

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perawat

1. Pengertian Perawat

Perawat adalah seseorang yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan (Kusnanto, 2006). Perawat profesional adalah perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri dan atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya sesuai dengan kewenangannya (Depkes RI, 2002).

2. Hak dan Kewajiban Perawat

Hak dan kewajiban perawat dalam UU No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan sebagai berikut:

Perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan berhak (Pasal 36):

- a. Memperoleh perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- b. Memperoleh informasi yang benar, jelas, dan jujur dari Klien dan/atau keluarganya;
- c. Menerima imbalan jasa atas Pelayanan Keperawatan yang telah diberikan;

- d. Menolak keinginan Klien atau pihak lain yang bertentangan dengan kode etik, standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur operasional, atau ketentuan Peraturan Perundang-undangan; dan
- e. Memperoleh fasilitas kerja sesuai dengan standar.

Perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan berkewajiban (Pasal 37):

- a. Melengkapi sarana dan prasarana pelayanan keperawatan sesuai dengan standar pelayanan keperawatan dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kode etik, standar pelayanan keperawatan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- c. Merujuk klien yang tidak dapat ditangani kepada Perawat atau Tenaga kesehatan lain yang lebih tepat sesuai dengan lingkup dan tingkat kompetensinya;
- d. Mendokumentasikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar;
- e. Memberikan informasi yang lengkap, jujur, benar, jelas, dan mudah dimengerti mengenai tindakan keperawatan kepada Klien dan/atau keluarganya sesuai dengan batas kewenangannya;
- f. Melaksanakan tindakan pelimpahan wewenang dari Tenaga Kesehatan lain yang sesuai dengan kompetensi Perawat; dan
- g. Melaksanakan penugasan khusus yang ditetapkan oleh Pemerintah.

3. Tugas dan Fungsi Perawat

a. Tugas Perawat

Menurut UU No. 38 tahun 2014 tugas perawat terdapat pada Pasal 29, yaitu:

- 1) Pemberi asuhan keperawatan;
- 2) Penyuluh dan konselor bagi klien;
- 3) Pengelola pelayanan keperawatan;
- 4) Peneliti keperawatan;
- 5) Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang; dan/atau
- 6) Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

b. Fungsi Perawat

Ada tiga jenis fungsi dalam melakukan tugas keperawatannya yaitu:

1) Fungsi Independent

Dimana perawat melaksanakan perannya secara mandiri, tidak tergantung pada orang lain. Perawat harus dapat memberikan bantuan terhadap adanya penyimpangan atau tidak terpenuhinya kebutuhan dasar manusia (bio-psiko-sosial/kultural dan spiritual), mulai dari tingkat individu utuh, mencakup seluruh siklus kehidupan, sampai pada tingkat masyarakat, yang juga tercermin pada tidak terpenuhinya kebutuhan dasar pada tingkat sistem organ fungsional sampai molekuler. Kegiatan ini dilakukan

dengan diprakarsai oleh perawat, dan perawat bertanggungjawab atas rencana dan keputusan tindakannya.

2) Fungsi Dependent

Kegiatan ini dilaksanakan atas pesan atau intruksi dari orang lain.

3) Fungsi Interdependent

Fungsi ini berupa “kerja tim”, sifatnya saling ketergantungan baik dalam keperawatan maupun kesehatan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada dasarnya dilandasi oleh keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Menurut Robbins J. (2012), kinerja yaitu output kerja baik secara kualitas atau pun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Penilaian kinerja penting untuk memutuskan apakah perusahaan akan melanjutkan kontrak dengan pegawai jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa pegawai tidak sesuai harapan (Simamora, 2004). Menurut Mangkunegara (2008), kinerja merupakan tindakan suatu individu didalam organisasi yang telah sesuai dengan standar rata-rata yang diinginkan demi tercapainya suatu tujuan. Kinerja merupakan output atau hasil yang diterima oleh suatu individu

dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan rasa tanggung jawab, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan output yang dihasilkan, upaya kerja pegawai, dapat dinilai, serta dapat masuk dengan standar yang sudah ditetapkan. Dalam kinerja penting adanya transparansi dari pegawai, dikarenakan nantinya organisasi terkait akan dengan mudah mencari jalan keluar yang terbaik jika timbul kendala, menyusun rencana, dan mengkondufiskan kegiatan organisasi.

