

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UUD RI nomor 44 tahun 2009). Rumah sakit merupakan tempat penyedia barang dan jasa dimana terdapat tenaga – tenaga profesional yang bekerja pada bidang masing – masing. Tenaga kerja yang bekerja di rumah sakit antara lain; dokter, perawat, petugas gizi, bidan, radiolog, petugas fisioterapi, psikolog, petugas administrasi, tenaga teknologi informasi, dan lain – lain. Tenaga kerja yang ada di rumah sakit bervariasi dan bermacam – macam, dari semua tenaga salah satunya adalah perawat.

Perawat adalah bagian dari rumah sakit sebagai sumber daya manusia (SDM) (UUD nomor 44 tahun 2009). Perawat yang merupakan tenaga kerja dengan jumlah paling banyak dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, menjadi yang terdepan dalam pemberian pelayanan kesehatan. Pelayanan yang diberikan berkesinambungan selama 24 jam. Perawat melambungkan pelayanan suatu rumah sakit. PERMENKES RI no 10 Tahun 2015 pelayanan kesehatan yang diberikan perawat masuk dalam bagian mutu dalam upaya pemantauan yang berkesinambungan yang diperlukan untuk menilai mutu pelayanan keperawatan di rumah

sakit. Tenaga kerja perawat di rumah sakit penting peranannya karena perawat menjadi sorotan penting dalam penilaian sebuah rumah sakit. Arwani (2002) menyatakan penampilan fisik seorang perawat harus mampu memberikan citra positif pada pasien. Masing-masing orang atau pasien mempunyai gambaran atau persepsi gambaran tentang penampilan.

Penampilan adalah sesuatu yang ditunjukkan seseorang berupa bentuk fisik, cara berpakaian dan berhias menunjukkan kepribadian, status sosial, pekerjaan, agama, budaya dan konsep diri (Sitorus & Panjaiatan, 2011). Penampilan menjadi kesan pertama yang diperhatikan oleh orang lain. Kesan yang ditampilkan oleh individu menjadi objek penilaian bagi individu lain. Suciati (2012) penampilan diri merupakan keberadaan seseorang yang dapat dilihat secara visual atau penampilan lahiriah seseorang (fisik). Penampilan diri mempengaruhi dan menunjang kepercayaan diri, kematangan diri, kesuksesan dalam pekerjaan, karier atau dunia profesi, yang pada akhirnya mempengaruhi kepribadian seseorang. Izzo (2012) mengatakan penampilan adalah cara buruk (pasien) untuk menilai keterampilan seorang perawat, tapi itu adalah persis bagaimana pasien menilai kita (perawat). Penampilan yang baik perlu ada pada seseorang perawat, karena dengan penampilan yang baik pasien/klien yang akan mendapat kesan positif terhadap perawat. Penampilan perawat dianggap sebagai hal yang bukan prioritas, tetapi memiliki kesan yang cukup berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan. Perawat yang tidak berpenampilan dengan baik akan menimbulkan kesan tidak serius

dalam melakukan pekerjaan. Penampilan perawat dianggap sebagai cara atau bagaimana perawat dalam bekerja.

Barus (2013), hasil penelitian mengenai persepsi pasien terhadap penampilan perawat di rumah sakit Imelda Medan yaitu 100% pasien mengatakan perawat selalu berpakaian rapi saat pelayanan, 73,8% pasien mengatakan perawat selalu menggunakan sepatu, 26,2% mengatakan perawat tidak menggunakan sepatu, 98,5% pasien mengatakan perawat berpenampilan rapi dan enak dilihat mata saat melayani, 1,5% pasien mengatakan perawat tidak berpenampilan rapi dan tidak enak dilihat, 98,5% pasien mengatakan perawat tidak berpakaian sempit dan tampak sopan, 1,5% pasien mengatakan perawat berpakaian sempit dan kurang sopan, 83,1% pasien mengatakan perawat beratribut lengkap, dan 16,9% pasien mengatakan perawat tidak menggunakan atribut yang lengkap.

Penampilan perawat dipengaruhi oleh dorongan perawat itu sendiri untuk tampil lebih baik. Dorongan tersebut akan muncul apabila perawat menganggap penampilan merupakan suatu tanggung jawab, atau suatu keharusan yang membuat perawat mau untuk berpenampilan dengan baik. Dorongan ini juga memacu perawat untuk melakukan penampilan yang baik, sopan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dorongan yang muncul dari seorang perawat ini disebut juga sebagai motivasi (Tribowo, 2013).

