

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PERAWAT PADA INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK II  
PELAMONIA KESDAM VII/WIRABUANA

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk**

**Mencapai Gelar Magister**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**MADE RADNYANA PUTRA**

**P 2100211545**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2013**

## **HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PERAWAT PADA INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK II  
PELAMONIA KESDAM VII/WIRABUANA**

Disusun dan diajukan oleh:

**MADE RADNYANA PUTRA**

**P 2100211545**

*Telah Memenuhi Syarat untuk Seminar Tutup*

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

**Prof.Dr.Nurdin Brasit, SE.,M.Si**

**Dr.Ria Mardiana, SE., M.Si**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Made Radnyana Putra  
Nomor Mahasiswa : P 2100211545  
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

## PRAKATA

Segala Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya limpahan rahmat dan Karunia, sehingga penulisan tesis ini yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK II PELAMONIA KESDAM VII/WIRABUANA**”, telah dapat diselesaikan sebagai upaya memenuhi sebagai syarat guna memperoleh Gelar Magister Manajemen (S2) pada Fakultas Ekonomi Universitas Hassanuddin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini cukup banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi terutama karena keterbatasan-keterbatasan yang penulis miliki, namun kesemuanya itu telah dapat diatasi berkat bantuan dan bimbingan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan yang sangat berharga ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unhas.
2. Bapak Prof. Dr. H. Muh. Asdar, SE., M.Si, selaku Pembimbing satu yang telah memberikan waktunya memberikan bimbingan, terutama dalam hal materi penulisan.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku Anggota Penguji.

4. Ibu Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si., selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan teknis penulisan tesis ini
5. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si, selaku Anggota Penguji.
6. Ibu Dr Indriaty Sudirman, SE., M.Si selaku Anggota Penguji.
7. Bapak Pangdam VII/Wirabuana yang telah memberikan kesempatan izin belajar melanjutkan studi yang diberikan.
8. Bapak Karumkit Tk II Pelamonia Makassar yang telah memberikan kesempatan izin belajar melanjutkan studi yang diberikan
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Akademik dalam lingkup Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Unhas
10. Orang tua yang terhormat, Bapak dan Ibu, mertua serta saudara-saudaraku atas doa dan dorongan dalam melanjutkan pendidikan hingga mencapai Strata 2.
11. Secara khusus kupersembahkan tulisan ini kepada Istriku tercinta Kapten Laut (KH/W) Ni Luh Sri Yuli Hartami, S. Kom, M. Adm. SDA atas segala cinta, doa dan kasih sayang dan pengertiannya. Semoga Tuhan senantiasa memberikan kemuliaan dunia dan akhirat.
12. Seluruh perwira staf dan Perawat Rumkit Pelamonia yang telah banyak membantu penulis dalam rangka pengumpulan data dan informasi.

13. Seluruh Rekan-rekan Mahasiswa Program Magister Manajemen Unhas dalam memberikan dukungan penyelesaian hasil penelitian ini.

Mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat berguna bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan khususnya ilmu Manajemen.

Semoga Tuhan senantiasa selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua, amin.

## ABSTRAK

MADE RADNYANA. *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Kesdam VII/Wirabuana* (dibimbing oleh H. Muh. Asdar dan Ria Mardiana).

Penelitian ini bertujuan mengetahui (1) pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kinerja perawat, (2) faktor yang dominan mempengaruhi kinerja perawat.

Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit Pelamonia Kota Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh angka adjusted R Square sebesar 73,60 %, hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kompetensi terhadap kinerja perawat sebesar 73,60%. Variabel kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat.

## ABSTRACT

MADE RADNYANA. *The influence of financial compensation, non-financial compensation and competency of the nurses' performance At Hospital Inpatient Level II Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana* (supervised by H. Muh. Asdar dan Ria Mardiana).

This research aimed to find out (1) the influence of financial compensation, non-financial compensation and competency of the nurses' performance, (2) the dominant factor affecting the performance of nurses.

This research was carried out at the Pelamonia hospital Makassar City. The method used in this research is descriptive quantitative. Sampling was done by the census. Data were analyzed using multiple linear regression analysis.

The results showed that financial compensation, non-financial compensation and competency significant effect on the performance of nurses. Multiple linear regression analysis obtained figures adjusted R Square of 73.60%, this shows that the percentage contribution of the effect variable of financial compensation, non-financial compensation and competency on the performance of nurses was 73.60%. Competence variables most dominant influence on the performance of nurses.



## DAFTAR ISI

	halaman
LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iii
PRAKATA .....	iv
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian .....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	16
A. Kompensasi .....	16
1. Pengertian Kompensasi.....	17
2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	22

3. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	24
4. Komponen-Komponen Kompensasi .....	26
B. Kompetensi .....	27
1. Kompetensi lulusan.....	27
2. Pengertian Kompetensi .....	30
3. Karakteristik Kompetensi .....	32
4. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	35
C. Kinerja .....	36
1. Pengertian Kinerja .....	36
2. Indikator Kinerja .....	38
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	39
4. Penilaian Kinerja .....	40
5. Manfaat Penilaian Kinerja .....	42
6. Proses Kegiatan Penilaian Kinerja .....	43
7. Alat Ukur Penilaian Kinerja .....	44
8. Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan .....	45
D. Penelitian Terdahulu.....	49
E. Kerangka Pikir .....	50

F. Hipotesis Penelitian .....	52
BAB III METODE PENELITIAN .....	53
A. Lokasi dan waktu Penelitian .....	53
B. Populasi dan Sampel.....	53
C. Metode Penelitian .....	54
D. Teknik Pengumpulan Data.....	55
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	58
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	59
G. Definisi Operasional .....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	69
A. Hasil Penelitian .....	69
1. Karakteristik Responden .....	69
2. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	74
3. Analisis Hasil Penelitian.....	109
4. Uji hipotesis .....	111
B. Pembahasan.....	121
1. Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Perawat .....	122
2. Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Perawat .....	128
3. Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat .....	132
4. Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat .....	134

5. Variabel Eksogen Yang Dominan Terhadap Kinerja	
Perawat .....	135
BAB V PENUTUP .....	138
A. Kesimpulan .....	138
B. Saran .....	140
DAFTAR PUSTAKA	

## DAFTAR TABEL

1. Penentu Skore Dari Alternatif Pilihan Jawaban.....	60
2. Penentu Skor Hasil Analisis Data .....	62
3. Hubungan Korelasi .....	66
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal.....	69
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan .....	71
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	73
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	73
8. Kepuasan Akan Kenaikan Gaji Pokok .....	77
9. Daftar Gaji Pokok Perawat Militer .....	77
10. Daftar Gaji Pokok Perawat PNS .....	78
11. Upaya Peningkatan Tunjangan .....	78
12. Daftar Nilai Tunjangan Jabatan, Tunjangan Kinerja Perawat Rumkit Pelamonia Makassar .....	79
13. Kesesuaian Penerimaan Gaji, Pendidikan dan Jabatan .....	80
14. Kesesuaian besaran jasa pelayanan yang diterima .....	80
15. Kepuasan Akan Tunjangan-Tunjangan .....	81
16. Daftar Tunjangan Kinerja Perawat .....	81
17. Kesesuaian Upah/jasa pelayanan Yang Diterima dengan risiko .	82

