

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keperawatan sebagai salah satu pemberi layanan kesehatan di rumah sakit, wajib memberikan layanan perawatan yang prima, efisien, efektif, dan produktif kepada masyarakat. Perawat merupakan kelompok pemberi jasa layanan kesehatan terbesar di rumah sakit yang jumlahnya mencapai 40%-60%, mengerjakan hampir 90% layanan kesehatan rumah sakit melalui asuhan keperawatan, dan sangat berpengaruh pada hasil akhir (outcomes) pasien. Dirumah sakit perawat memiliki peran fundamental yang luas selama 24 jam sehari, 365 hari dalam setahun, dan berdampak pada kualitas, efisien, dan efektivitas layanan kesehatan (Sugiharto, Keliat dan Sri, 2017). Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerja sama dengan anggota tim kesehatan lainnya. Perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang baik dan untuk bersaing dengan institusi lain dalam memberikan pelayanan keperawatan, diperlukan adanya metode pemberian asuhan keperawatan untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan oleh karena pelayanan yang baik salah satunya diawali oleh motivasi perawat yang tinggi, selain itu dalam memberikan asuhan keperawatan perawat juga menggunakan berbagai macam model asuhan keperawatan (Nursalam, 2017).

Model Asuhan Keperawatan Profesional yang dilakukan perawat telah dilaksanakan di beberapa negara, termasuk rumah sakit di Indonesia. Rumah sakit terus meningkatkan mutu pelayanan dengan memberdayakan tenaga keperawatan yang tersedia di rumah sakit agar lebih optimal lagi dalam memberikan pelayanan, oleh karena itu banyak model asuhan keperawatan yang terus dikembangkan oleh perawat untuk memenuhi kebutuhan pasien, salah satunya model asuhan keperawatan profesional tim.

Model Asuhan Keperawatan Profesional Tim dikenal di Indonesia pada tahun 1996 yang telah diterapkan di beberapa rumah sakit. Hal ini sebagai salah satu upaya rumah sakit untuk meningkatkan mutu asuhan keperawatan melalui beberapa kegiatan yang menunjang kegiatan keperawatan profesional dan sistematis (Afandi *et.al*, 2022). Model asuhan keperawatan Tim merupakan suatu metode pemberian asuhan keperawatan pada sekelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Rosa, 2017). Pelaksanaan metode tim menggunakan tim yang terdiri dari beberapa anggota dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap kelompok pasien. Perawat ruangan dibagi menjadi 2- 3 tim/group yang terdiri dari perawat profesional, teknikal, dan pembantu dalam satu tim kecil yang saling membantu.

Metode tim dapat meningkatkan kerjasama dan koordinasi perawat dalam melaksanakan tugas, memungkinkan *transfer of knowledge dan transfer of experiences* diantara perawat dalam memberikan asuhan

keperawatan, meningkatkan pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi perawat (Safitri, 2019). Kontinuitas asuhan keperawatan agar terjamin diperlukan komunikasi yang efektif melalui berbagai cara, terutama melalui renpra tertulis yang merupakan pedoman pelaksanaan asuhan, supervisi, dan evaluasi. Ketua tim yang profesional diperlukan agar tugas dan tanggung jawab tim bisa terarah dan terencana, selain itu tugas ketua tim juga harus memberikan contoh untuk anggota timnya dalam memberikan asuhan keperawatan yang professional, sehingga bisa menjadi motivasi untuk perawat yang menjadi anggota timnya untuk lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan (Rosa, 2017).

Motivasi menjadi satu faktor yang menentukan hasil kerja seseorang dalam berkerja untuk mewujudkan dan menyelesaikan tugasnya. Motivasi dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan salah satunya faktor yang membentuk kinerja seseorang (Nursalam, 2016). Motivasi sangat diperlukan untuk mendorong perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien, sehingga mampu meningkatkan status kesehatan pasien dan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan sehingga timbul kepuasan dari pelanggan dan pihak rumah sakit. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dan berhasil secara optimal (Afandi *et.al*, 2022).

Oktaviana (2022), dalam penelitiannya mengatakan ada hubungan antara motivasi kinerja perawat terhadap penerapan metode asuhan keperawatan professional. Nilai korelasinya bernilai positif 47.551 dan

setiap peningkatan bernilai 12%. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi sangat dibutuhkan dalam kinerja perawat dan terlaksananya metode asuhan keperawatan professional, dibutuhkan terobosan dan perhatian khusus dari manajemen untuk meningkatkan motivasi perawat agar asuhan keperawatan profesional model tim dapat dilaksanakan dengan optimal sehingga kepuasan pasien terhadap pelayanan tercapai.

Model asuhan keperawatan professional ini digunakan oleh rumah sakit didunia. Menurut organisasi rumah sakit di Amerika Serikat menyatakan 33% rumah sakit telah menerapkan MAKP metode tim, sedangkan di Indonesia tepatnya di rumah sakit umum daerah Bekasi hampir seluruh perawat ruangan menggunakan model asuhan keperawatan professional metode tim.

