

## HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN PELAKSANAAN *DISCHARGE PLANNING* DI RUANG VINCENTIUS RS ST. ELISABETH SEMARANG

Oleh

Windyastuti<sup>1</sup>, Menik Kustriyani<sup>1</sup>  
Email : fengmi.windy85@gmail.com  
<sup>1</sup>STIKES Widya Husada Semarang

### Abstrak

*Discharge planning* (perencanaan pulang) adalah serangkaian keputusan dan aktivitas-aktivitasnya yang terlibat dalam pemberian asuhan keperawatan yang kontinu dan terkoordinasi ketika pasien dipulangkan dari lembaga pelayanan kesehatan. Hasil Uji *Rank Spearman* menunjukkan bahwa nilai ( $p \text{ Value} = 0,005$ )  $<$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya ada hubungan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di RS St. Elisabeth Semarang. Berdasarkan nilai koefisien korelasi hasil uji *Rank Spearman* diketahui bahwa nilai  $r = 0,431$  yang berarti bahwa korelasi antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di RS St. Elisabeth Semarang menunjukkan tingkat hubungan korelasi yang sedang.

Kata Kunci : *Discharge Planning*, *Motivasi*

### Abstract

*Discharge planning* is a series of decisions and activities involved in nursing care which is continuous and coordinated when the patient is repatriated from the hospital.

*Rank Spearman* Test shows that ( $p \text{ Value} = 0,005$ )  $<$  ( $\alpha = 0,05$ ), which mean there is correlation between nurses work motivation and *discharge planning* implementation in St. Elisabeth Hospital Semarang. Based on coefficient and correlation value on *Rank Spearman* test, it is known that  $r$  values = 0,431 which mean that correlation between nurses work motivation and *discharge planning* implementation in St. Elisabeth Hospital Semarang shows medium correlation levels

Keywords : *Motivation*, *Discharge Planning*

### Pendahuluan

Kualitas pelayanan di rumah sakit sangat ditentukan oleh keadaan tenaga perawat baik dalam aspek kuantitas maupun kualitasnya. Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien menggunakan manajemen asuhan keperawatan yang merupakan pelaksanaan proses keperawatan. Proses keperawatan merupakan dasar praktek keperawatan yang mengaplikasikan pengetahuan dan teori di dalam praktiknya (Hidayat, 2008).

Perawat memiliki tugas memberikan asuhan keperawatan secara komprehensif kepada klien yaitu salah satunya perencanaan pasien pulang (*discharge planning*). *Discharge planning* termasuk dalam salah satu poin penting dalam akreditasi Rumah Sakit terbaru menurut *Joint Commission*

*International* (JCI) maupun menurut Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Poin tersebut dijabarkan secara detail pada bagian pengkajian Pasien. Perawat merupakan salah satu anggota tim *discharge planner*, dan sebagai *discharge planner*, menentukan tujuan atau bersama dengan pasien dan keluarga, memberikan tindakan khusus untuk mengajarkan dan mengkaji secara individu dalam mempertahankan atau memulihkan kembali kondisi pasien secara optimal dan mengevaluasi kesinambungan asuhan keperawatan (Pemila, 2009).

*Discharge planning* merupakan proses perencanaan sistematis yang dipersiapkan bagi pasien untuk meninggalkan instansi perawatan (rumah sakit) dan untuk mempertahankan

kontinuitas perawatan. Pasien yang tidak mendapat pelayanan sebelum pemulangan, terutama pasien yang memerlukan perawatan kesehatan di rumah konseling akan kembali ke ruang kedaruratan dalam 24 – 48 jam dan kemudian pulang kembali. Kondisi kekambuhan pasien ini tentunya sangat merugikan pasien, keluarga, dan juga rumah sakit sehingga rumah sakit lambat laun akan ditinggalkan oleh pelanggan (Hariyati, 2008).

Motivasi yang ada pada perawat dalam bekerja merupakan dorong psikologis untuk melakukan perilaku tertentu (dalam melakukan asuhan keperawatan pada pasien). Motivasi perawat dalam bekerja tentunya sangat dipengaruhi oleh dirinya sendiri maupun dari lingkungan termasuk salah satunya dari pimpinan (Asmuji, 2013). Tujuan perawat memberikan pendidikan perencanaan pulang kepada pasien adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam memenuhi kebutuhan perawatan berkelanjutan. *Discharge Planning* yang berhasil adalah suatu proses yang terpusat, terkoordinasi, dan terdiri dari berbagai disiplin ilmu yang memberi kepastian bahwa pasien mempunyai suatu rencana untuk memperoleh perawatan yang berkelanjutan setelah meninggalkan Rumah Sakit (Potter & Perry, 2009).

