

TESIS

**SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* PERAWAT
DI RUMAH SAKIT : A *SCOPING REVIEW***



**VERONIKA
R012201001**

**FAKULTAS KEPERAWATAN
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

TESIS

**SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* PERAWAT
DI RUMAH SAKIT : A *SCOPING REVIEW***

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister Keperawatan
Fakultas Keperawatan

Disusun dan diajukan oleh:

**VERONIKA
R012201001**

KEPADA

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

TESIS

**SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT PERAWAT DI RUMAH SAKIT :
A SCOPING REVIEW**

Disusun dan diajukan oleh

VERONIKA
Nomor Pokok: R012201001

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada Tanggal 5 Juli 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

Komisi Penasihat,



Rini Rachmawaty, S.Kep.,Ns.,MN.,Ph.D
NIP.198007172008122003

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Keperawatan,



Saldy Yusuf, S.Kep.,Ns.,MHS.,Ph.D.,ETN.
NIK. 197810262018073001



Syahrul Said, S.Kep.,Ns.,M.Kes.,Ph.D
NIP.198204192006041002

Dekan Fakultas Keperawatan
Universitas Hasanudin,



Prof. Dr. Ariyanti Saleh, S.Kp.,M.Si.
NIP. 196804212001122002

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Veronika

NIM : R012201001

Program Studi : Magister Ilmu Keperawatan

Fakultas : Keperawatan

Judul : Sistem *Reward* dan *Punishment* Perawat di Rumah Sakit :

A Scoping Review

Menyatakan bahwa tesis saya ini Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister baik di Universitas Hasanuddin maupun di Perguruan Tinggi lain. Dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar rujukan.

Apabila kemudian hari ada klaim dari pihak lain maka akan menjadi tanggung jawab saya sendiri, bukan tanggung dosen pembimbing atau pengelola Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Universitas Hasanuddin dan saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk pencabutan gelar Magister yang telah saya peroleh.

Demikian surat pernyataan saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Makassar, 19 Juli 2024

Yang menyatakan,



Veronika S.Kep.,Ns

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan penyertaannya sehingga penulis dapat menyusun tesis ini dengan judul “ **Sistem Reward dan Punishment Perawat di Rumah Sakit : a Scoping Review**”. Dalam penyusunan ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi – tingginya kepada Ibu Rini Rachmawaty, S.Kep.,Ns.,MN.,Ph.D selaku Pembimbing I, Bapak Bapak Syahrul Said,S.Kep.,Ns.,M.Kes.,Ph.D selaku Pembimbing II, yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan dan penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih yang sebesar - besarnya penulis sampaikan kepada Ibu Ibu Prof. Dr. Ariyanti Saleh, S.Kp.,M.Si, Bapak Dr. Takdir Tahir, S.Kep.,Ns.,M.Kes dan Dr. Kadek Ayu Erika, S.Kep.,Ns.,M.Kes, selaku dewan penguji atas segala masukan dan kritikan yang sangat bermanfaat bagi perbaikan tesis ini.

Terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada :

1. Prof Dr.Ir.Jamaluddin Jompa,M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar
2. Ibu Dr.Hj.Ariyanti Saleh, S.Kp.,M.Si selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar
3. Bapak Saldy Yusuf,S.Kep.,Ns.,MHS.,Ph.D.,ETN selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar
4. Ibu Dr Erni Yetti Riman SKM M.Kes selaku Ketua Yayasan Sinar Kasih Toraja yaag senantiasa memberikan motivasi
5. Orang tua dan suami yang senantiasa selalu mendoakan memberikan motivasi dan dukungan moril serta materil, serta anak-anakku yang selalu memberikan

semangat suka cita

6. Seluruh teman-teman Angkatan Corona (Magister Keperawatan Angkatan 2020) terkhusus peminatan manajemen yang selalu saling support dan motivasi. Serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Akhir kata penulis memohon semoga apa yang penulis lakukan mendapat berkah dari Tuhan