18. Kepuasan Terhadap Tingkat Pemeliharaan dan Pengobatan .....	83
19. Kepuasan Akan Program Asuransi Kesehatan (Asabri) .....	84
20. Kepuasan Terhadap Tingkat Pelayanan Kesehatan .....	84
21. Kepuasan Tingkat Ekonomi .....	85
22. Rekapitulasi Tanggapan Responden Akan Kompensasi Finansial	86
23. Kepuasan Terhadap Penghargaan Prestasi Kerja .....	87
24. Kepuasan Terhadap Peluang Menduduki Jabatan.....	88
25. Peningkatan Tanggungjawab Berupa Perbaikan Karier .....	88
26. Jenjang Kenaikan Pangkat Perwira Pelamonia Makassar .....	89
27. Jenjang Kenaikan Pangkat Bintara & Tamtama .....	90
28. Tingkat Penyelesaian Tanggung jawab Dalam Pekerjaan .....	91
29. Kondisi Lingkungan Kerja .....	91
30. Komunikasi Yang Tercipta Keatas Maupun Kebawah .....	92
31. Kepuasan Terhadap Keselamatan dan Keamanan Kerja.....	93
32. Tingkat Pelaksanaan Penyelesaian Tugas Dan Wewenang .....	94
33. Keterlibatan Dalam Tim Kerja Dan Kepanitiaan .....	94
34. Dukungan Sarana Dan Prasarana.....	95
35. Rekapitulasi Tanggapan Responden Akan Kompensasi Non Finansial .....	96
36. Mengevaluasi Mutu .....	97
37. Mengevaluasi Praktek Keperawatan .....	98

38. Konsep pengetahuan dan Keterampilan .....	98
39. Pengembangan Profesionalisme .....	99
40. Sopan Santun .....	100
41. Kerjasama dengan Pasien dan Tim .....	100
42. Penelitian Praktek Keperawatan .....	101
43. Keselamatan Keefektifan Biaya .....	102
44. Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompetensi Perawat .....	102
45. Pemecahan masalah dengan pendekatan proses keperawatan ....	103
46. Menerapkan proses keperawatan dimulai dari pengkajian .....	104
47. Membuat diagnosa keperawatan pasien dengan benar .....	104
48. Membuat perencanaan keperawatan .....	105
49. Melaksanakan implementasi keperawatan .....	105
50. Melakukan evaluasi keperawatan .....	106
51. Komunikasi terapeutik dalam interaksi .....	106
52. Terampil melakukan tindakan keperawatan .....	107
53. Pendokumentasian keperawatan .....	108
54. Alternatif pemecahan masalah .....	108
55. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Perawat ...	109
56. Hasil pengujian reliabilitas .....	110
57. Hasil pengujian normalitas .....	111
58. Hasil pengujian multikolinieritas .....	112

59. Hasil pengujian Heteroskedastisitas.....	113
60. Hasil pengujian hipotesis.....	116



## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka pikir .....	52
2. Kondisi Lingkungan Kerja .....	92
3. Keselamatan dan Keamanan Kerja .....	93
4. Kerjasama Tim .....	95
5. Sarana Dan Prasarana .....	96

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Telaah Dokumen .....	150
2. Struktur Organisasi Rumah Sakit TK. II Pelamonia .....	151
3. Tabulasi Responden .....	152
4. Uji Reliabilitas Dengan sistem SPSS .....	155
5. Uji Normalitas Dengan sistem SPSS .....	156
6. Uji Multikolinearitas Dengan sistem SPSS .....	157
7. Uji Heteroskedastisitas Dengan sistem SPSS .....	158
8. Uji Autokorelasi Dengan sistem SPSS .....	159
9. Uji Analisis Regresi Berganda Dengan sistem SPSS .....	160
10. Uji Korelasi Pearson .....	162

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana merupakan suatu organisasi pengelolaan jasa pelayanan dalam bidang kesehatan di Lingkungan Kodam VII/Wrb yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi prajurit TNI, PNS beserta keluarganya yang berhak di jajaran Kodam VII/Wrb. Selain itu juga memberikan pelayanan kesehatan bagi penderita dengan status Askes, Jamsostek, Jamkesmas, dan masyarakat umum dengan memanfaatkan kapasitas lebih yang dimiliki. Untuk mencapai tugas pokoknya Rumah Sakit TK II. Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana melaksanakan beberapa fungsi-fungsi yaitu fungsi pelayanan Unit Gawat Darurat, fungsi pelayanan Medis/spesialistik, fungsi pelayanan Penunjang Medik, fungsi pelayanan Rehab Medik, fungsi pelayanan Rawat Inap, fungsi pelayanan Rawat Jalan, fungsi pelayanan Kefarmasian.

Di dalam organisasinya terdapat banyak aktivitas yang diselenggarakan oleh petugas kesehatan dengan berbagai jenis profesi, baik profesi medik, paramedik maupun non-medik. Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit merupakan lembaga pelayanan mulia yang dituntut untuk bisa memberikan layanan yang cepat dan tepat dengan biaya yang proporsional dan kompetitif.

Hal ini dikarenakan fungsi rumah sakit yang berhubungan dengan orang yang membutuhkan pelayanan cepat dan tepat serta menyangkut hal yang sangat mendasar bagi pasien, yakni hidup dan sehat.

Perkembangan rumah sakit Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana sebagai organisasi pelayanan kesehatan melaju demikian pesat. Situasi ini terjadi karena peran dan fungsi rumah sakit yang sangat dominan dalam menjaga status kesehatan masyarakat, mulai dari tingkat pencegahan sampai dengan penyembuhan. Pelayanan rumah sakit yang mendapat dukungan dari kemajuan teknologi berkembang seiring dengan tuntutan modernisasi sehingga menjadi semakin bervariasi. Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam pengembangan rumah sakit adalah sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit tersebut. Hal ini juga akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelayanan di rumah sakit.

Salah satu sumber daya manusia di rumah sakit adalah perawat dengan jumlah terbesar yaitu masing – masing pada tahun 2011, 2012, 2013 sebanyak 195 orang, 198 orang dan 202 orang. Dimana Keberadaan perawat yang merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan karena sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Pelayanan keperawatan merupakan sub sistem dalam sistem pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sudah pasti punya kepentingan untuk menjaga mutu pelayanan , terlebih lagi pelayanan keperawatan sering dijadikan tolok ukur citra sebuah Rumah Sakit di mata masyarakat, sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat pelaksana maupun perawat pengelola dalam memberikan dan mengatur kegiatan asuhan keperawatan kepada pasien. Kontribusi yang optimal dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas akan terwujud apabila system pemberian asuhan keperawatan yang digunakan mendukung terjadinya praktik keperawatan profesional dan berpedoman pada standar yang telah ditetapkan serta dikelola dengan kemampuan dan keterampilan yang memadai.