Rumah Sakit Umum Suaka Insan Banjarmasin juga sudah menggunakan Model asuhan keperawatan professional (MAKP) untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Rumah sakit suaka insan telah menggunakan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) pada tahun 2017 dan sudah ada surat keputusan Rumah Suaka Insan Nomor : 022/DIR/SK/28-11-2017 yang dimulai pada tanggal 28 Februari 2017.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, pada tanggal 1 juli 2024, dimana dari hasil wawancara dan observasi secara random diketahui penerapan model asuhan keperawatan profesional (MAKP) metode tim belum berjalan maksimal. Wawancara dan observasi dilakukan kepada 10 orang perawat, dimana 3 orang perawat (30%) dengan pendidikan D3 mengatakan kurang memahami tentang pelaksanaan metode tim, 3 orang

perawat (30 %) mengatakan tidak cukup tenaga dan merasa pekerjaan menjadi bertambah bila melaksanakan metode tim, sedangkan tunjangan fungsional masih sedikit, dan 4 orang perawat (40 %) lainnya mengatakan sudah merasa nyaman menggunakan metode fungsional dan tidak suka dengan metode tim. Dari hasil observasi ketika kepala ruangan sedang membagi *jobdesk* sesuai tim, para perawat kembali menjalankan tugas seperti metode fungsional. Perawat baru juga terkadang mengikuti pola aktifitas yang dilakukan oleh perawat senior menggunakan metode fungsional.

Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin telah berupaya untuk melaksanakan MAKP secara baik, salah satunya menggunakan model tim tetapi masih belum optimal, dalam pelaksanaannya penerapan MAKP Tim terkendala oleh beberapa hal, antara lain : pelatihan yang kurang optimal yang dilaksanakan oleh rumah sakit, karena belum semua perawat bisa mengikuti pelatihan tersebut hanya diikuti oleh sebagian perawat khususnya kepala ruangan dan kepala tim. Pelatihan tersebut sangat diperlukan mengingat masih terbatasnya perawat profesional di RS Suaka Insan Banjarmasin. Motivasi perawat yang kurang juga dipengaruhi oleh Rumah sakit yang tidak memberikan reward atau penghargaan kepada perawat yang sudah bekerja dengan baik dan memberikan MAKP metode tim kepada pasien. Data bagian sumber daya manusia (SDM) rumah sakit mengatakan jumlah perawat professional sejumlah 59 orang dan 72 orang perawat masih berpendidikan Diploma III Keperawatan dari semua unit perawatan. Berdasarkan data tersebut rumah sakit harus lebih meningkatkan lagi peran

manajerial dalam hal monitoring dan evaluasi secara maksimal, karena selama ini masih jarang melakukan supervisi langsung ke ruangan perawatan. Rumah sakit juga harus memberikan dukungan dan supportnya kepada perawat yang berpendidikan D III Keperawatan untuk melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi, sehingga jumlah perawat professional di rumah sakit akan bertambah dan apabila hal ini dibiarkan akan berdampak terhadap terhadap mutu pelayanan dan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan.

Keberhasilan pelaksanaan MAKP di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh motivasi perawat. Motivasi yang terdiri dari internal, eksternal, dan terdesak. Motivasi internal perawat muncul dari dalam dirinya sendiri seperti mendapatkan pujian karena berprestasi, mendapatkan pengakuan dari rekan kerja karena hasil kerjanya, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya. Motivasi eksternal biasanya muncul karena dukungan dari luar diri seseorang, motivasi itu timbul karena ada yang memberikan semangat dan dukungan seperti gaji yang sesuai dengan pekerjaan, kondisi kerja yang membuat semangat individu perawat untuk bekerja, pembagian tugas jaga yang sesuai, hubungan yang baik antar rekan kerja dan atasan yang selalu memberikan dukungan dalam bekerja. Motivasi terdesak sendiri dapat muncul karena suatu tuntutan dari tempat seseorang tersebut bekerja. Diperlukan strategi untuk meningkatkan motivasi perawat dalam pelaksanaan MAKP Tim. Rumah Sakit Suaka Insan belum ada pengukuran tentang motivasi perawat, sehingga monitoring dan evaluasi tidak berjalan

dengan baik. Tuntutan pasien yang semakin tinggi akan kualitas dan mutu pelayanan rumah sakit, selain itu dari data Bagian Mutu rumah sakit mengatakan pada bulan juni ada 15 pasien yang mengadukan keluhan akan mutu pelayanan terutama perawat yang masih tidak maksimal dalam memberikan pelayanan. Mutu pelayanan rumah sakit yang lama kelamaan menurun mengakibatkan kepercayaan pasien terhadap pelayanan juga menurun, hal ini akan berdampak juga untuk pemasukan buat rumah sakit. Data diatas menjadi yang mendasari perlunya dilakukan penelitian ini, sehingga pentingnya dilakukan penelitian mengenai “Gambaran Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Metode Tim di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “bagaimana Gambaran Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Metode Tim di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin ?”

