

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata, dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan, yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan, serta dapat dimanfaatkan untuk penelitian (Hartono, 2010).

Menurut Farjam di institusi Rumah Sakit, tenaga paramedis perawatan merupakan unsur manusia yang menempati posisi strategis dibandingkan tenaga kesehatan yang lain, mereka merupakan ujung tombak dalam proses perawatan kepada pasien, sehingga diperlukan perhatian khusus dalam pengelolaannya. Harus diakui bahwa upaya memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu masih perlu mendapat perhatian (dalam Sanjaya, 2007).

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60 %. Dengan demikian, rumah sakit perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perawat, antara lain dengan memperhatikan sistem karir perawat (Swansburg, 2000).

Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lainnya. Pelayanan keperawatan bermutu merupakan tujuan yang ingin dicapai untuk perawat. Namun kenyataan yang ada pada saat ini perawat belum melaksanakan perannya secara optimal sehingga masih banyak ditemukan keluhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan atau keperawatan di Indonesia. Masalah dalam pelayanan keperawatan yang sering ditemukan dan sering terjadi meliputi kurangnya perawat yang memiliki pendidikan tinggi atau kemampuan memadai, pelaksanaan tindakan keperawatan yang tidak sesuai dengan SOP, kurangnya jumlah perawat sehingga beban kerja meningkat, komunikasi dengan pasien yang kurang baik, kurangnya insentif, kurangnya kepuasan, dampak perubahan struktur organisasi rumah sakit serta masalah perkembangan karier perawat. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang profesional (Aditama, 2004).

Menurut Adrianus pendidikan berpengaruh pada karir seorang perawat, Perencanaan karir yaitu bagian dari manajemen personal, dan menjadi hal utama untuk setiap organisasi keperawatan. Sebagai suatu profesi, keperawatan menuntut anggota yang ada di dalamnya memiliki pendidikan yang penting. Pendidikan keperawatan penting untuk praktek dan pendidikan harus berespon terhadap perubahan dalam perawatan kesehatan yang dihasilkan oleh kemajuan ilmu dan teknologi (dalam Purwanto, 2001)

Karir perawat di luar negeri di peroleh melalui peningkatan pendidikan dan lisensi dengan syarat kelulusan nasional untuk menjadi *Registered Nurse*. Ujian untuk mendapatkan lisensi dilakukan dimana seorang tersebut berencana untuk praktek. Kadang-kadang dibutuhkan pendidikan berkelanjutan atau praktek untuk mempertahankan litensi perawat. Sistem karir dalam konteks penghargaan bagi perawat dirumah sakit tersebut, sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem jenjang karir perawat yang sedang berjalan di Indonesia pada umumnya. Sistem yang ada belum sepenuhnya berbasis profesional, lebih menekankan pada peningkatan jabatan struktural dan fungsional perawat. Sistem yang dikembangkan mengacu pada aturan yang diperuntukan bagi pegawai negeri sipil (PNS), berdasarkan SK Menpan No.94/KEP/ M.PAN/11/2001 tentang jabatan fungsional perawat termasuk angka kreditnya (Depkes, 2006).

Nursalam (2007) menjelaskan motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Pentingnya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi perawat dalam karir dipengaruhi juga oleh iklim kerja. Tertciptanya iklim kerja berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan kepuasan kerja (Simamora, 2001)

Karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut (Simamora, 2004).

Pengertian karir adalah meliputi elemen-elemen obyektif dan subyektif. Elemen obyektif berkenaan dengan kebijakan pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan organisasi, sedangkan elemen subyektif menunjuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola karir dengan mengubah lingkungan obyektif (misalnya dengan mengubah pekerjaan/jabatan) atau memodifikasi persepsi subyektif tentang suatu situasi (misalnya dengan mengubah harapan), (Irianto, 2001)

Siswanto mengatakan bahwa karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Ini berarti karir menunjukkan perkembangan seorang karyawan secara individual di dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja atau dialami selama masa kerja dalam suatu organisasi (dalam Budhatoki, 2004)

Dari profil kesehatan tahun 2009 bahwa jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 519.599 orang yang terdiri dari 410.067 tenaga kesehatan dan 109.532 tenaga non kesehatan. Dari jumlah tersebut proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah perawat dan perawat gigi, yaitu sebesar 173.948 orang (44%) diikuti oleh bidan dengan proporsi sebesar kurang lebih setengah dari jumlah perawat dengan 93.889 orang (23%). Jumlah perawat pada akhir tahun 2012 adalah 105.419 orang, dan Dokter berjumlah 101.947 orang. Sedangkan saat ini menteri kesehatan menyatakan bahwa data perawat adalah 220.575 orang, dalam jumlah tenaga kesehatan di seluruh Indonesia adalah 668.552 orang, dimana 32,91 dari seluruh tenaga kesehatan yang ada adalah Perawat.

Terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Adrianus Y. Pa dengan hasil Motivasi kerja internal dari perawat adalah memiliki sikap kepribadian melayani dengan tulus dan memiliki intelegensi yang baik. Sedangkan motivasi eksternal dari perawat adalah masalah sosial ekonomi, masalah dalam melanjutkan pendidikan serta pengaruh lingkungan. Karir perawat juga mengalami masalah sebagai berikut yaitu adanya masalah peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan pelatihan perawat yang kurang di perhatikan oleh pihak manajemen RSUD. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari manajemen RSUD Toto Kabila jumlah tenaga perawat di unit perawatan dari bulan oktober sampai desember tahun 2013 berjumlah 67 orang dengan rincian S1 Keperawatan berjumlah 4 orang, D III Keperawatan berjumlah 42 orang, D III Kebidanan berjumlah 16 orang, D IV Kebidanan 2 orang, SPK berjumlah 3 orang.

Data awal yang didapat peneliti melalui wawancara dengan beberapa perawat di RSUD Toto Kabila mengatakan bahwa mereka mendapat motivasi dari atasan untuk meningkatkan karirnya dengan melanjutkan studi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi guna untuk memperoleh jabatan lebih tinggi dan memperbaiki struktur rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang lebih profesional. Dan beberapa perawat mengatakan masalah ekonomi yang menjadi penghalang untuk melanjutkan pendidikan.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karir perawat di RSUD Toto Kabila cukup baik walaupun Kurangnya perawat berpendidikan Sarjana, masih terlihat yang memiliki kualifikasi pendidikan SPK, dimana kualifikasi pendidikan

ini diharapkan dapat dikembangkan/ditingkatkan dan pada akhirnya dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan perawatan yang lebih profesional.

Berdasarkan alasan di atas penulis tertarik meneliti tentang hubungan pendidikan, motivasi dengan karir perawat di RSUD TOTO KABILA Kabupaten Bone Bolango.

1.2 Identifikasi Masalah

Kurangnya perawat yang memiliki pendidikan tinggi atau kemampuan memadai, pelaksanaan tindakan keperawatan yang tidak sesuai dengan SOP, akan berdampak terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang professional.

1.3 Rumusan Masalah

Apakah pendidikan dan motivasi kerja ada hubungannya dengan karir perawat di RSUD Toto Kabila ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan pendidikan dan motivasi kerja dengan karir perawat di RSUD Toto Kabila.

1.4.2 Tujuan Khusus

- 1) Mengidentifikasi tingkat pendidikan perawat di RSUD Toto Kabila
- 2) Mengidentifikasi tingkat motivasi perawat di RSUD Toto Kabila
- 3) Mengidentifikasi Karir Perawat di RSUD Toto Kabila
- 4) Mengidentifikasi hubungan pendidikan dengan karir perawat di RSUD Toto Kabila

- 5) Mengidentifikasi hubungan motivasi kerja dengan karir perawat di RSUD Toto Kabila.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi instansi rumah sakit

Menjadi masukan bagi pihak RSUD Toto Kabila sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan dan mendorong peningkatan serta pengembangan karir di bidang keperawatan.

1.5.2 Bagi perawat

Dapat dimanfaatkan oleh perawat untuk memotivasi diri dalam mengembangkan karirnya agar dapat meningkatkan kualitas personal perawat

1.5.4 Bagi peneliti

- 1) Memperoleh pengalaman dalam penelitian dibidang keperawatan khususnya faktor yang berhubungan dengan pengembangan karir perawat.
- 2) Menambah motivasi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
- 3) Memberikan sumbang saran pada instansi pelayanan keperawatan dalam upaya pengembangan karir perawat.