Pedoman Instrumen Akreditasi Rumah Sakit di bidang pelayanan keperawatan menyebutkan bahwa pelayanan keperawatan di Rumah Sakit dikelola untuk mencapai tujuan pelayanan, dan untuk mengupayakan tercapainya tujuan pelayanan keperawatan yang optimal maka dapat dilakukan dengan pengembangan suatu pola pelayanan yang lebih dikenal dengan sistem pemberian asuhan keperawatan yang didasarkan pada metode penugasan dengan pengembangan Model Praktik Keperawatan Profesional , yang mengandung lima komponen yang terdiri dari pengembangan nilai profesional yang menjadi inti, hubungan profesional, metode pemberian asuhan keperawatan, pendekatan manajemen dan sistem

kompensasi. Dalam pengembangan Model Praktik Keperawatan Profesional tingkat kompetensi tenaga perawat sangat mutlak dibutuhkan, karena kemampuan manajerial tenaga perawat akan diuji untuk menentukan sistem pemberian asuhan keperawatan kepada pasien yang merupakan cerminan pelaksanaan praktik keperawatan profesional.

Tercapainya tujuan organisasi TNI AD khususnya Rumah Sakit TK II. Pelamonia kesdam VII / Wirabuana tidak hanya tergantung pada peralatan yang moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena tenaga dan keahlian yang dimiliki masing masing sumber daya manusia merupakan potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Sehingga potensi yang ada dalam lingkungan Rumah Sakit TK II. Pelamonia kesdam VII / Wirabuana harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia mengarah kepada kualitas pelayanan yang lebih baik dan juga untuk peningkatan kinerja. Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu adalah

kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Rumah Sakit TK II. Pelamonia kesdam VII / Wirabuana harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja perawat di dalam lingkungannya dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada perawat baik militer maupun pegawai negeri sipil untuk meningkatkan produktivitas dan tingkat pendidikan sehingga menjadi tenaga perawat yang profesional.

Pelaksanaan tugas yang diselesaikan perawat, besarnya penghasilan yang diterima setiap bulannya, adanya peningkatan karir serta keikutsertaan perawat dalam pelatihan berperan penting dalam peningkatan kinerja perawat. Pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prestasi mencakup segenap perilaku kerja pegawai dalam arti prestasi baik atau buruk berpengaruh langsung pada naik atau turunnya penghasilan dan/atau karir jabatan perawat. Masalah kinerja dan produktivitas sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama yang harus menjadi fokus perhatian. Kinerja perawat bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi, dan kompetensi perawat.

Rumah Sakit TK II. Pelamonia kesdam VII / Wirabuana dalam pengelolaannya sangat mengandalkan produktivitas kerja perawatnya, peralatan kesehatan secanggih apapun jika tidak didukung oleh sumber daya

manusia yang handal tidak akan dapat berkembang oleh sebab itu komitmen organisasi harus ditopang oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal dan implikasi selanjutnya adalah pemberian kompensasi secara berimbang kepada perawat serta selalu meningkatkan kompetensi dari masing-masing individu.

Tugas utama seorang perawat sesuai dengan ketentuan yang disyaratkan organisasi adalah melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien, sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Di dalam penjabarannya disebutkan asuhan keperawatan yang diberikan haruslah sesuai dengan falsafah keperawatan, menggunakan pendekatan proses keperawatan dan pelaksanaan pemenuhan kebutuhan pasien. Untuk menilai sejauh mana perawat telah menjalankan tanggung jawab dan untuk memberikan umpan balik bagi perawat, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja perawat. Namun kesemuanya itu harus diarahkan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

Standar praktek keperawatan adalah norma atau penegasan tentang mutu pekerjaan seorang perawat yang dianggap baik, tepat dan benar yang dirumuskan dan digunakan sebagai pedoman dalam pemberian pelayanan keperawatan serta tolak ukur dalam penampilan kerja seorang perawat . Pelaksanaan keperawatan suatu rumah sakit tak akan berjalan dengan baik apabila perawat yang melaksanakan proses keperawatan tersebut berjalan



atau bertentangan dengan standar praktek keperawatan dan segala ketentuan yang ada dalam lingkungan rumah sakit sebagai suatu organisasi.

Rumah sakit sangatlah penting untuk memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional seperti perawat. Proses evaluasi kinerja bagi profesional menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif. Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk berbagai hal seperti perbaikan kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan penelitian, pengembangan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja personel

Fenomena yang berkembang saat ini, tidak sedikit perawat yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ada. Tidak jarang pula kita baca diberbagai media keluhan pemakai jasa keperawatan yang tidak puas akan pelayanan keperawatan. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kurang baiknya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah faktor kompensasi dan kompetensi dari tenaga perawat yang ada di rumah sakit TK II. Pelamonia kesdam VII / Wirabuana.

Menurut Handoko ( 2001 ), suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Memberikan penghargaan atas hasil yang dicapai, kebijakan dan praktik organisasi dalam hal kompensasi dapat pula sebagai penguat perilaku pekerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Selain kinerja, aspek kompensasi telah menjadi isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran pekerjaan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa diantara faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai harapan. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan kinerjanya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang profesional . Untuk mencapai hal tersebut , maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya turnover dan absenteisme.

Disamping itu, efek lain dari ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Kompensasi seringkali membuat perusahaan harus instropeksi apalagi hal tersebut berakibat banyak karyawan yang tidak

peduli dengan masa depan perusahaan serta tidak peduli dengan lingkungan kerjanya. Apabila hal tersebut berlanjut, tidak mustahil akan terjadi turnover yang tinggi sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta melatih mereka. Salah satu untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan para karyawan sehingga tercipta prestasi kerja yang tinggi.