Makassar, Juli 2024

Yang menyatakan,

Veronika

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	6
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Originalitas Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Literatur Sistem Reward Perawat.....	11
2.2 Tinjauan Literatur Sistem Punishment Perawat.....	18
2.3 Tinjauan Scooping Reviuw.....	19
2.4 Kerangka Teori	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Metodologi	33
3.2 Kerangka kerja.....	33
3.3 Protokol Penelitian.....	33
3.4 Pertimbangan etik penelitian.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Hasil Studi	48

4.2 Karakteristik Studi.....	49
4.3 Hasil Pemetaan studi.....	62
BAB V PEMBAHASAN	
5.1 Ringkasan Bukti.....	75
5.2 Implikasi Keperawatan.....	88
5.3 Keterbatasan.....	90
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	92
6.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	

ABSTRAK

VERONIKA. *Sistem Reward dan Punishment Perawat di Rumah Sakit: A Scoping Review* (dibimbing oleh **Rini Rachmawaty dan Syahrul Said**)

Reward merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi dan guna meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya punishment. Akan tetapi masih terbatas artikel yang memetakan berbagai reward dan punishment bagi perawat di Rumah Sakit. Penelitian ini bertujuan untuk memetakan jenis serta dampak dari reward dan punishment pada perawat. Metode yang digunakan adalah desain scoping review dengan lima database yaitu PubMed, Science Direct, Wiley Online Library, Taylor & Francis, Portal Garuda menggunakan keyword “perawat” AND “reward ” AND “punishment” AND “rumah sakit”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 12 artikel yang *included*, menyebutkan jenis *reward* berupa gaji/upah, bonus/insentif, tunjangan/kesejahteraan, promosi jabatan, pujian/penghargaan yang bersifat psikologis dan sosial serta kesempatan untuk belajar/pelatihan/pengembangan karir dan berlibur/umroh. Untuk jenis *punishment* berupa peringatan lisan dan tertulis, pengakhiran hubungan kerja, pengurangan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pemberhentian dari jabatan, pemberian sanksi, efek jera, pembatalan cuti dan penurunan pangkat. Pemberian *reward* cenderung lebih efektif dalam memotivasi perubahan perilaku sedangkan pemberian hukuman dapat menimbulkan kecemasan yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan psikologis perawat.

Keywords: Perawat; *Reward*; *Punishment*; Rumah Sakit

ABSTRACT

VERONIKA. *System of Rewards and Punishments for Nurses in Hospitals: A Scoping Review* (Supervised by **Rini Rachmawaty and Syahrul Said**)

Reward is a critical factor influencing individuals' engagement within an organization, and to enhance work productivity, the implementation of punishment is necessary. However, there is a limited number of articles mapping various rewards and punishments for nurses in hospitals. The research aims to map the types and impacts of rewards and punishments on the nurses. The research methodology employed a scoping review design utilizing five databases: PubMed, Science Direct, Wiley Online Library, Taylor & Francis, and Portal Garuda, using the keywords "nurses" AND "reward" AND "punishment" AND "hospital." The review results revealed that out of 12 included articles, the mentioned types of rewards include salary/wages, bonuses/incentives, allowances/welfare, job promotion, psychological and social praise/awards, as well as opportunities for learning/training/ career development and vacation/Umrah. As for types of punishments, they include the verbal and written warnings, termination of employment, salary deduction, delay in promotion, demotion, sanction, deterrent effect, cancellation of leave, and demotion. The reward allocation tends to be more effective in motivating the behavioral changes, while the imposition of punishment can induce the anxiety, negatively impacting the nurses' performance and psychological well-being.

Keywords: Nurse; Rewards; Punishment; Hospital

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Di Era globalisasi saat ini, tren persaingan di seluruh dunia menstimulasi organisasi maupun instansi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, baik secara domestik maupun internasional (Allam et al., 2021). Untuk menjadi kompetitif dan bertahan di pasar, organisasi terus-menerus memberikan tekanan besar pada karyawannya (Langove & Isha, 2017). Rumah sakit sebagai salah satu organisasi atau instansi yang memberikan pelayanan multi disiplin dan salah satu bagian pelayanan kesehatan yang memiliki kontribusi membentuk *image* tentang rumah sakit (Juliati, 2018), serta pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu (Gholizadeh et al., 2022). Peningkatan mutu pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari peran berbagai disiplin tenaga kesehatan yang ada dirumah sakit termasuk perawat, karena sebagian besar pelayanan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan (Saputri et al., 2021).