Motivasi adalah dorongan, keinginan, sehingga ia melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga untuk mencapainya tujuan yang diinginkan

(Haffizurrachman, 2009). Motivasi berhubungan dengan kata kebutuhan, yang artinya sesuatu yang dilakukan merupakan suatu kebutuhan (Sitorus & Panjaitan, 2011). Perawat dalam berpenampilan diperlukan suatu pandangan bahwa itu suatu kebutuhan, karena penampilan adalah aspek penting yang dinilai oleh pengguna pelayanan kesehatan dalam penentuan mutu rumah sakit tempat perawat bekerja. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari perawat itu sendiri (Sahensolar, 2016). Karakteristik individu perawat antara lain tingkat pendidikan, umur (usia), masa kerja, gaji, dan status perkawinan (Kurniadi, 2013)

Tingkat Pendidikan adalah pengalaman pengembangan kemampuan dan kualitas kepribadian seseorang, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan semakin besar manfaat pengetahuan dan keterampilannya (Kurniadi, 2013). Tingkat pendidikan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Tingkat pendidikan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat pendidikan mempengaruhi individu dalam bermotivasi, salah satunya motivasi dalam berpenampilan. Tingkat pendidikan perawat terkait juga dengan usia atau umurnya.

Usia atau umur berkaitan dengan kedewasaan atau maturitas seseorang. Semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknis maupun psikologisnya, serta menunjukkan kematangan jiwa (Kurniadi, 2013). Usia yang bertambah dapat membuat meningkat pula kebijakan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi dan bertoleransi terhadap

pandangan orang lain. Dalam Kurniadi (2013) memaparkan semakin bertambah umur semakin tinggi tingkat komitmennya pada organisasi. Organisasi atau instansi memiliki aturan yang belaku tentang berpenampilan yang baik. Berpenampilan yang baik datang dari dalam diri individu itu sendiri. Individu seorang perawat dalam berpenampilan di dorong oleh motivasi. Usia seseorang perawat yang bekerja di rumah sakit berkaitan dengan lama kerjanya. Dengan usia yang bertambah dalam bekerja maka bertambah pula masa atau lama kerjanya di rumah sakit.

Masa kerja adalah lamanya perawat bekerja dimulai sejak perawat resmi diangkat sebagai karyawan rumah sakit (Kurniadi, 2013). Semakin lama kerja perawat, maka semakin terampilan, berpengetahuan dan berpengalaman dalam menghadapi masalah. Keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang lebih banyak membuat perawat merasa mempunyai peluang dan memperoleh pengakuan, penghargaan dan wewenang. Pengakuan dan penghargaan dapat didapat oleh perawat dari klien. Salah satu pengakuan dan penghargaan diberikan oleh klien melalui penampilan seorang perawat. Masa kerja perawat akan berpengaruh dengan pendapat atau gaji yang diterimanya.

Gaji adalah pembayaran berupa uang dan dari keuntungan tambahan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan Kurniadi (2013). Serrano & Vierira (2005) melakukan penelitian di negara-negara Uni Eropa yang menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pembayaran yang rendah menunjukkan kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang perawat dipengaruhi oleh motivasinya. Motivasi perawat yang

berkurang juga mempengaruhi dorongan perawat untuk berpenampilan. Selain gaji, motivasi dapat dipengaruhi oleh status perkawinan.

Status perkawinan adalah suatu status yang menandakan apakah seseorang pria atau wanita sebagai suami istri atau belum. Balz (2014) mendapatkan bahwa status pernikahan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Dalam Kurniadi (2013) Pengaruh positif karyawan yang telah menikah memiliki motivasi dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada karyawan yang sudah berkeluarga memiliki kinerja lebih baik daripada karyawan yang belum berkeluarga.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lamandau adalah rumah sakit yang berada di daerah Nanga Bulik Kabupaten Lamandau Provinsi Kalimantan Tengah. RSUD Lamanadau adalah rumah sakit yang dimiliki oleh pemerintah. RSUD adalah satu - satunya Rumah sakit yang berada di daerah Kabupaten Lamandau saat ini. Rumah sakit dalam pelayanan tidak lepas dari peran perawat sebagai pegawai yang langsung bertemu dengan penerima pelayanan. Interaksi perawat dengan klien menjadi salah satu yang diperhitungkan dalam menjaga penilaian mutu rumah sakit, dengan adanya motivasi dalam berpenampilan maka penilaian tentang perawat akan berusaha memberikan pelayanan terbaik salah satunya dari penampilannya.