Disamping itu juga beredarnya isu di tengah-tengah geliat perkembangan profesi perawat masih cukup rendahnya tingkat pendapatan yang diperoleh bila dibandingkan dengan karyawan-karyawan Swasta atau BUMN. Bahkan banyak pihak yang mengkambing hitamkan aspek kompensasi yang diterima sebagai faktor penyebab pada rendahnya kinerja. Dan tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja akan berkorelasi dengan kompensasi yang akan diperoleh, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh perawat, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik tenaga kerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi perawat agar lebih meningkatkan kinerjanya. Perawat mengharapkan kinerja mereka akan berkorelasi dengan kompensasi dari organisasi. Terdapat dua kondisi yang harus dipenuhi jika menghendaki para anggota organisasi merasa bahwa kompensasi yang

diterima terkait dengan kinerja. Pertama, hubungan antara kinerja dan kompensasi harus kelihatan jelas pada anggota organisasi, dan kedua, tingkat kepercayaan yang memadai harus terjalin antara anggota organisasi dengan manajemen organisasi karena kepercayaan adalah prasyarat yang perlu untuk sifat-sifat motivasional dari sistem kompensasi. Penggunaan sistem kompensasi untuk memotivasi kinerja yang efektif membutuhkan kaitan yang jelas antara kepuasan kerja dan kompensasi serta iklim kepercayaan antara orang yang bekerja dengan orang yang memberikan imbalan. Kompensasi dan kinerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja antara organisasi dan pegawainya. Kedua hal tersebut mendemonstrasikan tidak hanya apa yang hendak dicapai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut. Sistem tunjangan dan insentif yang teliti dan terperinci sering menggambarkan situasi dimana manajemen berupaya menekankan peranan kepentingan bersama, meskipun mereka selalu berhasil mengatasi ketidakpercayaan.

Dalam pelayanan kepada pasien oleh perawat permasalahan yang ditemui di lapangan adalah masalah yang bersifat teknis maupun non teknis. Permasalahan yang bersifat non teknis diantaranya adalah kurangnya kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan oleh pihak manajemen kepada perawat sehingga kadang mengabaikan tanggungjawab tentang

pekerjaan yang dilaksanakan. Masih ada tenaga perawat yang merasakan pemberian kompensasi yang belum optimal, bahkan suasananya kadang menimbulkan iri hati dan persaingan yang kurang sehat yaitu perbedaan antara upah / jasa pelayanan yang diterima oleh ruang perawatan satu dengan ruang perawatan lainnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Pada bagian tertentu seperti ruang perawatan jiwa, ICU dan paru belum sesuai antara tunjangan yang diterima dengan resiko atas keselamatan dan keamanan kerja, semestinya mereka mendapat tunjangan yang lebih. Terbatasnya sarana dan prasarana yang ada, kurangnya perhatian akan pemeliharaan dan pengobatan serta pelayanan kesehatan yang diberikan oleh organisasi sehingga akan mempengaruhi kinerja perawat.

Rumah sakit TK II. Pelamonia kesdam VII / Wirabuana selalu melakukan upaya-upaya persiapan dan uji coba Model Praktik Keperawatan Profesional sebagai bentuk nyata dari upaya peningkatan mutu pelayanan asuhan keperawatan, persiapan dilakukan untuk masing-masing sub sistem antara lain dengan menanamkan nilai-nilai profesional melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan, baik bagi pelaksana perawat maupun pengelola keperawatan, upaya pengembangan staf melalui peningkatan ketrampilan teknis bagi tenaga fungsional, maupun pelatihan manajerial. Pendekatan manajemen keperawatan dilakukan dengan melakukan analisis kebutuhan

tenaga dan fasilitas, serta penyusunan standar asuhan keperawatan (SAK) yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

Upaya lain yang dilakukan adalah penetapan sistem pemberian asuhan keperawatan yang disesuaikan dengan kondisi dengan memilih metode penugasan tim. Perbaiki kualitas hubungan profesional dengan pasien, antar sejawat maupun dengan tim kesehatan lain serta pengembangan sistem kompensasi dan penghargaan dengan melakukan ujicoba sistem remunerasi, pembagian jasa pelayanan bagi tenaga keperawatan dengan indikator kinerja.

Walaupun secara umum kinerja Rumah Sakit TK II. Pelamonia kesdam VII / Wirabuana menunjukkan adanya peningkatan dari tahun ke tahun tetapi ternyata belum dibarengi dengan mutu kompetensi perawat yang memadai. Hal ini terlihat dari masih adanya keluhan pasien rawat inap akan pelayanan keperawatan yang belum terlaksananya peran , fungsi serta uraian tugas perawat secara optimal, padahal jika dilihat dari tingkat pelatihan yang pernah diberikan kepada tenaga perawat pelamonia sudah dirasa cukup serta tenaga perawat juga selalu diberikan pembekalan mengenai standar Manajemen Pelayanan Keperawatan dengan harapan dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan

sehingga menghasilkan pelayanan asuhan keperawatan yang bermutu dan dapat memuaskan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis merasa pemberian kompensasi dan kompetensi yang dimiliki tenaga perawat menjadi masalah yang cukup penting dan menarik karena akan mempengaruhi kinerja perawat. Sehingga penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan mengambil judul : Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II. Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dan untuk memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian, maka pokok permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. “ Apakah kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II. Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana ?”.
2. “ Manakah diantara kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kompetensi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II. Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana ?”

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II. Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana.
2. Untuk mengetahui variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kompetensi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II. Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kepentingan dunia akademik maupun praktis, yaitu

#### **1. Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang arti penting dari kebijakan kompensasi dan kompetensi yang baik, serta memperkaya pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia. Selain dari pada itu penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi ilmiah untuk pengembangan ilmu khususnya tentang pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja dan bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai perbandingan dalam



melakukan penelitian yang terkait dengan masalah pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II. Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana.

## **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam rangka melakukan perencanaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan kinerja perawat serta sebagai bahan pertimbangan untuk organisasi dalam memperbaiki sistem kompensasi dan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II. Pelamonia Kesdam VII / Wirabuana.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kompensasi**

Dalam suatu organisasi, masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi perawat maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada perawat harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian, faktor - faktor emosional tetap harus diperhatikan. Kompensasi dikatakan penting bagi perawat karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kinerja perawat itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka perawat akan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka kinerja perawat mungkin akan menurun.

Kompensasi bukan hanya penting bagi perawat saja, melainkan penting juga untuk organisasi itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan kompensasi bagi para perawatnya, maka kemungkinan organisasi tersebut lambat laun akan

kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan perawat yang mengundurkan diri.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat mempengaruhi perilaku perawat. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi, sehingga perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang meningkat dari perawat, sehingga perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas organisasi terjamin.

### **1. Pengertian Kompensasi**

Untuk lebih jelas mengenai pengertian kompensasi berikut dapat dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut Hasibuan (2001:117) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, upaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Kompensasi yang diterima perawat sebagai pertukaran pekerjaannya, apakah itu jasa per pelayanan atau gaji berkala, dimana yang terpenting adalah bahwa kompensasi tersebut harus dilaksanakan dengan cermat sehingga perawat akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, karena bila perawat menerima kompensasi yang tidak memadai, maka perawat tidak akan termotivasi dan tujuan organisasi pun menjadi tidak tercapai.