Kinerja perawat adalah tindakan yang dilakukan perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tindakan melanggar hukun, aturan serta norma dan etika, dimana kinerja yang baik memberikan kepuasan kepada pengguna jasa. Untuk aktivitas seorang perawat adalah mengumpulkan data kesehatan mengenai pasien, membuat diagnosis menurut ilmu keperawatan, menetapkan tujuan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan, serta evaluasi terhadap perawat (Nursalam, 2006). Kinerja perawat dapat dilihat sesuai dengan peran fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan. Menurut *Florence Nighthingale* menyatakan bahwa peran perawat adalah menjaga pasien mempertahankan kondisi terbaiknya terhadap masalah kesehatan yang menimpa dirinya (Priharjo, 2009).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson J. d. (1997), dalam meningkatkan kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- a. Faktor individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
- b. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, struktur, imbalan, beban kerja.

Berikut merupakan penjelasan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

a. Faktor Individu

1) Kemampuan dan Keterampilan

Menurut Robbins S. P. (2001), kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan. Sedangkan keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat (Gibson J. d., 1997). Kemampuan perawat dinilai dari kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dinilai penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya (Nursalam, 2008).

2) Umur

Umur sangat erat kaitannya dengan kinerja seseorang, karena adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja semakin merosot dengan meningkatnya usia. Hal tersebut dapat dijadikan alasan untuk mengukur produktifitas seseorang, umur produktif pada umur 25 tahun merupakan awal individu mulai berkarir, umur 25-30 tahun merupakan tahap penentu seseorang memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan karir, dan untuk puncak karir terjadi pada umur 40 tahun. Sedangkan umur diatas 40 tahun mengalami penurunan karir (Robbins S. P., 2003).

3) Jenis Kelamin

Menurut Robbins S. P. (2003), tidak ada perbedaan yang ditunjukkan oleh jenis kelamin pria dan wanita dalam produktifitas kerja atau dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, sosiabilitas, dan kemampuan belajar. Berbeda dengan studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif serta lebih besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses dibandingkan wanita (Saepudin, 2018).

4) Tingkat Pendidikan

Menurut Notoatmodjo (2003), pendidikan secara umum merupakan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga

mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektualnya sehingga dapat membuat keputusan lebih baik dalam bertindak. Dapat diartikan juga bahwa tingkat pendidikan atau jenjang pendidikan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang. Selain itu, pendidikan akan mempengaruhi kinerja, individu yang berpendidikan tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

5) Masa Kerja

Menurut Handoko (2010), masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja disuatu tempat. Masa kerja berhubungan secara negatif dengan keluar masuknya karyawan dan kemangkiran, namun memiliki hubungan yang positif terhadap produktifitas kerja (Robbins S. P., 2001). Selain itu, masa kerja dapat menggambarkan pengalamannya dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya sedikit.

Faktor pengalaman dan masa kerja perawat secara tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan asuhan keperawatan kepada pasien. Menurut (Nursalam, 2006), semakin banyak masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut

dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku.

b. Faktor Psikologis

1) Persepsi

Persepsi merupakan proses kognitif yang digunakan untuk menafsirkan dan memahami lingkungan sekeliling (Gibson J. d., 1997). Cara seorang perawat dalam mengamati dan menafsirkan sesuai dengan apa yang dipikirkan jauh lebih bermakna dari apa yang dipikirkan menejer. Untuk meningkatkan kinerja, pendekatan yang harus dilakukan adalah melalui pendekatan persepsi dan perundingan bersama (Gibson J. d., 1997).

2) Sikap

Sikap merupakan sebuah titik dalam diri seseorang untuk tidak melakukan atau melakukan pekerjaan tersebut sebagai bagian dan aktivitas yang menyenangkan. Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus. Sikap merupakan predisposisi tindakan atau perilaku (Notoatmodjo, 1997). Sikap yang baik adalah sikap dimana dia mau mengerjakan pekerjaan tersebut tanpa terbebani oleh sesuatu hal yang menjadi konflik internal.

3) Kepribadian

Kepribadian merupakan pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang. Kepribadian seseorang

dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keturunan, hubungan keluarga, budaya, dan sosial ekonomi.

4) Belajar

Pola belajar merupakan proses fundamental yang mendasari perilaku yang dilakukan seseorang dengan terjadinya perubahan setiap saat akibat pengalaman atau pembelajaran melalui pendidikan formal ataupun non formal.