Hasil penelitian Darmastuti (2015) dengan judul “Gambaran Motivasi Kerja Perawat dalam Pelayanan di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta” didapatkan fenomena motivasi perawat masih belum optimal. Hal tersebut dapat di lihat dari kurangnya semangat perawat dalam bekerja, motivasi perawat yang kurang berpengaruh pada penurunan kinerja ditunjukkan dengan ekspresi muka yang kurang ramah terhadap pasien atau keluarga, dan masih ada keluhan pasien atau keluarga tentang sikap perawat yang kurang tanggap (kurang ramah,

kurang peduli saat pasien membutuhkan perawat). Motivasi adalah salah satu faktor untuk menentukan hasil kerja, seseorang termotivasi dalam bekerja dan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan dan menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui observasi data rekam medis di Ruang Vincentius RS. St. Elisabeth Semarang yang dilakukan pada tanggal 4 Mei 2017, didapatkan data dari 18 rekam medis yang di observasi didapatkan 11 rekam medis yang pengisian *discharge planning* dan skrining kompleksitas pemulangan pasien dalam pendokumentasian tidak lengkap terutama pada penatalaksanaan *discharge planning*, yaitu pada lembar form edukasi yang diajarkan beberapa kali tetapi tidak dievaluasi lagi kepada pasien. Pelaksanaan *discharge planning* dan skrining kompleksitas pemulangan pasien (jenis pemulangan mutlak atau selamanya) di Ruang Vincentius RS. St. Elisabeth Semarang seharusnya dilakukan segera setelah pasien masuk (1 x 24 jam) atau bila ada perubahan kondisi pasien dapat dilakukan skrining ulang. Tidak semua *Discharge Planning* diisi oleh perawat dan 13 poin skrining kompleksitas pemulangan pasien diisi lengkap oleh perawat, hal ini disebabkan karena banyaknya formulir yang harus di isi oleh perawat, motivasi perawat kurang dan pemahaman yang berbeda tentang pengisian formulir *Discharge Planning* walaupun sudah dilakukan sosialisasi. *Discharge Planning* saat pasien akan pulang ada 5 point yang harus di isi perawat tapi seringkali perawat tidak melakukan pendokumentasian setelah melakukan edukasi tentang pendidikan kesehatan, hal ini disebabkan karena banyaknya kesibukan yang harus dikerjakan sehingga perawat sering lupa untuk mendokumentasikan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik yaitu penelitian yang menggunakan sampel untuk mengambil kesimpulan pada populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan belah lintang (*cross sectional*) yaitu suatu metode pengambilan data variabel bebas dan variabel terikat yang dilakukan pada waktu yang sama tanpa disertai dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

suatu *follow up*. Cara pengambilan data yaitu dengan menggunakan data primer dengan kuisioner motivasi kerja dan lembar observasi pelaksanaan *discharge planning*. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana di RS St. Elisabeth Semarang sebanyak 40 orang di Ruang Vincentius. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel

## Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
24 Tahun	2	5
25 Tahun	4	10
26 Tahun	5	12,5
27 Tahun	1	2,5
28 Tahun	2	5
29 Tahun	2	5
30 Tahun	2	5
32 Tahun	4	10
33 Tahun	2	5
34 Tahun	3	7,5
35 Tahun	3	7,5
37 Tahun	2	5
39 Tahun	2	5
40 Tahun	3	7,5
41 Tahun	2	5
49 Tahun	1	2,5
Total	40	100

Responden usia yang paling banyak mengikuti penelitian ini adalah usia 26 tahun (12,5%), sedangkan usia paling sedikit yang ikut

dalam penelitian ini adalah 27 tahun (2,5%) dan usia 49 tahun (2,5%).

Tabel 1. Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Profesi Ners	3	7,5
D3 Keperawatan	21	92,5
Total	40	100

Responden dengan pendidikan Profesi Ners sebanyak 3 orang (7,5%), sedangkan responden

dengan pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 37 orang (92,5%).

Tabel 2. Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 tahun	15	37,5
6-10 tahun	9	22,5
11-15 tahun	9	22,5
16-20 tahun	7	17,5
Total	40	100

Responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), responden dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), responden dengan lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 7 orang (17,5%).

