

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan suatu institusi yang terintegrasi dalam pelayanan medis dan pelayanan sosial, yang berfungsi untuk melayani masyarakat umum dalam pelayanan kesehatan secara menyeluruh baik secara kuratif maupun preventif. Dimana pelayanannya meliputi lingkungan rumah dan keluarga pasien, selain itu rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat pelatihan tenaga medis dan juga pusat penelitian biososial (WHO, 2008). Menurut Undang-Undang No. 44 tahun 2009 bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, ruang operasi.

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna atau bermutu serta aman dipengaruhi banyak faktor, diantaranya manajemen rumah sakit, sumber daya manusia (SDM), prasarana dan sarana, dan manajemen keuangan. Di sisi lain, rumah sakit sebagai salah satu bagian dari tatanan pelayanan kesehatan terbesar memiliki tiga fungsi yaitu fungsi sosial, fungsi profit, dan fungsi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai standar, guna memenuhi motivasi serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu (Aditama, 2003).

Salah satu strategi yang perlu diperhatikan untuk menjaga sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tetap menjaga kualitas SDM yang berkompeten (Aditama, 2003). Tenaga kerja kesehatan di suatu rumah sakit dibagi menjadi dua

bagian yaitu bagian medis dan non medis. Dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada penelitian dalam bidang medis. Bagian medis di suatu rumah sakit meliputi profesi dokter, apoteker, psikiater, psikolog, bidan dan perawat (Priharjo, 1995).

Salah satu SDM terpenting dalam suatu rumah sakit adalah profesi perawat. Ketetapan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 1994 mendefinisikan perawat adalah seseorang yang telah menempuh pendidikan formal dalam bidang keperawatan, yang program kependidikannya telah disahkan oleh pemerintah. Menurut Hartley (1980) mendefinisikan perawat adalah orang yang mengasuh, merawat, dan melindungi orang sakit dan usia lanjut.

Ada tiga hal yang membuat profesi perawat menjadi profesi yang penting dalam keberhasilan pelayanan di suatu rumah sakit. Pertama, menurut hasil pertemuan *Health Resource Services Administration* (HRSA) di dalam Shalala (2010) persentase perawat berdasarkan tempat tugas menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di suatu rumah sakit sangat besar yaitu 62,2% dari total tenaga kesehatan lainnya. Selain jumlahnya yang dominan mereka memberikan pelayanan 24 jam sehari selama tujuh hari dalam seminggu serta mempunyai kontak dengan pasien (Kemenkes, 2011).

Kedua, kebutuhan permintaan profesi perawat di rumah sakit selalu bertambah dari waktu ke waktu, hal ini terbukti dari profesi keperawatan di Indonesia mengalami perkembangan yang demikian pesat sehingga membuat profesi perawat pada 10 tahun terakhir ini menjadi profesi yang menarik untuk disimak. Fenomena pertama adalah semakin terbukanya kesempatan dan tawaran

bekerja di luar negeri (negara Timur Tengah dan Eropa). Fenomena kedua adalah semakin meningkatnya animo masyarakat menyekolahkan anaknya di Akademi Keperawatan (AKPER). Fenomena ketiga adalah semakin menjamurnya Pendidikan Keperawatan Setingkat Diploma III dan S1 (dilansir dari <http://indonesianursing.com> yang diterbitkan Tabloid Lingua Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya).

Ketiga, asuhan keperawatan atau pelayanan keperawatan merupakan tulang punggung pelayanan yang terintegrasi dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, sehingga mutu pelayanan keperawatan ditentukan oleh perawat yang berkompeten di bidangnya. Perawat profesional merupakan perawat yang mengikuti pendidikan keperawatan pada jenjang pendidikan tinggi keperawatan. Hal ini sejalan dengan ketentuan UU No. 32 Th. 1999 tentang pendidikan formal bagi tenaga keprofesionalan. Adapun karakteristik perawat profesional adalah sebagai berikut: kompeten, mandiri, bertanggung jawab, percaya diri, komunikatif, profesional, dan sumber daya manusia yang mahal (Priharjo, 1995).