5) Motivasi

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan dan mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya karena dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang akan membuat orang tersebut terdorong untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suyanto, 2008).

Kerja yang baik dari seorang perawat akan sangat mempengaruhi pelaksanaan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pasien maupun perawat itu sendiri.

Menurut Siagian (2002), berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi perawat itu sendiri, dengan motivasi yang baik maka perawat akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi tersebut timbul karena dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motive*) atau dari luar diri (*eksternal motive*) yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan kegiatan tertentu.

c. Faktor Organisasi

1) Sumber Daya

Terdapat 6 sarana yang dibutuhkan untuk membentuk sumber daya organisasi yaitu dikenal dengan 6M yaitu *man*, *money*, *material*, *machine* dan *market* (Simamora R. , 2014). Faktor manusia adalah faktor yang sangat penting dalam manajemen suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dimulai dari upaya perekrutan, pengembangan, memotifasi serta evaluasi seluruh sumber daya manusia sangat diperlukan oleh suatu organisasi demi mencapai tujuan organisasi tersebut.

Material merupakan faktor kedua yang memengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Yang termasuk dalam material atau sarana dan prasarana yang ikut mempengaruhi kinerja adalah penataan gedung/lokasi dan denah ruangan , fasilitas untuk pasien dan tenaga kesehatan, termasuk kamar mandi, *nursing station* dan ruang ganti, alat-alat kesehatan, obat-obatan dan bahan habis pakai, dan administrasi penunjang lainnya (Nursalam, 2008).

Faktor lainya yang merupakan sumber daya organisasi adalah method yaitu metode yang digunakan dalam ruangan seperti MAKP yang meliputi timbang terima, pelaksanaan ronde keperawatan, pengadaan logistik dan obat-obatan, penerimaan pasien baru, dan *discharge planning*.

Money adalah semua pemasukan rumah sakit termasuk di dalamnya koperasi, pembiayaan pasien dan pendapatan dari jasa pelayanan, RAB, yang meliputi biaya operasional (kegiatan pelayanan), manajemen (pembayaran pegawai, listrik,air) dan pengembangan (sarana prasarana dan sumber daya manusia. Faktor yang terakhir termasuk dalam standar mutu adalah *patient safety*, kepuasan pasien kenyamanan, kecemasan dan perawatan diri.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seni untuk seorang pemimpin dalam melayani orang lain untuk memberikan apa yang dimiliki untuk kepentingan orang lain (Nurachmah, 2009 dalam Hernika, 2016). Sebagai pemimpin, hendaknya seseorang menempatkan dirinya sebagai orang yang bermanfaat untuk orang lain. Istilah kepemimpinan di dalam manajemen sering diartikan hanya berfungsi pada kegiatan supervisi, tetapi dalam dunia keperawatan fungsi tersebut sangatlah luas. Menurut Nursalam (2008) dalam bukunya manajemen keperawatan menyebutkan bahwa tiap-tiap

individu dilahirkan dengan memiliki jiwa kepemimpinan, dan masing-masing memiliki karakteristik tertentu yang membuat mereka lebih baik dari orang lain.

3) Struktur

Struktur organisasi merupakan bagan organisasi yang didalamnya memuat susunan posisi, tugas dan wewenang masing-masing anggota dalam organisasi. Struktur yang efektif akan memunculkan keefektifan perilaku dan prestasi kerja yang berdampak pada kinerja organisasi tersebut (Gibson J. d., 1997).

4) Imbalan

Imbalan merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan kepada pegawai agar timbul semangat yang lebih besar dalam dirinya untuk berprestasi bagi organisasi. Imbalan ekstrinsik dan intrinsik dapat digunakan untuk memotivasi prestasi kerja, karena jika imbalan yang bernilai digunakan untuk memotivasi, maka pegawai pun akan melakukan upaya untuk mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi (Gibson J. L., 1997).

5) Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pegawai (Munandar, 2011). Beban kerja di unit pelayanan keperawatan adalah seluruh tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh perawat selama 24

jam. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya komunikasi yang buruk antar perawat dengan pasien, kegagalan kolaborasi antara perawat dan dokter, keluarnya perawat dan ketidakpuasan kerja perawat serta penurunan performa kinerja perawat (Ilyas, 2002).

3. Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau evaluasi adalah salah satu sistem yang dipakai perusahaan untuk mengevaluasi pegawai atau orang yang telah melaksanakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mencari perbedaan kinerja aktual pegawai dengan kinerja yang diharapkan. Menurut Handoko (2001), untuk menilai atau mengukur kinerja dapat digunakan beberapa konsep utama yakni efisiensi dan efektivitas. Efisiensi yaitu kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan benar. Efektivitas yaitu kemampuan seorang pegawai untuk memilih tujuan yang sesuai dan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Tujuan Penilaian

Penilaian kinerja pada dasarnya memiliki dua tujuan utama (Nursalam, 2011), yaitu:

- 1) Penilaian kemampuan personal merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personel secara individu, yang dapat

dipergunakan sebagai informasi untuk penilaian efektifitas manajemen sumber daya manusia.

- 2) Pengembangan personal digunakan sebagai informasi untuk pengembalian keputusan untuk mngembangkan personel, seperti promosi, mutasi, terminasi, dan penyesuaian kompensasi.

c. Manfaat Penilaian

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Werther & Davis (1996) dalam Bintoro (2017), adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaiki kinerja;
- 2) Penyesuaian kompensasi;
- 3) Penempatan karyawan;
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir;
- 6) Mendeteksi ketidaktepatan informasi;
- 7) Mendeteksi kesalahan desain jabatan;
- 8) Menjamin kesempatan kerja yang setara;
- 9) Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja; dan
- 10) Memberikan umpan balik bagi departemen SDM.

d. Model Penilaian Kinerja

Model penilaian kinerja yang dapat dijadikan standar dalam suatu organisasi untuk melaksanakan penilaian kinerja perlu diterapkan. Model tersebut terbagi menjadi tiga macam (Mangkunegara, 2013):

1) Penilaian Diri Sendiri

Penilaian diri sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Akurasi didefinisikan sebagai sikap kesepakatan antara penilaian sendiri dan penilaian lainnya. *Other rating* dapat diberikan oleh atasan, bawahan, mitra kerja atau konsumen dari individu itu sendiri.

Penilaian sendiri biasanya digunakan pada bidang sumber daya manusia seperti: penilaian kinerja, penilaian kebutuhan pelatihan, analisa peringkat jabatan, perilaku kepemimpinan dan lainnya. Penilaian sendiri dilakukan bila personal mampu melakukan penilaian terhadap proses dan hasil karya yang mereka laksanakan sebagai bagian dari tugas organisasi, penilaian ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan sosio demografi seperti suku dan pendidikan. Dengan demikian tingkat kematangan personal dalam menilai hasil karya menjadi hal yang patut diperhatikan.

2) Penilaian Atasan

Pada organisasi, personal biasanya dinilai oleh tingkatannya yang lebih tinggi, penilaian ini yang termasuk dilakukan oleh supervisor atau atasan langsung.

Kepala ruangan menggunakan proses penilaian sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses komunikasi,

pembinaan, dan pengembangan karyawan dengan menjelaskan bagaimana gambaran kinerja mereka, apakah sudah sesuai dengan harapan dan visi organisasi atau belum. Kepala ruangan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perawat melalui penilaian kinerja serta memberikan dukungan dan pengakuan mengenai hasil yang dicapai. Kepala ruangan juga membantu individu agar lebih memanfaatkan keterampilan yang dapat meningkatkan kinerja individu tersebut (Huber, 2014).

3) Penilaian Mitra

Penilaian mitra lebih cocok digunakan pada kelompok kerja yang memiliki otonomi yang tinggi. Dimana wewenang pengambilan keputusan pada tingkat tertentu telah didelegasikan oleh manajemen kepada anggota kinerja kelompok kerja. Penilaian mitra biasanya lebih ditujukan untuk pengembangan personal dibandingkan untuk evaluasi.

4) Penilaian Bawahan

Penilaian bawahan terhadap kinerja personal terutama dilakukan dengan tujuan untuk pengembangan dan umpan balik personal. Bila penilaian ini digunakan untuk administrasi dan evaluasi, penetapan gaji dan promosi maka penggunaan penilaian ini kurang mendapat dukungan. Program penilaian bawahan terhadap manajer dalam rangka perencanaan dan penilaian kinerja manajer. Program ini meminta kepada manajer untuk dapat

menerima penilaian bawahan sebagai umpan balik atas kemampuan manajemen mereka.

e. Standar Penilaian Kinerja Perawat

Menurut Nursalam (2008), standar pelayanan keperawatan adalah gambaran mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Menurut Marquis (2013), penilaian kualitas pelayanan keperawatan kepada klien menggunakan beberapa standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan tindakan yaitu:

1) Perilaku

Perilaku merupakan sikap yang secara nyata menunjukkan keadaan dimana adanya penyesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial. Reaksi ini dapat ditunjukkan dari bagaimana seorang perawat berkomunikasi, bekerjasama, loyalitas, empati terhadap pasien dan keluarga, disiplin baik dalam kehadiran, pakaian, dan aturan rumah sakit.