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui Gambaran Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Metode Tim di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi ilmu keperawatan, serta untuk meningkatkan

pelayanan keperawatan terutama yang berhubungan dengan asuhan keperawatan profesional.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Manajerial RS Suaka Insan Banjarmasin

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang motivasi kerja perawat yang ada di Rumah Sakit, memberi masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin untuk meningkatkan motivasi kerja perawat dengan asuhan keperawatan profesional sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

b. Bagi Perawat Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang motivasi kerja perawat dengan penerapan asuhan keperawatan profesional yang nantinya dapat diperbaiki dalam meningkatkan pelayanan asuhan keperawatan profesional.

c. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada institusi agar lebih mengencarkan lagi pengetahuan tentang motivasi kerja perawat dan penerapan asuhan keperawatan profesional terhadap anak didiknya, sehingga kedepannya ketika mereka berada di ruang lingkup manajemen keperawatan dapat memberikan motivasi kerja kepada rekannya dan mengaplikasikan bagaimana asuhan keperawatan profesional.

d. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan tambahan pada penelitian-penelitian selanjutnya tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi asuhan keperawatan profesional selain motivasi kerja perawat.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

NO	Judul Penelitian	Tahun dan Nama Penulis	Metode Yang Digunakan	Persamaan Dengan Penelitian Yang Diteliti	Perbedaan Dengan Penelitian Yang Diteliti
1.	Hubungan Motivasi Dengan Sikap Perawat Dalam Pelaksanaan MAKP Tim Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Sayidiman Magetan.	(Safitri, 2019)	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Variable pada penelitian ini adalah motivasi perawat dalam pelaksanaan MAKP metode tim	<p>a. Lokasi penelitian ini dilakukan di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Sayidiman Magetan. Sedangkan lokasi penelitian penulis adalah</p> <p>b. Waktu penelitian: penelitian ini dilakukan pada bulan januari tahun 2019</p> <p>c. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan <i>cross sectional</i> sedangkan pada penelitian penulis adalah deskriptif kuantitatif dengan metode survey</p>
2.	Penerapan Metode Asuhan keperawatan Profesional: Analisis Motivasi Terhadap Optimalisasi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak	Oktaviana (2022)	Metode penelitian yang digunakan adalah <i>non-experimental</i> dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Variable pada penelitian ini adalah motivasi perawat dalam pelaksanaan MAKP metode tim	a. Lokasi penelitian: penelitian ini dilakukan di RS Ibu dan Anak Ferina Surabaya, sedangkan penelitian penulis adalah di RS Suaka Insan Banjarmasin.

	Ferina Surabaya				<p>b. Waktu penelitian: penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 (Mei-September)</p> <p>c. Metode penelitian: penelitian ini menggunakan <i>non-experimental</i> dengan pendekatan <i>cross sectional</i> sedangkan pada penelitian penulis adalah deskriptif kuantitatif dengan metode survey</p>
3.	Hubungan Penerapan Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RS Ernaldi Bahar Prov.Sumsel	(Fitriana, 2023)	Metode penelitian yang digunakan adalah observasion al analitik dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Variable pada penelitian ini adalah motivasi perawat dalam pelaksanaan MAKP metode tim	<p>a. Lokasi penelitian: penelitian ini dilakukan di RS Ernaldi Bahar Sumatra Selatan, sedangkan penelitian penulis adalah di RS Suaka Insan Banjarmasin</p> <p>b. Waktu penelitian: penelitian ini dilakukan pada tahun 2023</p> <p>c. Metode penelitian: Metode penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i></p>

					sedangkan pada penelitian penulis adalah deskriptif kuantitatif dengan metode survey
4.	Pengaruh Penerapan (MAKP): Metode TIM terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RS Umum Muhammadiyah Medan	(Yunita, 2020)	Metode penelitian yang digunakan adalah <i>pre-eksperimen</i> dengan desain penelitian <i>One Groups Pretest-Posttest Design</i>	a. Analisis data yang digunakan untuk menganalisis data kuantitatif b. Populasi: perawat	a. Lokasi penelitian ini dilakukan di RS Muhammadiyah Medan, sedangkan penelitian penulis di RS Suaka Insan Banjarmasin b. Waktu penelitian ini dilakukan tahun 2019 bulan September c. Metode penelitian ini menggunakan penelitian <i>pre-eksperiment, One Groups Pretest-Posttest Design</i> . Sedangkan pada penelitian penulis adalah deskriptif kuantitatif dengan metode survey
5.	Hubungan motivasi perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruangan rawat inap interne RSUD Kota Padang Panjang	(Hendayani, 2019)	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan menggunakan desain <i>cross-sectional</i>	Variabel pada penelitian ini adalah motivasi perawat	a. Lokasi penelitian ini di RSUD kota Padang Panjang, sedangkan penelitian penulis adalah di RS Suaka Insan Banjarmasin b. Waktu penelitian ini dilakukana tahun 2019

c. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kerelasional dengan menggunakan desain *cross-sectional* sedangkan pada penelitian penulis adalah deskriptif kuantitatif dengan metode survey