Penelitian ini dilakukan di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya karena Rumkital Dr. Ramelan Surabaya salah satu rumah sakit swasta terbesar di Surabaya yang memiliki akreditasi A dalam pelayanan kesehatannya. Pelayanan kesehatan yang baik dalam suatu rumah sakit salah satunya yang dominan dalam penilaian yaitu kinerja pelayanan keperawatan yang baik kepada pasien (Priharjo, 1995). Hal tersebut membuat profesi perawat menjadi profesi yang paling penting pelayanannya dalam suatu rumah sakit, sehingga membuat motivasi berprestasi antar perawat pun harus tinggi, karena dengan motivasi berprestasi yang tinggi

akan meningkatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi pula (Ariwibowo, 2002). Diperkuat oleh Wijono (2010) yang mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi adalah pertimbangan utama dalam memberikan sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja. Dengan meningkatnya produktivitas kerja perawat, mereka akan memberikan pelayanan keperawatan yang baik sehingga menimbulkan kepuasan bagi pasien sebagai penerima jasa layanan keperawatan. Dampak yang terjadi apabila pelayanan keperawatan diberikan dengan baik maka pasien akan kembali berobat ke rumah sakit itu kembali (Azwar, 1997).

Profesi perawat yang terdapat di Rumkital Dr. Ramelan terbagi menjadi tiga golongan. Pertama, perawat golongan militer yaitu perawat yang berprofesi menjadi perawat akan tetapi juga memiliki kewajiban dalam melaksanakan tugas militer seperti menjaga divisi kemiliterannya. Untuk menjadi seorang kepala ruangan perawat militer harus memiliki pangkat minimal mayor lalu kapten. Kedua, perawat golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu perawat yang telah diangkat menjadi pegawai negeri oleh pemerintah. Kebanyakan dari mereka lebih mendapatkan kesempatan untuk menjadi kepala ruangan lebih besar dikarenakan rata-rata jenjang pendidikan mereka yang min. D3 dan ada beberapa yang telah mengambil pendidikan S1 profesi *Ners*. Ketiga, perawat golongan PHL atau biasa disebut perawat honorer, kebanyakan dari mereka masih pada usia produktif yaitu usia dewasa dini dan barusan menyelesaikan studinya pada pendidikan keperawatan, baik itu D3 maupun S1 *Ners*. Untuk dapat mengetahui sejauh mana komposisi ketiga golongan perawat yang terdapat di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya berikut ini peneliti sajikan komposisinya:

**Tabel 1.1**  
**Komposisi Golongan Perawat Berdasarkan Tingkat Pendidikan di**  
**Rumkital Dr. Ramelan Surabaya. (Data Per Juni 2017)**

| <b>Golongan</b>  | <b>Tingkat Pendidikan</b>                  | <b>Laki-<br/>Laki</b> | <b>Perempuan</b> | <b>Jumlah</b>  |
|------------------|--------------------------------------------|-----------------------|------------------|----------------|
| Militer          | S1 Keperawatan                             | 5                     | 1                | 6              |
|                  | D3 Keperawatan                             | 29                    | 26               | 55             |
|                  | SPK (Sekolah<br>Penjurusan<br>Keperawatan) | 38                    | -                | 38             |
| PNS              | S1 Keperawatan                             | 5                     | 27               | 32             |
|                  | D3 Keperawatan                             | 27                    | 237              | 264            |
|                  | SPK (Sekolah<br>Penjurusan<br>Keperawatan) | 14                    | 57               | 71             |
| PHL<br>(Honorar) | S1 Keperawatan                             | 9                     | 21               | 30             |
|                  | D3 Keperawatan                             | 54                    | 182              | 236            |
|                  | SPK (Sekolah<br>Penjurusan<br>Keperawatan) | -                     | 3                | 3              |
| Jumlah           |                                            | 181                   | 554              | $\Sigma = 735$ |

Pada penelitian tentang motivasi berprestasi di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya peneliti lebih memfokuskan pada perawat golongan honorer (PHL) dikarenakan usia kebanyakan dari mereka adalah usia yang masih produktif yaitu umur 24 tahun sampai 38 tahun. Sesuai dengan Andreani (2000) mengatakan bahwa salah satu faktor motivasi berprestasi seseorang dalam bekerja adalah usia, dimana usia masa dewasa dini adalah masa usia produktif dan memiliki keinginan untuk maju dan berhasil sangat besar (Hurlock, 2004).