2) Kemampuan Profesional

Kemampuan profesional merupakan kemampuan tenaga perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya. Kemampuan ini dapat dinilai dengan melihat bagaimana perawat melaksanakan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya apakah sudah baik, tepat waktu, teliti, dan sesuai dengan prosedur yang ada, memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar asuhan keperawatan, terampil dalam mempersiapkan alat, pasien dan lingkungan, cepat dan tanggap, dan bekerja dengan memperhatikan keselamatan diri.

3) Proses Keperawatan

Berdasarkan pandangan beberapa ahli tentang proses keperawatan terdapat beberapa tahapan proses keperawatan diantaranya pengkajian, tahap diagnosis keperawatan, tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, serta tahap evaluasi (Hidayat, 2007). Standar praktek keperawatan menurut PPNI (2000) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi:

a) Standar 1 : Pengkajian Keperawatan

Pada tahap ini perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesis, observasi, pemeriksaan

fisik serta pemeriksaan penunjang. Sumber data adalah klien, keluarga, atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain. Data yang dikumpulkan, difokuskan untuk mengidentifikasi riwayat kesehatan masa lalu dan status kesehatan saat dilakukan pengkajian. Didukung pula dengan status biologis, psikologis, sosial dan spiritual.

b) Standar 2 : Diagnosa Keperawatan

Pada tahap ini perawat membuat diagnosa dengan proses yang terdiri dari interpersi data dan analisa, identifikasi masalah klien dan perumusan diagnosa keperawatan yang didalamnya terdapat komponen masalah (P), penyebab (E), gejala/tanda (S), atau terdiri dari masalah dengan penyebab (PE).

c) Standar 3 : Perencanaan Keperawatan

Proses pada tahap ini adalah analisa dan interpretasi data pengkajian sehingga masalah klien dapat diidentifikasi yang kemudian dirumuskan menjadi diagnosa keperawatan. Diagnosa keperawatan terdiri dari: masalah (*problem*), penyebab (*etiologi*), dan tanda dan gejala (*sign and symptom*), atau hanya terdiri dari masalah dan penyebab (*problem* dan *etiologi*). Perencanaan terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan, dan rencana tindakan keperawatan. Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan

peningkatkan kesehatan klien. Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien.

d) Standar 4 : Implementasi Keperawatan

Pada tahap ini perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Dalam implementasi terdapat kriteria yang harus dijalani oleh perawat yaitu melakukan tindakan mandiri, kolaborasi dengan tim kesehatan lain dan memberikan pendidikan kesehatan kepada klien dan keluarga serta mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.

e) Standar 5 : Evaluasi Keperawatan

Pada tahap ini perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan. Kriteria proses dalam pelaksanaan evaluasi pada klien yaitu dengan menyusun rencana hasil evaluasi dan intervensi secara menyeluruh, tepat waktu dan terus menerus. Perawat menggunakan data dasar dan respon klien untuk mengukur perkembangan klien pada saat dilakukan evaluasi. Hasil evaluasi kemudian di dokumentasikan sehingga dapat terlihat hasil yang ingin dicapai, bila belum terdapat perkembangan pada klien dimungkinkan untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang sangat dipengaruhi oleh atasan atau pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan atau aturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan (Ravianto, 2008 dalam Saepudin, 2018).

Menurut Manullang dalam Putri (2018), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”.

2. Teori Motivasi

Menurut Landy dan Backer dalam Saepudin (2018), teori motivasi dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

a. Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup berkecukupan. Dalam praktiknya, teori kebutuhan

berhubungan dengan bagian yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Teori Keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi kerja adalah evaluasi individu atau keadilan dan penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi kalau mereka mengalami kepuasan pemenuhan kebutuhan mereka terima, dan upaya dalam proporsi dan dengan usaha yang mereka kembangkan.

c. Teori Harapan

Teori harapan menyatakan cara memilih dan bertindak dari beberapa alternatif tingkah laku, berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang didapat dari setiap tingkah laku itu.

d. Teori Penguatan

Teori penguatan menyangkut ingatan orang yang mengenai pengalaman rangsangan, respon dan konsekuensi. Menurut teori penguatan, seseorang termotivasi jika seseorang itu memberikan respon pada rangsangan O dalam pola tingkah laku konsisten sepanjang waktu.

