

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pandemik COVID-19, atau dengan istilah lain adalah pandemik coronavirus, sampai sekarang masih berlangsung, dimana coronavirus tersebut menyebabkan infeksi akut dan berat pada saluran pernapasan (*Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2*). Coronavirus teridentifikasi pada Desember 2019 di Wuhan, China. Badan dunia kesehatan mendeklarasikan pandemik COVID-19 pada 11 Maret 2020. Sampai 3 Juli 2021, lebih dari 183 juta terkonfirmasi COVID-19, dan lebih dari 3,96 juta orang meninggal karena COVID-19. Dampak pandemik COVID-19 di China, banyak perawat China mengalami stres selama menangani pandemik tersebut (Mo et al., 2019).

Corona Virus dapat menyebar antar manusia atau dari manusia ke binatang melalui udara bebas (Kumar, 2020). Corona Virus di Saudi Arabia dikenal dengan nama penyakit Middle East Respiratory Syndrome Corona Virus (MERS-CoV) yang menyerang binatang onta dan menular kepada manusia (Al-Osail & Al-Wazzah, 2017).

Hasil penelitian Bandyopadhyay et al., (2020), sebanyak 152.888 tenaga kesehatan terinfeksi COVID-19 dan 1.413 meninggal dunia. Infeksi COVID-19 pada perawat 38,6% (n=10706) dan kasus meninggal pada perawat 25,3% (n=259). Dari data ini menjadi perhatian semua pihak bahwa selama pandemik COVID-19, secara global menginfeksi tenaga kesehatan. Kegagalan untuk mengatasi infeksi menyebabkan kematian di antara petugas kesehatan serta memiliki potensi meningkatnya penularan COVID-19 dalam fasilitas kesehatan dan komunitas yang tidak mengikuti protokol kesehatan. Tenaga kesehatan yang terinfeksi COVID-19 dapat menurunkan motivasi kerja dan mengganggu kualitas penyelenggaraan pelayanan kesehatan secara nasional baik selama fase akut pandemi, dan di jangka panjang.

Penanganan pandemik COVID-19 di Taiwan dilakukan dengan melibatkan sebagian besar tenaga perawat sebagai garda terdepan, dimana kunci sukses dalam penanganan pandemik ini adalah dengan adanya team kerja, motivasi kerja dan dukungan serta pengawasan dari pimpinan pelayanan kesehatan (Chen et al., 2020). Selama pandemik COVID-19, para perawat termotivasi karena adanya faktor ketangguhan sebagai tenaga kesehatan, dukungan sosial dan pimpinan tempat kerja (Labrague & De los Santos, 2020).

Motivasi kerja pada perawat Israel dalam menghadapi pandemik COVID-19 adalah: 68,8% perawat mendapatkan pelatihan perawatan COVID-19; 74,7% tidak percaya adanya penularan langsung terhadap perawat selama menggunakan alat pelindung diri dengan benar (Spelling, 2021).

Motivasi kerja yang proaktif dari pimpinan/manajemen terhadap para perawat dalam melakukan praktek keperawatan selama pandemik Ebola di Afrika, dapat dicegah penularan penyakit tersebut terhadap perawat (Leigh et al., 2020).

Rendahnya penghargaan terhadap perawat di Jordan, menyebabkan migrasi besar-besaran perawat Jordan ke negara teluk Persia (*Gulf countries*), yang termotivasi oleh materi yang menjanjikan dan non-materi yang lebih baik (Al-Hawary, S I E Fattah; Banat, 2017).

Ahlstedt et al., (2020) berpendapat bahwa terjadinya kekurangan jumlah tenaga perawat ditingkat global berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja karena beban kerja yang tinggi, hasil kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, dan komunikasi kerja yang tidak memuaskan. Nasurdin et al., (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja berupa dukungan dari pihak manajemen, pengawas kerja, dan teman sekerja sangat berpengaruh terhadap mutu pelayanan kesehatan, terutama pada para perawat yang tiap hari menghadapi lingkungan kerja dan lingkungan sosial yang mencemaskan.