Pandangan yang hampir sama tentang kompensasi dikemukakan pula oleh Handoko (2001 : 155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Sedangkan menurut Sulistiani dan Rosidah (2003 : 206) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Pendapat yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh karyawan kepada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu cara motivasi, kepuasan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan dari apa yang telah diuraikan diatas, maka jelaslah bahwa pengembangan dan penerapan suatu sistem kompensasi yang handal sangat penting bagi semua bentuk dan jenis perusahaan dan tidak hanya berlaku bagi perusahaan niaga. Agar mencapai sasarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajaran, dan kesetaraan, maka perusahaan perlu memperhatikan bahwa sistem kompensasi itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan.

Menurut Mondy dan Neo (1993:320).

“Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct compentation*) dan kompensasi finansial tidak langsung ( *indirect compentation* ). Kompensasi finansial langsung terdiri dari dari gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial ( *non financial compentation* ) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan yang sehat, adanya cafetaria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang didapatkan, dan adanya waktu luang”.

Pemahaman mengenai kompensasi tidak sama dengan upah. Upah adalah salah satu perwujudan riil dari pemberian kompensasi. Bagi organisasi upah adalah salah satu perwujudan dari kompensasi yang paling besar diberikan kepada tenaga kerja. Pengertian kompensasi selain terdiri dari upah, dapat berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas

kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pakaian seragam dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diberikan secara tetap.

Kompensasi pegawai berarti bahwa bentuk penggajian atau penggantian mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi sangat penting bagi individu dan perusahaan. Penting bagi pegawai karena merupakan ukuran nilai pegawai dari organisasi tersebut. Dan penting bagi organisasi/perusahaan karena merupakan cerminan daripada organisasi untuk mempertahankan pegawainya agar mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji, dalam kompensasi bisa juga termasuk di dalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan pegawai.

Selanjutnya menurut Nitisemito (1978:139) adalah sebagai berikut : Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah bagian dari kompensasi, dan mungkin upah tersebut merupakan bagian kompensasi yang terbesar.

Dari beberapa pendapat di atas menyangkut pengertian kompensasi, maka penulis dapat memberikan kesimpulan mengenai kompensasi bahwa kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau

bukan uang sebagai imbalan jasa atau ganti rugi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada orang-orang dalam organisasi atas tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji, upah, bonus/komisi, tunjangan dan asuransi serta kompensasi non finansial seperti tanggung jawab dan lingkungan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (ekstrinsik ) saja, pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan maupun kesempatan promosi dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja seseorang melalui pemberian balas jasa, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja seseorang.

## **2. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan utama setiap perusahaan merancang sistim pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang kompeten, Dengan merancang sistim kompensasi yang baik, akan memiliki dampak ganda bagi perusahaan karena di satu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi dan di sisi lain kompensasi akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja perusahaan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja adalah mengharapkan imbalan dari organisasi di mana dia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Akibatnya, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi dan tidak mencapai sasaran karena kompensasi tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan, maka hal ini akan sia-sia saja. Di sisi lain imbalan yang terlalu tinggi akan meningkatkan biaya operasi. Tujuan kompensasi itu akan menunjang operasi yang menguntungkan, kontinuitas dan meredam kekacauan. Program kompensasi yang baik dapat berbuat banyak untuk memenuhi tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.



Tujuan pemberian kompensasi efektif menurut Moekijat (1999 : 163)

adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan pegawai yang cakap, yaitu kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik pelamar-pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, maka tingkat pembayaran harus sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Akan tetapi terkadang diperlukan suatu tarif upah premi untuk menarik pelamar - pelamar yang sudah bekerja di perusahaan - perusahaan lain.
2. Mempertahankan pegawai yang sudah ada, yaitu apabila tingkat kompensasi tidak bersaing, maka beberapa pegawai akan berhenti bekerja dan untuk mencegah perpindahan pegawai, maka pembayaran yang bersaing dengan majikan - majikan lain harus dijaga.
3. Menjamin keadilan, yaitu administrasi upah dan gaji berusaha untuk mendapatkan keadilan intern dan ekstern.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, yaitu pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan. Pelaksanaan pekerjaan yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru dan perilaku - perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengawasi biaya, yaitu program kompensasi yang rasional membantu organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak. Tanpa struktur upah dan gaji yang sistematis organisasi dapat membayar pegawai - pegawainya lebih banyak atau kurang dari yang semestinya.
6. Mentaati peraturan perundang - undangan, yaitu seperti halnya dengan aspek - aspek manajemen personalia lainnya, administrasi upah dan gaji menghadapi pembatas perundang - undangan. Suatu program pembayaran yang baik mempertimbangkan pembatas - pembatas ini dan menjamin pemenuhan semua peraturan pemerintah yang mempengaruhi kompensasi pegawai.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Sistim pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Notoatmojo (1998 : 145) antara lain sebagai berikut

#### **a. Produktifitas**

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Oleh karena itu, organisasi yang bersangkutan harus mempertimbangkan produktifitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu, organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktifitas mereka.

#### **b. Kemampuan untuk membayar**

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi

kemampuannya, sebab kalau tidak organisasi tersebut akan bangkrut atau gulung tikar.

**c. Kesediaan untuk membayar**

Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

**d. Suplay dan permintaan tenaga kerja.**

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistim pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja.

**e. Organisasi karyawan.**

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan, akan mempengaruhi kebijakan memberikan kompensasi. Organisasi karyawan itu biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi

yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan tersebut akan menuntut.

**f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.**

Dengan semakin baiknya sistem pada pemerintah, akan makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan), berbagai peraturan dan perundang-undangan ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

**4. Komponen-Komponen Kompensasi**

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti tanggung jawab dan lingkungan kerja.

## **B. Kompetensi**

Kompetensi ini disusun agar sesuai dengan Putunjuk Pendidikan nasional yang dikutip dari UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003. Bab II Pasal 3 pada UU ini menyatakan secara tegas bahwa pendidikan tidak hanya ingin melahirkan dan mencetak manusia-manusia yang pintar dalam intelektualisasi semata-mata, namun juga memiliki kepribadian yang mantap dan mandiri, serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Nilai-nilai aksiologis sangat penting dalam dunia pendidikan, karena unsur yang paling tinggi dalam dunia pendidikan, karena unsur yang paling tinggi yang dimiliki oleh seseorang warga negara Indonesia adalah nilai Iman dan takwa kepada Tuhan yang Maha Esa.

### **1. Kompetensi Lulusan**

Menurut International Council of Nursing (ICN), kompetensi bermakna pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pertimbangan yang terintegrasi, yang harus dimiliki/dipersyaratkan untuk melakukan sikap tindakan secara aman dalam lingkup praktik keperawatan individu. Kompetensi seorang perawat adalah suatu yang ditampilkan secara menyeluruh oleh seorang perawat dalam memberikan pelayanan profesional kepada klien, mencakup pengetahuan, keterampilan, pertimbangan yang dipersyaratkan dalam situasi praktik. Dalam definisi keperawatan, disepakati bahwa penampilan perawat

mengacu pada standar \ pelayanan yang dikehendaki/diminta. Kompetensi mencerminkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pengetahuan, pemahaman dan pengkajian;
- b. Serangkaian keterampilan kognitif, teknik dan psikomotor, dan interpersonal;
- c. Kepribadian, sikap, dan perilaku; sikap yang perlu ditonjolkan sebagai sosok perawat yang siap bekerja diluar negeri dengan karakteristik budaya indonesia adalah 3 S (salam, senyum, dan semangat).