Penampilan menjadi perhatian di RSUD Lamandau. RSUD Lamandau adalah rumah sakit negeri. Andrilia (2016), terdapat perbedaan yang signifikan kepuasan pasien rumah sakit negeri dan swasta di Surakarta ($p=0,048$), pasien lebih puas dengan rumah sakit swasta dari

pada rumah sakit negeri. Kepuasan pasien salah satunya dapat diukur melalui pelayanan perawat (Ismawan, 2008). Pelayanan perawat kualitasnya dapat ditampilkan melalui penampilan (Triwibowo, 2013). Penampilan juga poin utama dalam memberikan pelayanan yang utuh sebagai tanda kesiapan pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi pengunjung yang datang. Penulis tertarik untuk melakukan meneliti di RSUD lamandau, sebagai rumah sakit negeri dan satu-satunya rumah sakit yang ada di daerah lamandau. Penelitian dilakukan untuk melihat dengan karakteristik perawat berhubungan dengan motivasi dalam berpenampilan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan “ Hubungan Karakteristik Perawat dengan Motivasi Berpenampilan di Rumah Sakit ”.

B. Perumusan Masalah

Perawat merupakan pemberi asuhan keperawatan langsung kepada klien. Dalam pelayanannya perawat perlu memperhatikan beberapa hal termasuk penampilan. Penampilan seseorang dapat dipengaruhi oleh karakteristiknya diantaranya tingkat pendidikan, usia, lama bekerja, gaji dan status perkawinan. Penampilan didukung karena ada motivasi dari perawat itu sendiri. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melihat “Apakah ada hubungan karakteristik perawat dengan motivasi berpenampilan baik di Rumah Sakit Umum Daerah Lamandau ? ”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum :

Mengidentifikasi Hubungan karakteristik perawat dengan motivasi dalam berpenampilan baik di Rumah Sakit Umum Daerah Lamandau

2. Tujuan Khusus :

- a. Diketahui gambaran tingkat pendidikan, usia, gaji, masa kerja, status pernikahan dan motivasi berpenampilan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lamandau
- b. Diketahui hubungan antara tingkat pendidikan dengan motivasi berpenampilan baik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lamandau
- c. Diketahui hubungan antara usia dengan motivasi berpenampilan baik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lamandau
- d. Diketahui hubungan antara penghasilan atau gaji dengan motivasi berpenampilan baik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lamandau
- e. Diketahui hubungan antara riwayat lama bekerja dengan motivasi berpenampilan baik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lamandau
- f. Diketahui hubungan antara status pernikahan dengan motivasi berpenampilan baik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lamandau

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu keperawatan, terutama pada pembelajaran manajemen keperawatan. Penelitian dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam berpenampilan dengan baik memotivasi perawat atau tidak.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah materi tentang motivasi terkhusus gambaran “motivasi perawat dalam berpenampilan baik” pada mata kuliah Manajemen Keperawatan. Berpenampilan baik, perawat dapat menunjukkan kehadiran yang utuh dan siap melayani dengan hadir dengan penampilan yang terbaik pada setiap pelayanannya. Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi mahasiswa untuk mengetahui motivasi perawat dalam berpenampilan baik.

b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan Rumah sakit untuk melihat apakah ada hubungan karakteristik perawat antara lain tingkat pendidikan, usia, penghasilan atau gaji, riwayat lama pekerjaan, dan status pernikahan dengan motivasi berpenampilan perawat yang bekerja di Rumah sakit. Rumah sakit dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk meningkatkan mutu pelayanan dengan gambaran motivasi berpenampilan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian dapat digunakan dalam proses belajar dan menambah wawasan peneliti tentang ilmu keperawatan yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam berpenampilan. Penelitian juga berguna menambah wawasan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah dan sebagai pelayanan dalam dunia kesehatan.

E. Ruang lingkup

Penelitian ini membahas tentang hubungan karakteristik perawat dengan motivasi dalam berpenampilan di Rumah Umum Daerah Lamandau. Responden penelitian adalah perawat yang bekerja rawat inap dan UGD. Pegawai yang diteliti adalah pegawai orientasi maupun perawat tetap. Penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat berpenampilan. Metode penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan alat penelitian kuesioner. Penelitian akan dilakukan dari bulan Februari 2018 di Rumah Sakit Umum Daerah Lamandau, Nanga bulik, Kabupaten Lamandau, Provinsi Kalimantan Tengah.