Teori motivasi manusia dari Abraham Maslow's sangat membantu dalam memahami mengapa seseorang mengubah hal-hal menjadi baik atau berniat untuk

melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Teori Maslow's berpendapat bahwa motivasi memiliki peran penting untuk menentukan seseorang untuk berkehendak positif, dan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan upaya seseorang untuk berkehendak melakukan sesuatu dengan positif (Stoyanov, 2017).

Motivasi kerja perawat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan tim kerja (Musinguzi et al., 2018); sedangkan menurut Gunawan et al., (2019) bahwa motivasi kerja paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah faktor intrinsik. Motivasi intrinsik atau dikenal dengan istilah motivasi internal, dapat membentuk perilaku seseorang atau menginspirasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang bisa dipertanggung jawabkan, serta mau melakukan sesuatu dengan senang hati tanpa tekanan dari luar, sedangkan motivasi ekstrinsik atau dengan istilah lain adalah motivasi eksternal, dimana seseorang ingin melakukan sesuatu berdasarkan adanya faktor sosial ekonomi seperti adanya bonus kerja, gaji besar dan tunjangan lainnya (Baljoon et al., 2018).

Kesimpulan hasil penelitian Alhakami, (2018) dan Abuseif et al., (2019) bahwa motivasi internal pada perawat termasuk diantaranya adalah perawat memerlukan suasana kerja yang nyaman, kehidupan sosial yang baik, dan diberi tantangan dalam merawat pasien secara otonomi sesuai dengan nilai dan kompetensinya. Sedangkan menurut hasil penelitian Deressa & Zeru, (2019) bahwa 64,1% perawat termotivasi bekerja dengan baik karena: (1) memiliki prospektif kerja yang baik; (2) adanya pengakuan; dan (3) adanya insentif keuangan yang memuaskan.

Perawat setiap waktu menghadapi masalah ditempat kerja, seperti beban kerja yang tinggi, kesalahan tindakan perawat (*nursing errors*), menggambarkan pelayanan keperawatan yang jelek, dan tidak ada motivasi kerja, hal ini menyebabkan kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan rendah (Alhakami, 2018).

Pada awal diberlakukannya pandemik COVID-19 di Qatar menurut beberapa perawat Indonesia, mereka sudah mulai mendapatkan petunjuk dan

arahan dari pimpinan tempat kerja tentang penanganan pandemik COVID-19 yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan Qatar, serta mendapatkan tambahan beban kerja seperti proses kegiatan penapisan pasien yang datang ke unit pelayanan kesehatan, melakukan wawancara pasien yang bergejala COVID-19, pengukuran suhu tubuh, melakukan koordinasi dengan bagian Penanganan Penyakit Menular Kementerian Kesehatan Qatar, dan penyiapan kamar isolasi untuk pasien yang bergejala COVID-19 sebelum di kirim kepusat karantina COVID-19.

Hasil wawancara dengan Sekertaris DPLN PPNI Cabang Qatar, bahwa di Qatar terdapat 55 perawat Indonesia, mereka telah bekerja muda telah bekerja antara 1 sampai 19 tahun, rata-rata sudah bekerja selama 13 tahun. Yang sudah kembali pulang ketanah air ada 17 orang dan yang meninggal dunia 2 orang.

Hasil pengamatan penulis terhadap perawat Indonesia yang bekerja di Qatar selama pandemik COVID-19, dimana semua perawat dilibatkan dalam proses kegiatan penanganan pandemik COVID-19. Beberapa perawat Indonesia disibukan dalam proses penjadwalan pasien yang akan di dilakukan Swab PCR COVID-19, menyiapkan logistik yang diperlukan untuk kegiatan Swab PCR COVID-19 dan merencanakan kegiatan vaksinasi COVID-19.