Mengacu pada ICN, pengertian kompetensi yang digunakan dalam kerangka kerja untuk perawat generalis adalah tingkat kemampuan yang harus dimiliki oleh perawat untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang ditunjukkan melalui penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan penampilan kerja yang persyaratkan (ICN, 1997). Dengan menguasai kompetensi tersebut, perawat akan mampu :

- a. Mengerjakan suatu tugas/pekerjaan.
- b. Mengorganisasikan pekerjaan tersebut agar dapat dilaksanakan.
- c. Memutuskan apa yang harus dilakukan bila terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula.

- d. Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda (*transfer/ adaptation skills*).
- e. Mengelola lingkungan dengan sumber-sumber yang ada untuk melaksanakan tugas (*job/role environment skills*).

Dalam kerangka kerja ICN, kompetensi untuk perawat generalis dikelompokkan menjadi tiga kompetensi utama, yaitu :

- a. Praktik profesionalisme, etika, legal, serta peka budaya.
- b. Pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan.
- c. Pengembangan profesional.

Unit Kompetensi adalah fungsi tugas/pekerjaan yang mendukung sebagian atau keseluruhan standar kompetensi. Biasanya menggunakan kalimat aktif yang diawali kata kerja aktif yang dapat diobservasi. Elemen/subunit kompetensi adalah elemen-elemen yang dibutuhkan untuk tercapainya unit kompetensi. Kriteria unjuk kerja (KUK) adalah pernyataan-pernyataan tentang hasil atau output yang diharapkan untuk setiap elemen kompetensi yang dinyatakan dalam kalimat pasif dan terukur. Setiap elemen kompetensi sebaiknya mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Selain Kompetensi Ners yang secara umum berlaku di Indonesia berdasarkan konvensi nasional BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) dan PPNI di atas, setiap institusi perlu menetapkan kompetensi khusus sesuai dengan visi dan misi institusi. Peserta didik perlu dibekali dengan bahasa asing, minimal bahasa Inggris yang memadai, kemampuan memanfaatkan komputer, kemampuan berfikir kritis dan memanfaatkan peluang yang ada seperti home care.

## **2. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi dalam pengertian yang umum adalah kemampuan dan kesanggupan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas karena didukung oleh kecakapan dan keahlian, oleh sebab itu kompetensi pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan dan keahlian seseorang. Dalam kamus Bahasa Indonesia, dikemukakan bahwa kompetensi adalah kewenangan atau keleluasaan untuk menentukan atau merumuskan sesuatu.

Sedangkan Devrye (1997: 86) mengemukakan bahwa: "Kompetensi adalah bentuk kesanggupan dan kemampuan seseorang yang dituangkan dalam perilaku dan sifat dalam melaksanakan tugasnya".

Mitrani (1995:21) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.



"Kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai prestasi kerja yang superior. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan prestasi kerja". (Lasmahadi *dalam* Prayitno dan Suprpto, 2002:2).

Palan (2007:5) mengemukakan perbedaan dua istilah dari dua aliran mengenai konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah *competency* (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku dan *competence* (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil. Meskipun perbedaan arti dari dua istilah tersebut diterima secara umum, namun penggunaannya masih sering dipertukarkan, yang menyebabkan setiap orang memiliki pengertian yang berbeda-beda. Umumnya orang menggunakan istilah kompetensi dan sejenisnya menciptakan sendiri sesuai kepentingannya.

Komentar Ronald Zamkee yang dikutip oleh Palan (2007:6) bahwa "kompetensi, *competence*, model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisannya. Perbedaan makna tersebut bukan berasal dari kebodohan atau ketamakan pasar, tapi dari beberapa prosedur mendasar dan perbedaan filosofis diantara mereka yang berlomba untuk mendefinisikan dan membentuk konsep tersebut dan menetapkan model bagi kita yang akan menggunakan kompetensi dalam upaya sehari-hari.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah merupakan faktor yang secara langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas seorang pegawai, sebab kompetensi adalah berarti kemampuan (*performance*) yang mengandung makna keahlian, keterampilan dan kecakapan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, pengalaman serta integritas pribadi (sikap kejujuran, moralitas dan disiplin kerja).

### **3. Karakteristik Kompetensi**

Dikemukakan pula bahwa ada lima karakteristik yang membentuk kompetensi yakni :

- a. Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran
- b. Keterampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan
- c. Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti

pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.

- e. Motif, merujuk pada emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengutip pendapat Spencer dan Spencer (1994) bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan perilaku individu, dimana ketiga komponen itu dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri dan motif.

Menurut Spencer dan Spencer (1993) yang dikutip oleh Sutoto (2004), cluster pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking (AT)*, *Conceptual Thinking (CT)*, *Technical/Professional/Managerial expertise (EXP)*.

- 1) *Analytical thinking (AT)* adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berfikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.

- 2) *Conceptual Thinking (CT)* adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait, mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konseptual atau induktif.
- 3) *Expertise (EXP)* termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional atau manajerial) dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Martoyo, (2000: 18) berpendapat bahwa : Perbaikan dan efisiensi kerja pegawai dapat dicapai dengan meningkatkan :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Sikap karyawan terhadap tugas-tugas

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka Arthur Croff dalam Moenir (1991: 56), mengemukakan bahwa:

"Kecakapan berhubungan erat dengan kualitas penyelenggara. Dalam arti bahwa semua orang yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kualitas tinggi, baik mengenai hasil

maupun penyelenggaraannya adalah cakap, dengan demikian cakap identik dengan kepandaian”.

#### **4. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Pemahaman pengembangan dapat diartikan sebagai upaya peningkatan kearah yang lebih baik, sehingga tentunya kata pengembangan dapat pula diartikan dalam konteks multidimensional sebagaimana menyangkut penyelenggaraan pembangunan termasuk pula peningkatan kemampuan dan kompetensi pegawai.

Sebagaimana sebelumnya telah dikemukakan bahwa pengembangan pegawai diarahkan pada pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai. Manusia mempunyai potensi untuk berkembang baik dari segi intelektual maupun sikap, karakter dan emosi. Untuk itu organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan potensi pegawai sampai pada taraf optimal. Pengembangan pegawai bukan hanya sekedar kegiatan sampingan, tetapi merupakan kegiatan yang sangat penting, dimana dengan pengembangan SDM akan mempengaruhi kinerja organisasi secara langsung.

