belum melanjutkan sama sekali. Hal tersebut berpengaruh terhadap pendapatan atau *salary* dari perawat. Dimana antara D3 dan S1 berbeda dimana D3 memiliki pendapatan gaji pokok perbulan 1.600.000 sedangkan S1 + Ners 1.800.000, hal tersebut ditambah dengan insetif dan tunjangan jika d3 hanya 80% maka S1+ Ners mencapai 100%. Kemudian untuk D4 Keperawatan jika tidak melanjutkan pendidikan profesi maka mereka tidak dapat memperpanjang Surat Tanda Registrasi (STR).

Hal ini tentu saja menjadi perhatian dari pihak kepegawaian rumah sakit terutama untuk kecukupan Sumber Daya Manusia yang menjadi kebutuhan dalam akreditasi rumah sakit, hal tersebut sudah didukung oleh

pimpinan yang sudah memberikan ijin bagi perawat untuk melanjutkan sekolah tetapi hanya dengan Ijin belajar (IBEL) karena jika Tugas Belajar (TUBEL), maka rasio perawat dengan jumlah ruangan dan pasien akan berkurang jika disekolahkan semua dengan TUBEL. Meskipun hal ini menjadi dasar untuk meningkatkan akreditasi rumah sakit tetapi rumah sakit sendiri belum memiliki kebijakan harus melanjutkan pendidikan ke tahap sarjana dan *ners* (Data Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Muara Teweh, 2022).

Peneliti juga melakukan studi pendahuluan pada tanggal 19 desember 2022 terhadap 5 orang perawat yang masih D3 secara acak di beberapa bangsal, didapat bahwa mereka tidak memiliki keinginan untuk melanjutkan karena ada beberapa alasan mereka tidak melanjutkan studi ke jenjang sarjana keperawatan yaitu soal biaya dimana mereka melanjutkan tidak mendapat beasiswa sehingga harus membebani diri jika membayar uang kuliah secara mandiri, kedua sulit membagi waktu karena mereka hanya mendapat ijin belajar bukan tugas belajar sehingga harus bisa membagi waktu dengan pekerjaan di rumah sakit, yang ketiga bahwa usia juga menjadi satu masalah dimana dengan usia yang tidak muda lagi kemampuan untuk belajar dan juga berpikir mengerjakan tugas dianggap menjadi beban tersendiri, dan keempat kurangnya dukungan dari keluarga terutama suami. Tetapi ada 3 orang yang mengatakan bahwa dia belum melanjutkan sekolah kembali karena sedang menabung untuk membayar uang kuliah nanti.

Pemenuhan kebutuhan *eksistence* dan *relatedness* tidak terlepas dari proses bertumbuh. *Growth* merupakan hubungan yang berkaitan dengan keinginan intrinsik untuk mengembangkan dirinya, baik berkembang secara lahir maupun batin. Perkembangan teknologi menuntut setiap orang apalagi perawat untuk terus memperbaharui diri dengan ilmu-ilmu yang terkini dan terbaru. Proses pemenuhan kebutuhan perawat beraneka ragam tergantung pada kemampuan masing-masing individu. Semakin dituntutnya pemberian pelayanan keperawatan yang profesional dan wacana untuk mem “*passing out*” perawat yang berkualifikasi D-III keperawatan pada tahun 2018 dalam pelayanan keperawatan, perawat seharusnya sudah dapat memutuskan untuk melanjutkan pendidikan keperawatan atau tidak. Pentingnya peningkatan pengembangan SDM keperawatan dan banyaknya perawat yang tidak melanjutkan pendidikan merupakan masalah yang perlu diatasi bersama.

Menurut Kepala Instalasi Rawat inap rumah sakit muara teweh, saat ini juga rumah sakit mulai berkembang dimana ada akreditasi juga yang mengharuskan adanya peningkatan kualitas pelayanan, terutama pelayanan keperawatan, pimpinan rumah sakit memberikan kesempatan kepada seluruh anggota perawat untuk mengembangkan pendidikan baik secara formal ataupun non formal sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya akreditasi juga rumah sakit muara teweh memiliki komitmen untuk mempersiapkan diri baik dari sarana prasarana, administrasi & manajemen serta SDM terutama tenaga perawat yang mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut. Dalam rangka upaya

meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit serta diperlukan pengembangan mutu tenaga keperawatan melalui pendidikan yang menjadi prioritas utama untuk diprogramkan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian terhadap gambaran motivasi perawat D-III dalam melanjutkan pendidikan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Muara Teweh tahun 2023.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana gambaran motivasi perawat DIII dalam melanjutkan Pendidikan sarjana keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Muara Teweh Tahun 2023”?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi perawat D-III dalam melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Muara Teweh Tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memajukan ilmu pengetahuan khususnya bagi perkembangan ilmu keperawatan yang akan mengikuti perkembangan dari aturan yang dirancang oleh pemerintah terutama pada tingkat pendidikan dilayanan kesehatan serta dampaknya ketika tidak memiliki motivasi untuk melanjutkan tingkat pendidikan seusai dengan aturan akreditasi rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

a. Rumah Sakit Muara Teweh

Penelitian ini diharapkan menjadi gambaran motivasi dari perawat yang belum melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi sehingga manajemen rumah sakit mampu memfasilitasi perawatnya dalam upaya melanjutkan pendidikan dan bisa saja di fasilitasi dalam bentuk lainnya seperti keuangan yang bisa saja menjadi salah satu kendala mereka tidak ingin melanjutkan pendidikan.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan institusi pendidikan Suaka Insan dapat menjadikan peluang bagi stikes agar lebih menawarkan lagi promosi kampusnya dengan menawarkan manfaat dan kelebihanannya sehingga harapan perawat yang belum melanjutkan dan tidak memiliki keinginan dapat melanjutkan serta termotivasi untuk melanjutkan pendidikan di STIKES Suaka Insan dengan berbagai kemudahan dan program menariknya.

c. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi perawat yang belum melanjutkan bahwa melanjutkan pendidikan itu menjadi satu keharusan karena akan menjadi program juga dari suatu rumah sakit dimana rumah sakit juga dituntut untuk meningkatkan SDM mereka sebagai upaya memperbaiki pelayanan kesehatan menjadi lebih baik lagi.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini nanti diharapkan dapat menjadi gambaran bagi peneliti agar dapat memberikan motivasi pada teman-teman sejawat agar lebih giat dan membantu mereka memahami bahwa akan banyak sekali manfaat juga terhadap pengembangan diri jika melanjutkan studi kejenjang sarjana keperawatan.

E. Keaslian Penelitian

1. Ceng Muhidin Ardi (2019). Judul penelitian : Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Sarjana Keperawatan di Rumah Sakit Sariningsih Kota Bandung. Desain penelitian ini deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan populasi adalah *total sampling* dengan jumlah perawat 42 responden. Hasil penelitian tingkat motivasi tinggi sebanyak 24 perawat (57.1%), tingkat motivasi rendah sebanyak 18 perawat (42.9%). Perbedaan dengan penelitian saya adalah perbedaan tempat, dan waktu penelitian.
2. Lestari, T., Issroviatiningrum, R., Abdurrouf, M., & Sari, D. W. P. (2021). Hubungan Antara Minat dengan Motivasi Mahasiswa S1 Keperawatan dalam Melanjutkan Profesi *Ners*. Tujuan penelitian ini adalah Program profesi keperawatan merupakan program pendidikan lanjut untuk mempersiapkan mahasiswa keperawatan memiliki keahlian secara khusus dan tidak semua mahasiswa keperawatan mengikuti program profesi keperawatan yang disebabkan karena ingin segera bekerja, faktor biaya dan motivasi dari dalam diri seseorang untuk melanjutkan profesi *Ners*. Penelitian ini menggunakan desain

korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengumpulan data menggunakan total sampling didapatkan responden sejumlah 117. uji spearment rank. Rata-rata Minat responden di Fakultas Ilmu Keperawatan Semester VII yaitu kategori tinggi sebanyak 95.85%. Rata-rata Motivasi responden di Fakultas Ilmu Keperawatan Semester VII yaitu 90.99% masuk dalam rentang mempunyai motivasi cukup. Perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian ini sama-sama menggunakan penelitian *kuantitatif* tetapi hanya melihat gambaran motivasinya saja tidak mencari hubungan atau *cross sectional*. Penelitian ini juga hanya berfokus kepada motivasi sedangkan penelitian lestrari 2021 menghubungkan antara minat dan motivasi. Sampel dalam penelitian ini juga berbeda dan tempat penelitiannya serta analisa data didalamnya.

3. Widi Putri Ifani (2022). Judul penelitian : Gambaran Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Melanjutkan Pendidikan Kejenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022. Desain yang digunakan adalah deskriptif analitik pendekatan *kuantitatif*. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* dengan jumlah 45 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikannya ke jenjang S1 Keperawatan. Hasilnya adalah perawat yang termotivasi melanjutkan Pendidikan (66.7%). Perbedaan dengan penelitian saya adalah fokus pada motivasi apakah motivasinya baik atau tidak untuk melanjutkan

Pendidikan ke jenjang sarjana dikarenakan sudah banyak faktor yang menghambat mereka tidak melanjutkannya.