Menurut (Chumba, 2019), menyatakan bahwa perawat merupakan kelompok pemberi jasa pelayanan kesehatan dengan jumlah terbesar yang mencapai 40 - 60%. Selain itu, perawat bekerja di rumah sakit selama 24 jam perhari dan 7 hari perminggu yang biasanya dilakukan dengan membagi siang hari menjadi shift delapan jam, dan kerja shift malam diperlukan untuk perawatan pasien 24 jam (Park et al., 2019). Oleh karena itu kinerja perawat merupakan salah satu bagian penting dalam mencapai tujuan untuk pemberian layanan terbaik yang efektif dan meningkatkan kesehatan, serta kekurangan

perawat dipandang sebagai salah satu masalah paling mendesak di bidang layanan kesehatan saat ini (Hee et al., 2016).

Perawat merupakan seseorang yang memiliki kemampuan memberikan asuhan keperawatan dan telah diakui oleh pemerintah (Undang-Undang RI No 38 tahun 2014). Perilaku perawat dalam pengembangan profesi penting untuk dikaji karena perawat merupakan bagian integral dalam pelayanan pasien dan berperan penting dalam peningkatan mutu rumah sakit, sehingga perawat mempunyai tanggung jawab untuk menjamin keselamatan pasien dengan kompetensi yang memadai (Patience Edoho, 2015). Kompetensi perawat harus dijaga melalui pengembangan profesional berkelanjutan (Jasinth & Sooriya, 2016). Peningkatan profesionalisme Perawat dapat dilakukan dengan melalui pengembangan karir perawat (PMK No.40 Tahun 2017). Kejelasan jenjang karir, regulasi kompetensi, dan sistem reward berdasarkan karir perawat akan memperjelas kompetensi perawat (Pertwi & Hariyati, 2019). Selain itu, ada juga pemberian *reward* dan *punishment* yang sangat diperlukan untuk memotivasi perawat dalam bekerja (Rika & Hajjul, 2017). Sebagai respon terhadap terbukanya pasar medis dan penilaian akreditasi instansi, departemen medis menyadari perlunya mencari strategi inovatif untuk meningkatkan layanan kesehatan dan memperkuat keunggulan kompetitif internasional (Kim et al., 2017).

Salah satu dampak menurunnya kualitas pelayanan yaitu perawat di Indonesia yang bekerja di bawah tekanan dengan beban kerja lebih besar, yang biasanya disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara kerja dan reward yang diterima (Wahyuni et al., 2018). Peningkatan beban kerja merupakan kenyataan yang dihadapi para perawat di lingkungan layanan kesehatan terutama

di Jepang, Vietnam, Yunani, dan Jerman sementara struktur sumber daya manusia di bidang pelayanan masih belum memadai (Nguyen Van et al., 2018). Perawat juga menghadapi berbagai peran, kurangnya dukungan administrasi, kurangnya pelatihan, update ilmu dan gaji yang tidak mencukupi (Patience Edoho, 2015). Selain itu, di Amerika Serikat ketidakpuasan kerja karena kurang dihargai, terjadi konflik manajerial, konflik penjadwalan, dan ketidakpuasan terhadap imbalan kerja (kompensasi) (Jacqueline Christianson, 2023). Ketidakseimbangan kinerja dan penghargaan di tempat kerja dapat menyebabkan kurangnya motivasi dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien di Nigeria (Häusler et al., 2018).