## **C. Kinerja**

Kinerja seorang perawat merupakan suatu hal yang bersifat individual, dimana setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh seorang perawat. Hal ini berarti kinerja merupakan hasil kerja karyawan di dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikannya dalam periode waktu tertentu.

### **1. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yakni tujuan, ukuran dan penilaian. Perawat dalam melaksanakan tugasnya dapat dinilai dari kinerjanya. Yang dimaksud dengan

kinerja perawat dalam penelitian ini adalah penampilan hasil karya dari para perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan.

Asuhan keperawatan dalam hal ini merupakan suatu proses rangkaian kegiatan pada praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada klien, untuk memenuhi kebutuhan dasar pasien yang berpedoman pada standar dan etika keperawatan, dalam lingkup dan wewenang serta tanggungjawab keperawatan, yang meliputi tindakan, perhatian perawat seperti menyambut klien secara profesional, tersenyum dan memperkenalkan diri, memanggil klien dengan nama yang disukai klien dan jika perawat tidak mampu memenuhi permintaan klien, maka perawat berusaha memanggil seseorang yang lebih memahami permintaan sehingga klien mendapatkan informasi yang jelas dan lengkap.

Komunikasi perawat seperti memberikan informasi kepada klien sesuai dengan tingkat keahlian, pengetahuan dan kompetensinya. Emosional support perawat seperti melakukan sentuhan, memberikan senyuman perhatian, melakukan kontak mata dan hadir dihadapan klien dengan tenang, memberi kesempatan kepada klien untuk bertanya serta selalu melibatkan klien dalam pembicaraan. Kepercayaan yang dimiliki perawat dalam hal ini adalah upaya mempertahankan hubungan yang baik antara perawat dan klien seperti memberikan rahasia kepada klien, berdiskusi tentang rencana

keperawatan yang diberikan kepada klien dan selalu memperhatikan hak-hak klien.

Sedarmayanti (2007:69) mengemukakan bahwa *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Menurut L.R. Sayle dan Strauss *dalam* Sedarmayanti (2007:71), bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, dan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

## **2. Indikator Kinerja**

Pengukuran kinerja instansi/organisasi dan mengukur kinerja perorangan sebagai pelaksana, diperlukan membangun dan menciptakan standar ukuran kinerja organisasi terlebih dahulu dimana standar tersebut harus sesuai dengan tujuan organisasi dan selanjutnya ukuran kinerja diproyeksikan ke dalam standar kerja pada pelaku dan unit-unit organisasi tersebut. Indikator kinerja merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur



serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja yang baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahapan setelah kegiatan selesai.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Mutu pekerjaan merupakan proses menghasilkan suatu produk yang berjalan dengan sempurna, seluruh pekerjaan dilaksanakan secara rapi, sempurna, dapat diterapkan dan akurat. Indikator yang dapat dipakai untuk menilai mutu pekerjaan adalah selalu menganalisis data, persiapan diri dalam bekerja, motivasi pengembangan diri, patuh pada standar yang ditetapkan, rapi, tertib, tidak menghindari umpan balik, puas dengan perencanaan yang dapat dikerjakan dan berusaha menjadi yang terbaik.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah dalam rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Jumlah pekerjaan dalam hal ini berarti

mempertimbangkan jumlah produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu dibandingkan dengan hasil yang seharusnya dicapai sesuai dengan standar atau dibandingkan dengan hasil pekerjaan orang lain. Penilaian jumlah pekerjaan dilakukan menggunakan indikator umpan balik, umpan balik dari rekan, atasan dan bawahan, orientasi waktu dan menghargai produk dengan imbalan yang sewajarnya.

- c. Ketepatan waktu adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan tepat waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi hasil lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut.

#### **4. Penilaian kinerja**

Manajer sebaiknya mengamati prinsip-prinsip tertentu untuk mengevaluasi bawahan secara tepat dan adil. Prinsip tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi kerja sebaiknya didasarkan pada standar pelaksanaan kerja dan orientasi tingkah laku untuk posisi yang ditempati (Romber, 1986 dikutip Gillles, 1996). Deskripsi dan standar pelaksanaan kerja diberikan ke pegawai selama masa orientasi sebagai tujuan yang harus diusahakan. Pelaksanaan kerja

sebaiknya divalusi berkenaan dengan sasaran-sasaran yang sama.

2. Sampel tingkah laku perawat yang cukup Representatif sebaiknya diamati dalam rangka evaluasi pelaksanaan kerja. Perhatian harus diberikan untuk mengevaluasi tingkah laku umum atau tingkah laku konsistennya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.
3. Perawat sebaiknya diberi salinan deskripsi kerja, standar pelaksanaan kerja, dan bentuk evaluasi untuk peninjauan ulang sebelum pertemuan evaluasi. Dengan demikian, baik perawat maupun supervisor dapat mendiskusikan evaluasi dari kerangka kerja yang sama.
4. Penilaian pelaksanaan kerja pegawai sebaiknya menunjukkan hal-hal yang sudah memuaskan dan menunjukkan hal yang perlu diperbaiki oleh pegawai. Supervisor sebaiknya merujuk pada contoh-contoh khusus mengenai tingkah laku yang memuaskan maupun yang tidak memuaskan supaya dapat menjelaskan dasar-dasar komentar yang bersifat evaluatif.
5. Jika diperlukan, manajer sebaiknya menjelaskan area mana yang akan diprioritaskan seiring dengan usaha perawat untuk meningkatkan pelaksanaan kerja.

6. Pertemuan evaluasi sebaiknya dilakukan pada waktu yang cocok bagi perawat dan manajer sehingga diskusi evaluasi terjadi dalam waktu yang cukup bagi keduanya.

## **5. Manfaat penilaian kerja**

Manfaat penilaian kerja dapat dijabarkan menjadi enam hal, yaitu :

- a. Meningkatkan prestasi kerja staf, baik secara individu maupun berkelompok, dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan RS.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong SDM secara keseluruhan.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dalam tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi, yaitu melalui pemberian umpan balik terhadap prestasi mereka.
- d. Membantu RS untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna. RS akan mempunyai tenaga yang terampil untuk pengembangan keperawatan di masa depan.

- e. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan presrasi kerja melalui peningkatan gaji atau sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai atau staf untuk menyampaikan perasaan tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

## **6. Proses Kegiatan Penilaian Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu pemikiran sistematis atas individu keryawan mengenai prestasi dalam pekerjaan dan potensinya untuk pengembangan. (Dale S. Beach 1970, 257 diterjemahkan Achmad S., 2003).

