

Sistem Penghargaan Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi

Nurse Reward System in Carrying Out Nursing Care at Kumpulan Pane Tebing Tinggi Hospital

Dina Aryanti¹ & Wiyanna Mathofani Siregar²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora, Indonesia

*Corresponding author: E-mail: dinaaryanti1010@gmail.com

Abstrak

Globalisasi yang diartikan sebagai integrasi ekonomi nasional Indonesia dengan ekonomi dunia internasional memiliki dampak yang nyata akibat pergerakan barang, jasa, modal, orang, gagasan, informasi melalui alur lintas batas antar negara. Sementara daya apresiasi dan antisipasi bangsa Indonesia terhadap tantangan global di sektor kesehatan, khususnya di bidang pelayanan kesehatan, saat ini masih jauh dari memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Tebing Tinggi. Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah desain deskriptif murni yang bertujuan untuk mendeskripsikan antara variabel yang berasal dari satu grup sampel. Pada penelitian ini peneliti dapat menggambarkan Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Cemara RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi yang berjumlah 32 orang. Dengan metode pengambilan sampel total sampling Hasil penelitian didapatkan hasil berdasarkan hasil penelitian, sebahagian besar Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Tebing Tinggi sebgaiian besar dengan cukup sebanyak 18 responden (54,5%), sebahagian kecil responden Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi yaitu kurang sebanyak 6 responden (18,4 %).

Kata Kunci : Sistem Penghargaan; Perawat; Melaksanakan; Asuhan Keperawatan

Abstract

Globalization, which is defined as the integration of the Indonesian national economy with the international world economy, has a real impact due to the movement of goods, services, capital, people, ideas and information through cross-border flows between countries. Meanwhile, the Indonesian nation's appreciation and anticipation of global challenges in the health sector, especially in the field of health services, is currently still far from adequate. This research aims to determine the description of the reward system for nurses in carrying out nursing care at Tebing Tinggi Hospital. The design used in this research is a pure descriptive design which aims to describe variables originating from one sample group. In this study, researchers were able to describe the reward system for nurses in carrying out nursing care at the Kumpulan Pane Tebing Tinggi Hospital. The population of this study were all nurses in the Cemara Room at Kumpulan Pane Tebing Tinggi Hospital, totaling 32 people. Using the total sampling method, the research results showed that the majority of the reward system for nurses in carrying out nursing care at Tebing Tinggi Hospital was 18 respondents (54.5%), a small part of the respondents was the reward system for nurses in carrying out care. nursing at the Kumpulan Pane Tebing Tinggi Hospital was less than 6 respondents (18.4%).

Keywords: Reward System; Nurse; Carry out; Nursing care

DOI:

PENDAHULUAN

Globalisasi yang diartikan sebagai integrasi ekonomi nasional Indonesia dengan ekonomi dunia internasional memiliki dampak yang nyata akibat pergerakan barang, jasa, modal, orang, gagasan, informasi melalui alur lintas batas antar negara. Sementara daya apresiasi dan antisipasi bangsa Indonesia terhadap tantangan global di sektor kesehatan, khususnya di bidang pelayanan kesehatan, saat ini masih jauh dari memadai. Salah satu prasyarat penting dalam memenangkan persaingan dalam era globalisasi adalah tersedianya institusi kesehatan yang kuat, sumber daya manusia yang bermutu dalam jumlah yang memadai, serta didukung oleh pembaharuan sistem kesehatan, birokrasi pemerintah dan pengendalian atas pasar jasa pelayanan kesehatan. Dampak dari globalisasi terhadap sistem pelayanan kesehatan akan positif apabila diarahkan pada terciptanya pelayanan kesehatan yang bermutu, tersedia merata di seluruh pelosok tanah air dan dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat Indonesia (Depkes, 2014). Dengan demikian maka institusi kesehatan hendaknya menyiapkan berbagai prasyarat penting dan kompetitif dalam mengantisipasi dampak globalisasi tersebut. Guna mewujudkan pelayanan yang kompetitif tersebut, maka perlu diselenggarakan berbagai upaya kesehatan yang didukung antara lain oleh sumber daya tenaga kesehatan yang memadai sesuai dengan yang dibutuhkan. Rumah sakit sebagai salah satu jaringan pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam penyediaan dan pengembangan sumber daya kesehatan yang diharapkan memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan,

sikap, dan nilai) yang sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan demand konsumen (Aditama, 2018).

Pengelolaan penyediaan dan pengembangan sumber daya kesehatan di rumah sakit saat ini menghadapi berbagai tantangan, mulai dari distribusi dan keahlian yang tidak merata, rendahnya tingkat kinerja atau produktivitas serta masalah manajemen kesehatan lainnya. Kondisi krisis global, tingginya tingkat persaingan institusi kesehatan dan tingginya tuntutan penghematan penggunaan sumber daya, membuat kinerja tenaga kesehatan menjadi perhatian utama seluruh jajaran pimpinan organisasi kesehatan (Ilyas, 2022).