Organisasi atau rumah sakit dituntut tidak hanya menyediakan lapangan kerja saja tetapi menawarkan program perencanaan imbalan (reward planning) yang memberikan manfaat bagi pegawainya, dengan imbalan berupa promosi jabatan dan peningkatan pendapatan sebagai hasil pemenuhan kompetensi yang diharapkan (Saragih et al., 2022). Akan tetapi, menurut (Rahmah & Sari, 2023) untuk peningkatan produktivitas kerja perlu juga adanya punishment. Punishment adalah tindakan yang dirancang untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dengan menciptakan konsekuensi negatif untuk individu yang melakukannya yang tujuannya agar pegawai yang telah melanggar peraturan merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi pelanggaran tersebut (Syamsiyar, 2021). Punishment dapat bermanfaat meminimalisir kesalahan di masa depan. Namun, punishment harus ditentukan atau diberikan melalui pertimbangan yang saksama dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi (Azizah et al., 2023). Jika punishment telah berjalan dengan baik, terdapat hak yang harus didapatkan oleh pegawai yaitu reward (Rahmah & Sari, 2023).

Reward dan punishment sama-sama dibutuhkan untuk merangsang perawat agar meningkatkan kualitas kerja dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya yang dapat meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan (Syamsimar, 2021), dengan metode manajemen sumber daya manusia yang sistematis dan strategis dapat meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yaitu dengan memajukan penghargaan dan pengakuan atas pengalaman serta kompetensi yang dicapai oleh perawat dalam praktik klinis (Kim et al., 2017). Strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas adalah *reward sistem* dan *punishment* (Topa et al., 2016) (Rahmah & Sari, 2023).

Reward dengan apresiasi yang diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan baik secara perorangan ataupun lembaga untuk prestasi tertentu (Wahyuni et al., 2018), merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, reward bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja (Satoh et al., 2017). Menurut (Jasintha & Sooriya, 2016), sistem reward dapat berupa gaji, tunjangan dan pengakuan secara bermakna yang berhubungan dengan kinerja. Sistem reward atau penghargaan merupakan pemberian positif, sedangkan punishment atau hukuman merupakan penerimaan sesuatu yang tidak diinginkan (Satoh et al., 2017).

Reward sistem merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi. Reward diberikan kepada perawat karena telah mengabdikan waktu, tenaga keterampilan, dan pengetahuannya (Srisintorn & Buapeth, 2022). Pemerintah secara jelas mengatur kompensasi upah yang layak dengan dasar hukum dalam peraturan permenaker no 17 tahun 2017.

Pemberian reward menurut (Bhuiyan & Mlambo, 2023) memaparkan bahwa reward sangat berhubungan terhadap sikap dan perilaku karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja. Di sisi lain, penghargaan dan pengakuan adalah manfaat dari jenjang karier, dimana perawat pada jenjang karir akan menerima pengakuan dan penghargaan melalui gaji dan karir yang lebih tinggi (Saputri et al., 2021). Akan tetapi berbeda dengan penelitian (Oyira, 2019), yang menyatakan bahwa manusia bekerja dan hanya merespons imbalan dan hukuman.

Sebuah penelitian (Allam et al., 2021), menunjukkan bahwa perawat memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap imbalan, pengakuan, dan penghargaan atas pekerjaan baik yang telah dicapai. Sedangkan menurut (Saputri et al., 2021), membahas bahwa kepuasan perawat dapat dipengaruhi oleh reward dan pengakuan atas kompetensi perawat melalui promosi jabatan. Penelitian lain memaparkan bahwa ketidakpuasan gaji mempengaruhi niat pindah kerja perawat muda dan niat pensiun dini perawat yang lebih tua (Salminen et al., 2016).

Sementara itu penelitian (Purwanti, 2022), memaparkan bahwa perawat dapat mencapai kinerja efektif jika organisasi memperhatikan reward dan juga punishment, disiplin kerja berbanding lurus dengan penghargaan atau reward yang diterapkan, semakin baik penghargaan yang di terapkan dalam suatu aturan maka akan memicu gairah untuk menjunjung tinggi nilai disiplin dalam aturan kerja. Selain itu, punishment dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga akan maksimal dalam bekerja, perawat termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif (Syamsimar, 2021). Sistem punishment perlu ditingkatkan agar dapat meminimalisir pelanggaran yang terjadi sistem pemberian punishment efektif dan tepat sasaran

maka kepuasan kerja perawat semakin meningkat (Azizah et al., 2023) Pemberian punishment mampu membentuk kepribadian yang baik, taat terhadap aturan dan norma kepada perawat serta memperbaiki kedisiplinannya (Hanapi et al, 2023).