Proses kegiatan penilaian kerja meliputi :

- a. Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh staf keperawatan–rumusan tersebut telah disepakati oleh atasannya, sehingga langkah perumusan tersebut dapat memberikan kontribusi berupa hasil ;
- b. Menyepakati sasaran kerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan menempatkan standar prestasi dan tolak ukur yang telah ditetapkan;

- c. Melakukan monitoring, koreksi, dan memberikan kesempatan serta bantuan yang diperlukan oleh stafnya;
- d. Menilai prestasi kerja staf melalui perbandingan antara prestasi yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan;
- e. Memberikan umpan balik kepada staf/karyawan yang dinilai—dalam proses pemberian umpan balik ini, atasan dan bawahan membicarakan cara-cara memperbaiki kelemahan yang telah diketahui untuk meningkatkan prestasi pada periode berikutnya.

## **7. Alat Ukur Penilaian Kinerja**

Berbagai macam alat ukur telah digunakan dalam penelitian pelaksanaan kerja karyawan keperawatan. Agar efektif, alat ukur evaluasi sebaiknya dirancang untuk mengurangi bias, meningkatkan objektivitas, serta menjamin keabsahan dan ketahanan. Setiap supervisor menunjukkan beberapa tingkatan bias dalam evaluasi kerja bawahan. Beberapa supervisor biasanya menilai pelaksanaan kerja perawat laki-laki terlalu tinggi, dan beberapa supervisor yang lain biasanya juga meremehkan pelaksanaan kerja perawat asing. Beberapa diantaranya, menaksir terlalu tinggi pengetahuan dan keterampilan dari setiap perawat itu, termasuk juga dalam hal kerapian dan kesopanan.

Objektivitas, yaitu kemampuan untuk mengalihkan diri sendiri secara emosional dari suatu keadaan untuk mempertimbangkan fakta, tanpa adanya penyimpangan oleh perasaan pribadi. Keabsahan diartikan sebagai tingkatan alat mengukur pokok isi, serta apa yang harus diukur.

#### **8. Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan**

Penilaian kualitas pelayanan keperawatan kepada klien menggunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar adalah pernyataan deskriptif mengenai tingkat penampilan yang diinginkan, kualitas struktur, proses, atau hasil yang dapat dinilai. Standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk mengevaluasi pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien (Gillies, 1989; dalam Nursalam, 2011:291). Dengan demikian, standar asuhan keperawatan dapat membuat pelayanan keperawatan menjadi lebih terarah.

Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (2000) yaitu mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2011;291). Proses keperawatan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

### Standar 1 : Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian perawat meliputi :

- a. Pengumpulan data, dilakukan dengan cara anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik, serta dari pemeriksaan penunjang.
- b. Sumber data adalah klien, keluarga, atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekan medis dan catatan lain.
- c. Data fokus yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi :
  - 1) Status kesehatan klien masa lalu, status kesehatan klien saat ini
  - 2) Status biologis, psikologis, sosial, spiritual
  - 3) Respon terhadap terapi
  - 4) Harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal
  - 5) Resiko-resiko tinggi masalah
- d. Kelengkapan data dasar mengandung unsur LARB (lengkap, akurat, relevan, baru)

### Standar 2 : Diagnosis Keperawatan

Perawat menganalisis data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan. kriteria proses meliputi :



- a. Proses diagnosis terdiri atas analisis interpretasi data, identifikasi masalah klien dan perumusan diagnosis keperawatan
- b. Diagnosis keperawatan terdiri atas masalah (P), penyebab (E) dan tanda (S) atau terdiri atas masalah dan penyebab (PE)
- c. Bekerjasama dengan klien dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosis keperawatan.
- d. Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosis berdasarkan data terbaru

### Standar 3: Perencanaan Kesehatan

Perawat membantu membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kreteria proses meliputi :

- a. Perencanaan terdiri atas penetapan prioritas masalah, tujuan, dan rencana tindakan keperawatan
- b. Bekerja sama dengan klien dalam menyusun tindakan keperawatan.
- c. Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien

#### Standar 4 : Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria proses meliputi :

- a. Bekerjasama dengan klien dalam melaksanakan tindakan keperawatan
- b. Kalaborasi dengan tim kesehatan lain
- c. Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien
- d. Memberikan pendidikan pada klien dan keluarga mengenai konsep ketrampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunakan
- e. Mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.

#### Standar 5 : Evaluasi Keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam mencapai tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

Kriteria proses meliputi :

- a. Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus.

- b. Menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengukur perkembangan kearah pencapaian tujuan.
- c. Memvalidasi dan menganalisis data baru dengan teman sejawat.
- d. Bekerja sama dengan klien dan keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan
- e. Mendokumentasi hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

- 1. Analisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Pohuwato Propinsi Gorontalo.
- 2. Penelitian terdahulu faktor yang berhubungan dengan kinerja asuhan keperawatan perawat di ruang rawat inap RSUP Wahidin Sudiro Husodo Makassar tahun 2008 oleh Erna.
- 3. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan RSD Salewangan Kabupaten Maros Tahun 2008 oleh Maryuniati.
- 4. Analisis kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tenriawaru kabupaten Bone tahun 2008 oleh Kartini Haruna.
- 5. Dalam hasil Annual Job satisfaction Survey terhadap para staf perusahaan di Amerika Serikat berkaitan dengan permasalahan kompensasi mendekati tahun 2000 menunjukkan bahwa level

tertinggi dari ketidakpuasan karyawan berkisar seputar gaji, bonus, dan hubungan antara pembayaran karyawan dan hasil kerjanya (Weldon,1999).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto, Alhabsji dan Al-Musadieq terhadap karyawan Hotel Patra Jasa Semarang menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan non finansial) dan variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik) secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Patra Jasa Semarang.

#### **E. Kerangka Pikir**

Kebijaksanaan kompensasi, dan standar kompetensi asuhan keperawatan perawat dapat mendorong gairah dan keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran organisasi. Mengacu dari pada pendapat Mondy dan Neo yang membedakan kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, upah, bonus/komisi, tunjangan dan asuransi dan kompensasi non finansial yang terdiri dari tanggungjawab dan lingkungan kerja.

Kompetensi perawat mengacu pada ICN, yang digunakan dalam kerangka kerja untuk perawat adalah tingkat kemampuan yang harus dimiliki oleh perawat untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang ditunjukkan melalui penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan penampilan kerja yang dipersyaratkan( ICN, 1997 ).

Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (2000) kinerja perawat mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Norsalam, 2011:291).

Seorang perawat akan mampu bergerak secara efektif untuk melakukan tugas-tugasnya apabila dirangsang oleh daya penggerak yang baik dari organisasi bahkan terdapatnya rangsangan seperti pemberian dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan materiil dan non materiil bahkan akan meningkatkan motivasi internal dan eksternal untuk memiliki daya penggerak dan kemauan bekerja secara lebih baik, sehingga perawat tersebut dapat mencapai kinerja yang optimal.

Untuk memudahkan pemahaman kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1  
Kerangka Pikir

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis penelitian yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II Pelamonia Kesdam VII/ Wirabuana.
2. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II Pelamonia Kesdam VII/ Wirabuana.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit TK II Pelamonia Kesdam VII/ Wirabuana.