Upaya lebih lanjut guna mengantisipasi hal tersebut di atas telah banyak dilakukan oleh beberapa ahli sumber daya manusia dengan cara mengembangkan manajemen kinerja, dimana seorang manajer memposisikan dirinya dengan cara coaching, menetapkan tujuan yang berkualitas, dan melakukan training leadership pada stafnya (Marquis, 2016). Weizmann dalam Fandray (2011) juga menganjurkan manajemen kinerja organisasi dapat diwujudkan dalam bentuk penyusunan manajemen kinerja berbasis pada kompetensi karyawan yang diwujudkan dalam bentuk pengukuran perilaku bekerja staf sesuai standar kompetensi yang diharapkan. Hal ini menjadi penting karena dengan metode tersebut setiap karyawan dapat mengetahui minimalnya lima atau enam kualitas yang akan mendefinisikan keberhasilan untuk setiap anggota dalam organisasi, dengan tetap mengacu pada deskripsi pekerjaannya, sehingga selanjutnya setiap karyawan akan

mengidentifikasi pekerjaan yang dilakukan agar kualitas tersebut dapat diterjemahkan ke dalam spesifikasi penampilan kerja karyawan (Marquis and Houston, 2016).

Hasil studi pendahuluan penilaian kinerja staf perawat berdasarkan instrumen penilaian prestasi kerja perawat yang mencakup hubungan dengan pasien, rekan kerja, kemampuan profesional, potensi untuk tumbuh dan berkembang, sikap terhadap rumah sakit, dan kualifikasi personal di ruang Gardena RS Kumpulan Pane tebing Tinggi pada tahun 2022 adalah pada kategori baik dan sangat baik (73,25%). Penilaian digunakan dengan menggunakan metode penilaian oleh atasan perawat pelaksana di ruangan itu sendiri. Namun hingga saat ini belum pernah dievaluasi melalui suatu penelitian, maka berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk memilih judul "Sistem Penghargaan Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Kumpulan Pane Tebing Tinggi".

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah desain deskriptif murni yang bertujuan untuk mendeskripsikan antara variabel yang berasal dari satu grup sampel. Pada penelitian ini peneliti dapat menggambarkan Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Cemara RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi yang berjumlah 32 orang. Dengan metode

pengambilan sampel total sampling yaitu 32 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terhadap Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi menunjukkan gambaran hasil penelitian tentang karakteristik responden yang mencakup umur, jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, lama bekerja, dan Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Persentase Hubungan Sistem Penghargaan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi

| Karakteristik | f | % |
|---------------------|-----------|------------|
| Umur | | |
| 20-30 tahun | 19 | 57,9 |
| 31-40 tahun | 12 | 36,4 |
| 41 tahun ke atas | 2 | 6,1 |
| Total | 33 | 100 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 5 | 15,2 |
| Perempuan | 28 | 84,8 |
| Total | 33 | 100 |
| Pendidikan terakhir | | |
| D3 keperawatan | 11 | 33,3 |
| S1 | 2 | 6,1 |
| Ners | 20 | 60,6 |
| Total | 33 | 100 |

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka data hasil penelitian ini menguraikan gambaran dalam demografi responden Pada tabel 1 menunjukkan gambaran bahwa sebagian besar usia responden penelitian Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi

sebagian besar berumur 20-30 tahun sebanyak 19 responden (57,9%), sebagian besar jenis kelamin responden yaitu Perempuan sebanyak 28 responden (84,4%), Sebagian besar Pendidikan responden yaitu ners sebanyak 20 responden (60,6 %) kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Persentase Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi

| Variabel | Frekuensi | Persentase(%) |
|----------------------------|-----------|---------------|
| Sistem Penghargaan perawat | | |
| Baik | 9 | 33,7 |
| Cukup | 18 | 54,5 |
| Kurang | 6 | 18,4 |
| Total | 33 | 100 |

Sumber: Data Primer

Hasil penelitian pada tabel 4.2 didapatkan hasil berdasarkan hasil penelitian, sebahagian besar Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi sebgiaan besar dengan cukup sebanyak 18 responden (54,5%), sebahagian kecil responden Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi yaitu kurang sebanyak 6 responden (18,4 %).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan yang dijelaskan oleh Armstrong & Baron (1998) dalam Wibowo (2007) yang menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Campbell (2007) dalam Nawawi (2008) menyatakan kinerja atau Performance individu secara umum dapat dilihat dari tiga faktor yang mempengaruhi yaitu motivasi, kemampuan mengerjakan pekerjaan, dan lingkungan kerja. Ilyas (2002) menyatakan bahwa kinerja dan produktivitas berhubungan dengan faktor lingkungan, faktor personal, faktor organisasi dan faktor manajemen. Dengan demikian kinerja seseorang berproses dengan sangat dinamis dalam diri individu dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal dimana individu berada.