3. Pengukuran Motivasi Kerja

Teknik pengukuran motivasi kerja salah satu caranya adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*). Teori pengharapan bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran dilakukan dengan

melalui daftar pertanyaan. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja mengerti mengapa tenaga kerja terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam perusahaan atau instansi, dan seberapa jauh berbagai cara perubahan dapat efektif dalam memotivasi kinerja para tenaga kerja (Siswanto, 2003 dalam Saepudin, 2018).

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno dalam Putri (2018), dimensi dan indikator motivasi kerja terdiri dari:

- a. Motivasi internal, diantaranya: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- b. Motivasi eksternal, diantaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

D. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai tanggung jawab berupa tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan (Nursiani, 2018).

Menurut UU Kesehatan No. 39 Tahun 2009, beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang ditanggung atau dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pegawai (Munandar, 2011).

2. Standar Beban Kerja

Standar beban kerja erat kaitannya dengan penentuan kebutuhan jumlah tenaga perawat. Menurut Permenkes No. 3 Tahun 2020 bahwa Rumah Sakit Tipe C memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 100 buah, dimana jumlah kebutuhan tenaga keperawatan sama dengan jumlah tempat tidur pada instalasi rawat inap. Jika rumah sakit tipe C dengan jumlah tempat tidur 100 buah, maka jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan adalah $1/1 \times 100 = 100$ orang.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 menyatakan bahwa waktu kerja untuk bekerja 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

3. Perhitungan Beban Kerja

Menurut Irwady (2007) dalam Hidayat (2017), beban kerja dapat dihitung berdasarkan beberapa aspek yaitu:

a. Aspek Fisik

Beban kerja ditentukan berdasarkan jumlah pasien yang harus dirawat dan banyaknya perawat yang bertugas dalam suatu unit atau ruangan. Tingkatan tergantungnya pasien diklasifikasikan menjadi tiga tingkat yaitu tingkatan tergantung minimal atau ringan, tingkatan tergantung parsial atau sebagian, dan pasien dengan tingkatan tergantung penuh atau total.

b. Aspek Psikologis

Aspek mental atau psikologis dihitung berdasarkan hubungan antar individu dengan perawat serta dengan kepala ruangan, dan juga berhubungan antara perawat dengan pasien, yang berpengaruh pada kinerja dan tingkat produktif perawat. Akibat yang sering timbul adalah stress kerja, yang akan menurunkan motivasi kerja dan menurunkan kinerja perawat.

c. Aspek Waktu Kerja

Aspek waktu mencakup jumlah waktu efektif dalam melakukan pekerjaan setiap harinya yang dapat dipergunakan perawat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan uraian tugas dan waktu melaksanakan tugas tambahan yang tidak termasuk dalam tugas pokoknya.

E. Imbalan

1. Pengertian Imbalan

Imbalan dapat dikatakan sebagai kompensasi, Kadar Nurzaman mendefinisikan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi mengandung tidak sekedar berbentuk finansial, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya, tetapi juga bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan, dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan (Nisa, 2016).

2. Tujuan Pemberian Imbalan

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello (1994) dalam Nisa (2016) mengemukakan bahwa imbalan atau kompensasi diberikan untuk:

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan;

- b. Mendorong agar lebih berprestasi; dan
- c. Agar dapat mempertahankan mereka.

Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi hal-hal berikut:

- a. Memperoleh personil yang berkualifikasi
 - b. Mempertahankan karyawan yang ada
 - c. Menjamin keadilan
 - d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
 - e. Mengendalikan biaya
 - f. Mengikuti aturan hukum
 - g. Memfasilitasi pengertian
 - h. Meningkatkan efisiensi administrasi
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Imbalan

Menurut Mangkunegara (2008), terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan imbalan yaitu:

- a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

- b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah

yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

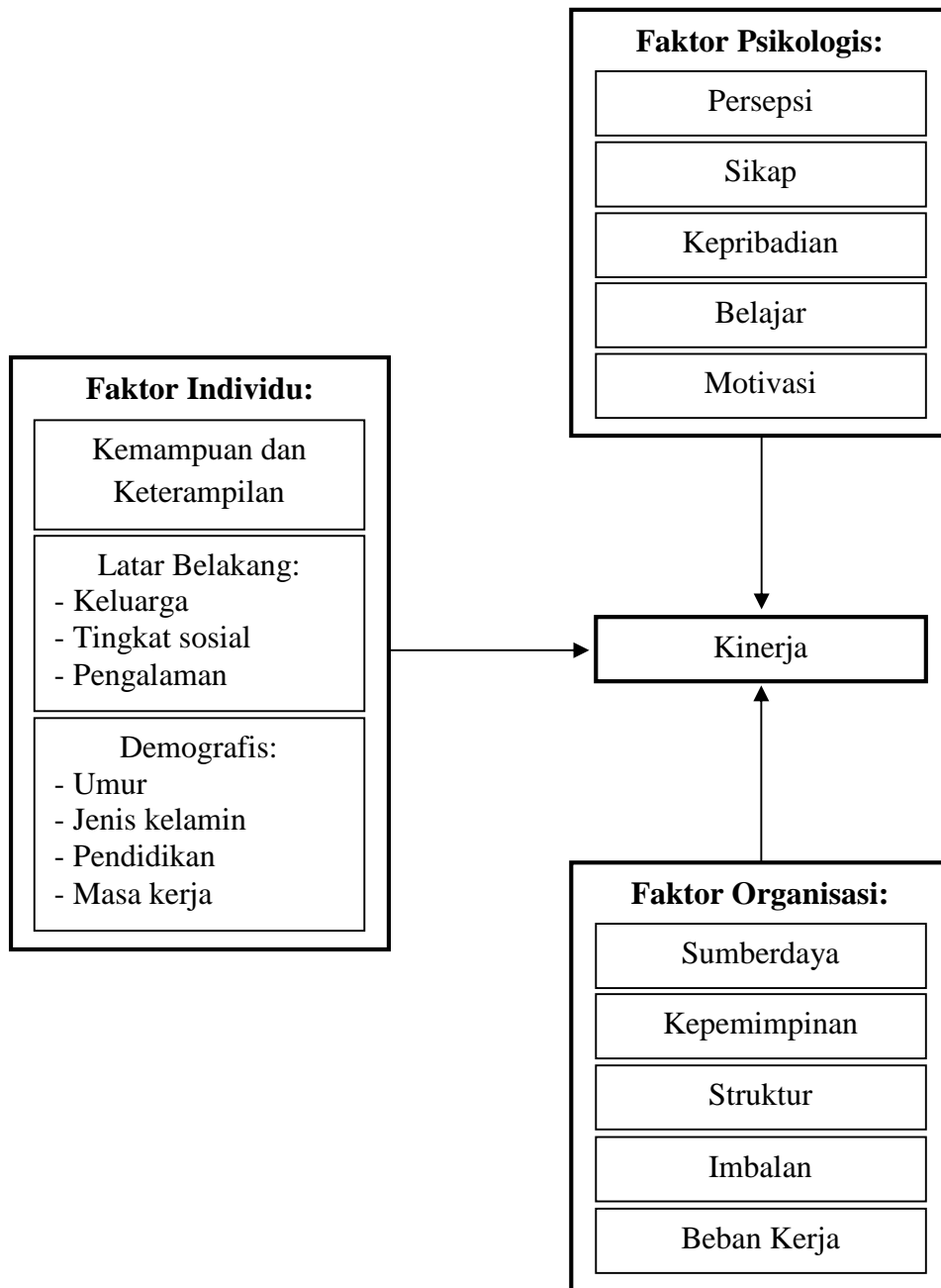
4. Indikator Imbalan

Menurut Rivai (2008) dalam Hashadolina (2018), indikator imbalan terdiri dari empat komponen yaitu:

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan imbalan tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
- c. Promosi adalah upaya untuk peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

- d. Jaminan kesehatan yaitu jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iuran yang dibayar oleh pemerintah. Jaminan ini disebut Jaminan Kesehatan Nasional karena semua penduduk Indonesia wajib menjadi peserta jaminan kesehatan yang dikelola oleh BPJS termasuk orang asing yang telah bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia dan telah membayar iuran (Perpres No.19 Tahun 2016).

F. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori
Sumber : Gibson (1997), dan modifikasi peneliti.