Pada awal diberlakukannya pandemik COVID-19 di Qatar menurut beberapa perawat Indonesia, mereka sudah mulai mendapatkan petunjuk dan arahan dari pimpinan tempat kerja tentang penanganan pandemik COVID-19 yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan Qatar, serta mendapatkan tambahan beban kerja seperti proses kegiatan penapisan pasien yang datang ke unit pelayanan kesehatan, melakukan wawancara pasien yang bergejala COVID-19, pengukuran suhu tubuh, melakukan koordinasi dengan bagian Penanganan Penyakit Menular Kementerian Kesehatan Qatar, dan penyiapan kamar isolasi untuk pasien yang bergejala COVID-19sebelum di kirim kepusat karantina COVID-19.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mendeskripsikan fenomena pengalaman dan ekspresi perawat Indonesia yang bekerja di Qatar terhadap motivasi kerja dan kinerja selama pandemik COVID-19.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian bermula dari adanya suatu pertanyaan klasik, mengapa, bagaimana, apa arti semua itu? Tentunya peneliti itu sendiri yang akan memahami suatu proses dari hasil pengamatan terhadap perilaku, dan tanda-tanda, serta memahami suatu peristiwa atau fenomena yang terjadi (Lefèvre et al., 2019).

Ruang lingkup penyusunan rumusan masalah pada penelitian ini, dikembangkan dengan penyusunan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja selama pandemik COVID-19 pada perawat Indonesia di Qatar adalah sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang mendorong perawat Indonesia tetap bekerja selama pandemik COVID-19 di Qatar?
2. Faktor apa saja yang memotivasi perawat Indonesia tetap bekerja selama pandemik COVID-19 di Qatar?
3. Bagaimana kinerja perawat Indonesia selama pandemik COVID-19 di Qatar?

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mengeksplorasi pengalaman perawat Indonesia yang bekerja di Qatar tentang motivasi kerja, dan kinerja selama pandemik COVID-19 di Qatar. Dari penelitian ini, diharapkan perawat Indonesia bisa menarasikan atau menceritakan motivasi kerja dan kinerjanya selama pandemik COVID-19 di Qatar.

Motivasi kerja perawat Indonesia selama selama pandemik COVID-19 di Qatar yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi bentuk dorongan atau keinginan perawat Indonesia tetap bekerja selama selama pandemik COVID-19 di Qatar.
2. Mengidentifikasi bentuk dukungan pimpinan tempat kerja terhadap perawat Indonesia selama pandemik COVID-19 di Qatar.
3. Mengidentifikasi bentuk perlindungan yang tersedia terhadap perawat Indonesia yang bekerja selama pandemik COVID-19 di Qatar.
4. Mengidentifikasi kelebihan finansial dan non-finansial apa saja yang didapat oleh perawat Indonesia yang bekerja selama pandemik COVID-19 COVID-19 di Qatar.

Kinerja kerja perawat Indonesia selama selama pandemik COVID-19 di Qatar yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kinerja perawat Indonesia selama menghadapi beban kerja tambahan seperti kegiatan penapisan pasien COVID-19, pengukuran temperatur, mengambil sampel swab PCR Test, dan vaksinasi selama pandemik COVID-19 di Qatar.
2. Mengidentifikasi kinerja perawat Indonesia terhadap jam kerja tambahan selama pandemik COVID-19 di Qatar.
3. Mengidentifikasi kinerja perawat Indonesia ketika menggunakan alat pelindung diri selama pandemik COVID-19 di Qatar.
4. Mengidentifikasi kinerja perawat Indonesia ketika bekerja di kamar isolasi COVID-19 selama pandemik COVID-19 di Qatar.
5. Mengidentifikasi kinerja perawat Indonesia dalam menerapkan proses asuhan keperawatan selama pandemik COVID-19 di Qatar.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya keperawatan.
- b. Dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk menambah wawasan mahasiswa tentang motivasi kerja dan kinerja bekerja di luar negeri khususnya Qatar dan kawasan Timur Tengah lainnya.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen pelayanan keperawatan dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja dan kinerja perawat selama pandemic COVID-19.
- c. Untuk menambah wawasan para perawat bahwa motivasi kerja dalam lingkungan pekerjaan itu berpengaruh terhadap kinerja selama musim pandemik COVID-19.

E. Keaslian Penelitian

Hasil penelitian (Kapantow et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, dan sikap terhadap profesi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Selain itu, motivasi kerja dan sikap terhadap profesi perawat terbukti berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian (Al-Hawary, S I E Fattah; Banat, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik, motivasi material dan

non-material terhadap prestasi kerja perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Amman.