Tabel 3. Frekuensi Berdasarkan Motivasi Perawat

Motivasi Perawat	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	38	95
Sedang	2	5
Kurang	0	0
Total	40	100

Motivasi perawat terbanyak adalah motivasi baik dengan jumlah 38 orang (95%) dan yang paling sedikit adalah perawat dengan motivasi kurang yaitu sebanyak 0 orang (0%).

Perawat yang memiliki motivasi yang baik sebanyak 38 orang (95%) sedangkan perawat yang memiliki motivasi sedang sebanyak 2 orang (5%). Motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Faiz, 2009). Penelitian Nugroho (2012), didapatkan motivasi perawat RSUI Kustati

Surakarta tergolong sedang. Dalam penelitian ini ada perawat yang menunjukkan bermotivasi sedang dalam melakukan asuhan keperawatan, sejalan dengan teori Aditama (2009), menyatakan ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi perawat, antara lain kekurangan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya intensif yang diterima, sedangkan menurut Robbins (2007) ada beberapa faktor yang mempengaruhi ganjaran yang pantas (gaji), kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung serta kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Hasil penelitian ini ada dua orang perawat yang mengalami motivasi sedang, terlihat dari aspek insentif dan upah yang mereka anggap kurang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.

Tabel 4. Frekuensi Berdasarkan Pelaksanaan *Discharge Planning*

	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	38	95
Sedang	2	5
Kurang	0	0
Total	40	100

Pelaksanaan *discharge planning* terbanyak adalah pelaksanaan *discharge planning* baik dengan jumlah 38 orang (95%) dan yang paling sedikit adalah pelaksanaan *discharge planning* kurang yaitu sebanyak 0 orang (0%). *Discharge planning* merupakan proses perencanaan sistematis yang disiapkan bagi pasien untuk meninggalkan instansi perawatan (rumah sakit) dan untuk mempertahankan kontinuitas perawatan. Pasien yang tidak mendapat pelayanan sebelum pemulangan, terutama pasien yang memerlukan perawatan kesehatan di rumah,

konseling akan kembali ke ruang kedaruratan dalam 24-48 jam dan kemudian pulang kembali. Sama halnya dengan penelitian yang kami lakukan, ada 2 orang perawat dalam kriteria cukup dalam pelaksanaan *discharge planning*, diantaranya perawat yang pertama tidak memperkenalkan antar pasien sekamar dan tenaga kesehatan yang terkait. Sedangkan perawat yang kedua tidak menjelaskan efek samping dari obat yang telah diberikan ke pasien tersebut.

Tabel 5. Analisis Bivariat Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Pelaksanaan *Discharge Planning*

Motivasi Kerja Perawat	Pelaksanaan <i>Discharge Planning</i>			<i>r</i> hitung	<i>p</i> -value
	Baik	Sedang	Kurang		
Baik	38 (95%)	0	0	0,431	0,005
Sedang	0	2 (5%)	0		
Kurang	0	0	0		
Total	38	2	0		

Responden yang mempunyai motivasi kerja yang baik dengan pelaksanaan *discharge planning* yang baik sebanyak 38 orang (95%), dengan pelaksanaan *discharge planning* yang sedang tidak ada dan dengan pelaksanaan *discharge planning* yang kurang juga tidak ada. Responden yang mempunyai motivasi kerja yang sedang dengan pelaksanaan *discharge planning* yang baik tidak ada, jika dengan pelaksanaan *discharge planning* yang sedang sebanyak 2 orang (5%), sedangkan dengan pelaksanaan *discharge planning* kurang tidak ada. Responden yang memiliki motivasi kerja perawat yang kurang dengan pelaksanaan *discharge planning*

yang baik tidak ada, dengan pelaksanaan *discharge planning* yang kurang tidak ada, dan dengan pelaksanaan *discharge planning* yang kurang juga tidak ada. Menurut Potter & Perry (2005) dalam Herniyatun (2009:128), program perencanaan pulang (*discharge planning*) pada dasarnya merupakan program pemberian pendidikan kesehatan kepada pasien. Keberhasilan dalam pemberian pendidikan kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari perawat dan juga dari pasien. Menurut Emery dan Darragh (2011) faktor yang berasal dari perawat yang mempengaruhi keberhasilan dalam pemberian pendidikan kesehatan adalah motivasi

kerja, manajemen keperawatan dan beban kerja. Penelitian N Natasia (2014), dari hasil analisis diperoleh nilai P value <0,05 yang artinya ada hubungan yang bermakna antara faktor motivasi perawat dengan pendokumentasian *discharge planning* di RSUD Gambiran Kediri. Semakin tinggi motivasi perawat pelaksana di RSUD Gambiran maka semakin tinggi kinerja perawat dalam pendokumentasikan *discharge planning*. Motivasi dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk menjalankan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, perawat yang memiliki motivasi tinggi akan melakukan pendokumentasian *discharge planning* dengan lengkap dibandingkan dengan perawat yg memiliki motivasi sedang atau kurang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Badi'ah, et al. (2009), didapatkan hasil faktor motivasi mempunyai hubungan yang kuat, bila motivasi meningkat maka kinerja perawat akan meningkat.