Kebanyakan dari mereka memiliki motivasi kerja yang masih tinggi dan mempunyai beberapa tujuan realistik yang akan menjadi rencana di masa datang, seperti melanjutkan pendidikan keperawatan yang lebih tinggi, ada yang ingin mengabdikan agar bisa menjadi perawat PNS, ada yang mengembangkan ilmu keperawatannya dengan bekerja juga menjadi perawat *homecare*. Sesuai dengan Wijono (2010) Orang yang memiliki motivasi berprestasi mengarahkan tujuannya terhadap kepentingan masa depan dibandingkan dengan masa lalu atau masa kini dan individu tersebut akan menjadi lebih kuat dalam menghadapi kegagalan karena dirinya dapat memperkirakan situasi yang akan datang untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dalam bekerja.

Peran perawat menurut Nightingale dalam Priharjo (1995) adalah menjaga pasien mempertahankan kondisi terbaiknya terhadap masalah kesehatan yang menimpa dirinya. Prosedur yang umum yang dilakukan perawat di rumah sakit biasanya memasang infus, memasang kateter, perawatan luka, memberikan obat suntik, dan mengambil darah untuk pemeriksaan diagnostik. Tidak berhenti sampai di situ peran perawat cukup besar dalam tanggung jawabnya, menurut

Konsorium Ilmu Kesehatan (1989) menyebutkan bahwa peran perawat terdiri dari peran sebagai pelaksana yaitu memberikan asuhan keperawatan secara langsung maupun secara tidak langsung kepada klien sebagai individu, keluarga dan masyarakat. Peran sebagai pendidik yaitu perawat berperan mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat serta tenaga keperawatan atau tenaga kesehatan yang berada di bawah tanggung jawabnya.

Selanjutnya, peran sebagai peneliti yaitu perawat diharapkan mampu mengidentifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan. Terakhir peran pengelola yaitu perawat berperan dalam dalam memantau dan menjamin kualitas asuhan atau pelayanan keperawatan serta mengorganisasi dan mengendalikan sistem pelayanan keperawatan.

Tanggung jawab dan peran seorang perawat pemaparan diatas mutlak mempengaruhi kinerja mutu pelayanan sebuah rumah sakit. Persepsi masyarakat perawat sebagai “*one of us*”, yaitu orang yang berjasa, cekatan, perhatian kepada orang lain, bekerja dengan hati, dapat dipercaya, bersahabat serta pekerja publik dapat dikatakan sebagai penghargaan tinggi bagi profesi perawat. Namun, hal itu menjadi sebuah tanggung jawab besar untuk meningkatkan motivasi bekerjanya guna menjaga *performance* kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara professional (Priharjo, 1995).

Macam-macam motivasi seseorang dalam bekerja menurut McClelland (dalam Wijono, 2010) ada tiga, yaitu motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, dan

motivasi untuk berprestasi. Motivasi berprestasi menurut Usman (2006) yaitu dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan, McClelland juga mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan suatu kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi, hal ini didukung oleh Landis dalam Wijono (2010) yaitu motivasi berprestasi berhubungan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja dibutuhkan perawat dalam umpan balik kinerjanya dalam meningkatkan proses pelayanan keperawatan di rumah sakit untuk pasien.

Ada enam karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi menurut McClelland (dalam Mangkunegara, 2000): Pertama, memilih tugas dengan tingkat kesulitan yang sedang. Kedua, memiliki tanggung jawab pribadi untuk berprestasi. Ketiga, umpan balik yang jelas. Keempat, lebih inovatif. Kelima, memiliki tujuan yang realistis, dan karakteristik terakhir, waktu penyelesaian tugas yang baik. Karakteristik motivasi berprestasi di atas berhubungan dengan tahap-tahap proses keperawatan. Dimulai dari pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, evaluasi hingga munculnya umpan balik untuk proses pengkajian kembali. Umpan balik memang dibutuhkan dalam proses keperawatan yang gunanya untuk menilai ulang kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya (Priharjo, 1995).