Hasil penelitian (Al-Awda, 2021) bahwa kondisi kerja, gaji dan keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, maka rumah sakit harus lebih memperhatikan keamanan kerja dan memberikan kondisi kerja yang baik.

Hasil penelitian (Kanwal et al., 2021) menunjukkan bahwa peluang perawat untuk promosi sangat kecil karena kebijakan tersendiri. Hanya 44% yang puas dari kebijakan saat ini. Hanya 9% peserta yang merasa puas dengan keterampilan profesional yang dikembangkan. 16% peserta setuju dengan pembagian kerja yang adil.

Hasil penelitian (Ayalew et al., 2019) bahwa secara keseluruhan, 60,8% perawat menyatakan kepuasan dengan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja secara signifikan lebih tinggi untuk perawat wanita (65,6%, $p = 0,04$), mereka yang lebih tua dari 29 tahun (67,8%, $p = 0,048$) dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (68,8%, $p = 0,007$).

Hasil penelitian (Alhakami, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan kunci untuk meningkatkan kepuasan perawat dan kinerja mereka. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat menjadi instrumen penting untuk memodifikasi dan membentuk perilaku kerja perawat lebih baik.

Hasil penelitian (Choon Hee & Hayati Binti Kamaludin, 2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berhubungan positif dengan kinerja kerja perawat.

Hasil penelitian (Alabri & Bte Siron, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja pada perawat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memberikan rangsangan untuk bekerja lebih baik dalam situasi normal dan menantang di Oman.

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Design penelitian	Perbedaan
1	The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital. (Kapantow et al., 2020)	1. Motivasi kerja 2. Kepuasan kerja 3. Sikap 4. Kinerja	Design: Survei analitik. Subjek: 62 perawat Tool: Kuesioner Analisis: Regresi ganda.	Design: Kualitatif Pendekatan: Fenomena Tool: dept interview
2	Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan (Al-Hawary, S I E Fattah; Banat, 2017)	1. Motivasi kerja 2. Kinerja	Design: Survei analitik. Subjek: Perawat Tool: Kuesioner	Design: Kualitatif Pendekatan: Fenomena Tool: Wawancara
3	Factors Affecting on Job Motivation among Nurses (Al-Awda, 2021)	1. Kondisi kerja 2. Gaji 3. Keamanan kerja 4. Tingkat Motivasi	Design: survei Subjek: Perawat. Tool: Kuesioner Analisis: Uji korelasi	Design: Kualitatif Pendekatan: Fenomena Tool: Wawancara
4	Job appraisal effects on nurses and output of their work (Kanwal et al., 2021)	1. Kepuasan kerja 2. Kinerja	Design: Potong lintang deskripsi explorasi Subjek: Perawat Tool: Kuesioner Analisis: Uji korelasi	Design: Kualitatif Pendekatan: Fenomena Tool: Wawancara

No	Judul Penelitian	Variabel	Design penelitian	Perbedaan
5	Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: A cross-sectional study (Ayalew et al., 2019)	1. Kinerja 2. motivasi	Design: Potong lintang deskripsi explorasi Subjek: Perawat Tool: Wawancara dan kuesioner Analisis: Analisa ganda	Design: Kualitatif Pendekatan: Fenomena Tool: Wawancara
6	Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation (Alhakami, 2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	Design: Potong lintang, deskripsi explorasi Subjek: perawat Tool: Kuesioner Analisis: Multilevel analysis	Design: Kualitatif Pendekatan: Fenomena Tool: Wawancara
8	Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia (Choon Hee & Hayati Binti Kamaludin, 2016)	1. Motivasi 2. Kinerja	Design: Potong lintang Subjek: Perawat Tool: Wawancara dan Kuestiner Analisis: Korelasi	Design: Kualitatif Pendekatan: Fenomena Tool: Wawancara
9	Health Care Professional Attitude and Motivation During COVID-19: A Case of Health Sector of Oman (Alabri & Bte Siron, 2020)	1. Motivasi 2. Sikap 3. Praktek profesi	Design: Potong lintang Subjek: Tenaga kesehatan Tool: Wawancara dan Kuestiner Analisis: Korelasi	Design: Kualitatif Pendekatan: Fenomena Tool: Wawancara