Lebih lanjut Wibowo (2007) menjelaskan bahwa organisasi dapat menciptakan kinerja yang baik manakala organisasi mampu mendefinisikan tentang apa yang harus dicapai serta perilaku yang diharapkan dalam mencapai maksud tersebut. Guess dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa kinerja tinggi karyawan bisa dicapai dengan melalui

| Variabel | f | % |
|--|-----------|------------|
| Mobilisasi Dini Post Sectio Caesariadi RSUP Haji Adam Malik Medan | | |
| Lambat | 14 | 25,5 |
| Cepat | 41 | 74,5 |
| Total | 55 | 100 |

harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya ketrampilan dan kemampuan, memberikan informasi kinerja dan prospek organisasi, menggunakan promosi internal bila memungkinkan, menggunakan kebijakan keamanan kerja dan menggunakan elemen merrit dalam pengupahan staf. Dengan demikian kinerja seseorang berproses

dengan sangat dinamis dalam diri individu dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal dimana individu berada yang pada akhirnya membutuhkan peran organisasi untuk mengembangkan suatu sistem yang bisa memfasilitasi karyawan agar bisa bekerja dengan baik.

Upaya yang bisa dilakukan oleh institusi dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan cara melihat secara detail aspek-aspek yang menjadi hambatan karyawan dalam bekerja, baik meliputi struktur maupun proses. Hal ini didukung dengan data hasil pengukuran dimana masih ditemukan jumlah perawat yang lebih banyak mempersepsikan kemampuan kinerja perencanaan kurang baik, selain itu selama prosedur pengukuran observasi juga ditemukan banyak hambatan dalam ketersediaan sarana prasarana untuk memberikan asuhan keperawatan, meskipun di SOP telah tertera dengan jelas. Dengan demikian perlu adanya proses pembelajaran lebih lanjut terkait dengan kemampuan perawat dalam perencanaan keperawatan dan perlu adanya upaya institusi untuk lebih memfasilitasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien agar kinerja yang baik bisa lebih meningkat lagi.

SIMPULAN

Penelitian yang dilakukan mengenai Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi menghasilkan kesimpulan dan rekomendasi sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti

dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar responden menjawab Sistem Penghargaan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS Kumpulan Pane Tebing Tinggi yaitu cukup sebanyak 18 responden (54,5 %).

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y. (2027). Manajemen administrasi rumah sakit, (Edisi Kedua). Jakarta : UI Press
- Adji, I. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Raden Mattaher Jambi tahun 2002. Tesis Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, tidak dipublikasikan.
- Al-Ahmadi, H. (2019). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia International Journal of Health Care Quality Assurance.Vol.22,Iss.1;pg.40
- Al-Assaf, A.F. (2019). Alih bahasa M. Fauziyah & A. Lukman. Mutu pelayanan kesehatan perspektif internasional.. Cetakan I. Jakarta : EGC.
- Alternatif for nursing home care. Diunduh tgl 21 Oktober 2023 pkl 04.00 WIB. <http://www.healthfinder.gov/orgs/hr0033.htm>
- Ardani, M.H. (2013) Hubungan peran koordinasi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam program pengendalian mutu pelayanan keperawatan di RSU Pandan Arang Boyolali tahun 2013. Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ilmu keperawatan Universitas Indonesia, tidak dipublikasikan.
- Arikunto (2016). Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik. Jakarta : PT.Asdi Mahasatya.
- Armstrong and Murlis., (2013). Reward management (1st ed). Jakarta: Gramedia
- Baidoeri, S. (2013) Hubungan antara karakteristik individu, motivasi kerja perawat,dan kepemimpinan kepala ruangan rawat inap dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Asshobirin Tangerang. Tesis Program studi Administrasi Rumah Sakit Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas I, tidak dipublikasikan.
- Bauman A. (2017). Positif practice environment : quality workplaces = quality patient care. International Council of Nurses,
- Bodrock and Mion., (2018). Pay for performance in hospitals: Implications for nurses and nursing care.

- Bodrock and Mion., (2018) Quality management in health care. Frederick: Apr-Jun 2008. Vol. 17, Iss. 2; pg. 102
- Buchan and Calman., (2014) Skill-mix and policy change in the health workforce : Nurses in advanced roles. workforce: nurses in advanced roles.
- Chanafie, D (2015) Hubungan persepsi perawat pelaksana tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja di RSUD Budhi Asih Jakarta, Tesis Program Pasca Sarjana FIK UI, tidak dipublikasikan