Ada empat faktor motivasi berprestasi menurut Teguh (2012) yaitu kemampuan intelektual, pola asuh orangtua, tingkat pendidikan orang tua, dan jenis kelamin. Menurut Linda (2004) bahwa laki-laki memiliki motivasi berprestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita. Laki-laki menganggap

kesuksesan adalah sesuatu hal yang mutlak sedangkan wanita menganggap kesuksesan adalah sesuatu yang ambigu. Pria tidak memiliki kebingungan ketika menghadapi situasi berprestasi yang kompetitif karena hal itu sesuai dengan peran gendernya yang maskulin atau dengan kata lain pria memang seharusnya sukses (Matlin, 2000).

Sedangkan pada wanita, lingkungan kurang menghargai prestasi yang mereka peroleh. Sejalan dengan Hurlock (2010) bahwa penilaian terhadap penyesuaian pekerjaan salah satunya adalah prestasi, wanita jauh lebih sering gagal dalam mencapai prestasi kerja. Selanjutnya Penelitian dari Teguh (2012) yang berjudul *“Perbedaan Motivasi Berprestasi antara Karyawan Laki-Laki dengan Karyawan Perempuan di PT. Telkom Semarang”* juga menyatakan hasil bahwa motivasi berprestasi karyawan laki-laki mendapatkan nilai *mean* lebih tinggi yaitu 76,375 sedangkan karyawan wanita hanya mendapatkan nilai *mean* sebesar 61,750.

Berdasarkan penelitian Kaufmann dan Richardson dalam Wijono (2010), ada dua gagasan mengenai motivasi berprestasi pada wanita, yang pertama adalah bahwa wanita tidak terlalu termotivasi untuk berprestasi seperti pria, karena bagi karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yang belum maupun yang sudah berkeluarga ada kecenderungan lebih berantusias untuk memperoleh kedudukan lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan yang sudah berkeluarga (Vroom dalam Wijono, 2010).

Kedua, bahwa wanita lebih berusaha untuk mencegah agar tidak sukses karena beranggapan bahwa sukses itu akan mendatangkan ketidakbahagiaan.

Kesuksesan memiliki unsur maskulin, seperti jabatan yang prestise, prestasi yang tinggi dan pencapaian lain yang berhubungan dengan nilai-nilai tradisional tentang maskulinitas. Pada wanita sendiri, lingkungan kurang menghargai prestasi yang mereka peroleh. Ditambah lagi peran gender yang dimilikinya menuntut para kaum feminin ini untuk menjadi penyayang, penurut dan tidak berkompetisi (Shaw dan Constanzo, 2003).

Perawat laki-laki memilih bekerja menjadi perawat bukan karena tanpa alasan, mereka lebih memilih berprofesi perawat karena kesempatan kerja bagi mereka masih terbuka dengan lebar dan persaingannya pun tidak terlalu ketat sehingga memungkinkan untuk masuk dan diterima di profesi perawat. Hal ini sesuai dengan karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu berani mengambil resiko yang moderat. Jadi, perawat laki-laki memperhitungkan antara prospek lapangan kerja yang tersedia serta kesempatan diterima agar dapat masuk dalam profesi perawat sehingga ia dapat memungkinkan kesuksesannya 50-50 (Anoraga, 1995).

Upah menjadi perawat pun tidak seberapa dibandingkan dengan profesi pekerjaan yang lain, banyak laki-laki yang ingin menjadi profesi perawat dikarenakan mereka lebih berdedikasi pada pekerjaan mulia dan tantangan kerjanya yang harus selalu siap dalam berbagai kondisi. Mereka tidak memandang upah yang didapatkan, tetapi kepuasan pasien terhadap pelayanannya dan dapat sembuh adalah hal yang tidak dapat diukur dengan upah. Hal itu merupakan ciri-ciri orang motivasi berprestasi tinggi yang memandang suatu pekerjaan pada bagaimana cara meningkatkan prestasinya daripada memandang upah yang

diberikan karena bagi orang berprestasi yang tinggi, upah bukan menjadi patokan melainkan bermanfaat sebagai umpan balik bagi prestasi yang telah dicapainya (Wijono, 2010). Sejalan dengan Anoraga (1995) orang yang tinggi motivasi berprestasinya lebih senang menghadapi tantangan untuk berprestasi daripada imbalannya. Atau lebih halusny, prestasi dulu baru imbalannya.