### **Simpulan dan Saran**

Simpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja perawat di RS St. Elisabeth Semarang sebagian besar dalam kategori yang baik, yaitu sebanyak 38 orang (95%).
2. Pelaksanaan *discharge planning* di RS St. Elisabeth Semarang sebagian besar dalam kategori yang baik, yaitu sebanyak 38 orang (95%).
3. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di RS St. Elisabeth

Semarang dengan nilai p value = 0,005 dan r = 0,431 dengan tingkat hubungan yang sedang.

Sedangkan saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Rumah Sakit

Meningkatkan motivasi kerja perawat dengan berbagai macam kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga para perawat di RS St. Elisabeth dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, terutama dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. RS mengevaluasi kinerja perawat dengan cara memberikan supervisi tiap ruangan setiap hari, dengan harapan perawat dapat melaksanakan *discharge planning* dengan benar.

#### 2. Bagi Perawat Pelaksana

Mempertahankan pelaksanaan *discharge planning* yang sudah baik, dan terus meningkatkan ketrampilan, sehingga terjalin adanya hubungan yang baik antara pasien dengan perawat. *Case manager* dapat di ikut sertakan dalam pertemuan ruangan, untuk memberikan pengarahan tentang pelaksanaan *discharge planning* dengan benar diruangan.

#### 3. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan memberikan wawasan dalam meningkatkan kompetensi pembelajaran mahasiswa terkait dalam meningkatkan motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* dengan metode penelitian yang lebih baik. Dimanagemen keperawatan dapat diberikan penjelasan tentang *discharge planning*.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyempurnakan penelitian tentang hubungan motivasi dengan pelaksanaan *discharge planning* dengan menganalisis faktor-faktor lain yang belum dikaji dalam penelitian ini. Mengevaluasi pelaksanaan *discharge planning* yang sudah ada

#### Daftar Pustaka

- Archi H & Baron S. (2006) *Opportunities For Informatic To Improve Discharge Planning: A Systematic Riview Of The Literature di RS Amerika*
- Asmuji. (2013) *Managemen Keperawatan, Konsep Aplikasi*. Yogyakarta Ar. Ruzz Media Salemba Medika
- Badi'ah (2009) *Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul*. Poltekkes Depkes Yogyakarta Jurusan Keperawatan.
- Hariyati. (2008) *Evaluasi Model Perencanaan Pulang yang Berbasis Teknologi Informasi*. Makara Kesehatan vol 12, No 12 : 53-58. Universitas Indonesia Depok
- Hasibuan (2010) *Managemen sumber daya manusia Edisi Revisi* Jakarta: Grasindo
- Hidayat (2008) *Metodologi Kebidanan Dan Teknik Analisis Data, Contoh Aplikasi Studi Kasus Studi 2* Jakarta: Salemba Medika
- Hizkia (2015) *Hgubungan Motivasi Dengan Pelaksanaan Discharge Planning Di Ruang Rawat Inap Bagian Internis Di RS St. Elisabeth Medan*. STIKES St. Elisabeth Medan
- Kurniawan (2010) *Analisis Pemanfaatan Data Sensus Harian Rawat Inap untuk Pelaporan Indikator Pelayanan Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah RSUP Dr. Soeroto Ngawi*, jurnal kesehatan, 4 (2) : 62-86
- Kemenkes RI, No 38 tahun 2014 *Tentang Keperawatan* Jakarta
- Machfoedz (2005) *Statistika Deskriptif: Bidang Kesehatan, Keperawatan Dan Kebidanan* Yogyakarta: Fitramaya
- Masyithah (2015) *Pelaksanaan discharge planning oleh perawat di Ruang Rawat inap Anak RSUP H. Adam Malik Medan*. Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara
- Nugroho (2012) *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pemberian Pelayanan Keperawatan Pada Pasien, Keluarga Miskin Di RSUI Kustati Surakarta*, Universitas Muhammdiyah Surakarta
- Nursalam (2008) *Konsep dan Penerapan Metodologi. Penelitian Keperawatan* Jakarta: Airlangga