Selain menjadi seorang perawat, perawat laki-laki golongan PHL di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya juga meningkatkan keinginannya dalam mengembangkan ilmu keperawatan dengan ingin bersekolah kembali terutama yang tingkat pendidikannya D3, lalu ada pula yang bekerja di luar rumah sakit seperti, berprofesi menjadi perawat *homecare* yaitu melakukan terapi atau perawatan pada pasien yang berada di rumah yang membutuhkan bantuan akan tetapi menginginkan perawatan di rumahnya contohnya seperti memberikan terapi pada penderita diabetes dengan memberikan pola hidup yang sehat. Banyak perawat laki-laki honorer yang melakukan pekerjaan *homecare* ini karena mereka bisa lebih mandiri dalam melakukan prosedur pengobatan karena tanpa perintah atau arahan dari dokter, sehingga ada beberapa perawat laki-laki yang mendambakan ke depannya bisa membuka klinik sendiri. Hal ini sesuai dengan karakteristik motivasi berprestasi menurut Andreani (2000) yaitu pengalaman kerja, dimana semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki membuat seseorang menjadi percaya diri dalam menghadapi pekerjaannya.

Orang yang memiliki motivasi berprestasi mengarahkan tujuannya terhadap kepentingan masa depan dibandingkan dengan masa lalu atau masa kini dan individu tersebut akan menjadi lebih kuat dalam menghadapi kegagalan karena

dirinya dapat memperkirakan situasi yang akan datang untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dalam bekerja (Wijono, 2010). Jadi perawat laki-laki PHL atau honorer di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya yang bekerja juga menjadi perawat *homecare* tidak lain semata-mata untuk mengembangkan ilmu keperawatannya agar tujuan atau cita-citanya ke depannya dapat tercapai dan menjadi lebih baik lagi.

Dari fenomena di atas peneliti menemukan adanya perbedaan motivasi berprestasi pada perawat perempuan dan perawat laki-laki golongan PHL di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya. Penelitian tentang motivasi berprestasi antara perawat laki-laki dengan perawat perempuan memang sangat menarik untuk dijadikan penelitian terutama pada dunia kesehatan dalam profesi perawat, yang sebagian besar didominasi oleh wanita. sehingga peneliti ingin mengangkat fenomena tersebut menjadi sebuah penelitian skripsi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada perbedaan antara motivasi berprestasi pada perawat perempuan dan perawat laki-laki di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi berprestasi antara perawat pria dan wanita di Rumkital Dr. Ramelan Surabaya?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama tentang perbedaan motivasi berprestasi antara perawat pria dengan wanita.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Subjek**

Penelitian ini diharapkan memberikan edukasi pada perawat pria dan wanita tentang apa artinya motivasi berprestasi dan apa dampak positifnya apabila seorang perawat memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

#### **b. Bagi Penulis**

Sebagai penambah wawasan ataupun pengetahuan mengenai perbedaan antara motivasi berprestasi pada pria dan wanita yang ternyata terjadi dalam profesi perawat.

#### **c. Bagi pihak Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan di bagian humas rumah sakit agar meningkatkan motivasi berprestasi dalam berbagai hal pada profesi perawat baik perawat pria maupun wanita, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal dan dapat menunjukkan motivasi berprestasinya yang baik demi pelayanan rumah sakit yang lebih baik lagi.

#### **d. Bagi Masyarakat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak secara langsung kepada masyarakat yang menggunakan layanan rumah sakit agar mereka

merasakan dampak yang baik apabila setiap perawat baik pria maupun wanita memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.