Melihat beberapa penelitian sebelumnya mengenai sistem reward dan punishment dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Sehingga perlu dilakukan scoping review untuk dapat memberikan informasi kepada perawat dan tenaga kesehatan lainnya mengenai jenis reward dan punishment yang dapat diberikan melalui pendekatan scoping review yang bertujuan untuk memetakan jenis/komponen reward dan punishment, hasil reward dan punishment dan dampak sistem reward dan punishment pada perawat, sehingga dapat diaplikasikan di organisasi maupun Rumah Sakit.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Saat ini hampir di seluruh dunia, penelitian berfokus pada persepsi perawat terhadap penghargaan dan peran perawat di lingkungan perawatan (Smith & Sweet, 2019). Kurangnya penghargaan maupun imbalan dapat menyebabkan kelelahan pada perawat sebagai respon terhadap stress emosional yang menimbulkan ketegangan psikologis akibat tidak adanya timbal balik antara usaha dan imbalan (Kong et al., 2020). Salah satu bentuk sindrom psikologis kelelahan emosional perawat adalah burnout, yaitu kondisi perawat yang merasakan stres akibat dari kondisi kerja yang merugikan dan menuntut emosi dalam jangka panjang (Häusler et al., 2018). Kelelahan yang terjadi di lingkungan kerja seperti beban kerja yang tinggi, imbalan yang tidak sesuai, dukungan sosial yang rendah, kurangnya timbal balik antara upaya dan imbalan, konflik antara individu dan pekerja (Häusler et al., 2018). Oleh karena itu,

penting untuk memahami apa yang dianggap bermanfaat untuk meningkatkan motivasi perawat di pelayanan kesehatan (Smith & Sweet, 2019).

Hal demikian didukung dengan penelitian (Kamselem et al., 2022) yang memaparkan bahwa organisasi seharusnya membangun strategi penghargaan yang menarik untuk menarik dan mempertahankan perawat yang berkompeten. Selanjutnya penelitian lain melaporkan bahwa perawat yang berkontribusi dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik dapat diberikan penghargaan berupa gaji, uang, atau kenaikan jabatan (Kong et al., 2020). Penghargaan dan pengakuan adalah alat motivasi yang memaksimalkan kesejahteraan psikologis dan meminimalkan niat berpindah perawat (Langove & Isha, 2017). Namun, hal berbeda dari penelitian (Smith & Sweet, 2019), memaparkan bahwa ada perbedaan penghargaan dari perawat pemula dan perawat senior, dimana perawat pemula mengidentifikasi: kebanggaan dan prestasi, pengajaran dan pengembangan pribadi sebagai penghargaan, sedangkan perawat senior atau yang berpengalaman mengidentifikasi pengakuan dan membangun koneksi sebagai penghargaan mereka (Smith & Sweet, 2019).

Reward atau penghargaan merupakan segala sesuatu yang diterima para perawat atau pegawai dari organisasi kerjanya, sebagai penghargaan dan balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan punishment atau sanksi dan hukuman dalam suatu organisasi kerja merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggarnya. Setiap perawat memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam bekerja, sebagian perawat bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi dan ada juga yang bekerja karena suka dengan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu dibutuhkan teknik dan strategi yang menjamin bahwa

setiap perawat akan memiliki moral dan disiplin kerja tinggi melalui reward dan punishment.(Purwanti, 2022). Sistem Reward dan punishment sama-sama dibutuhkan untuk merangsang perawat agar meningkatkan kualitas kerja dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

(Syamsimar, 2021)

Melihat perbedaan dari jenis reward dan punishment yang diberikan pada perawat, sehingga berdasarkan hal tersebut, pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana sistem reward dan punishment yang diberikan kepada perawat dirumah sakit : Jenis pembiayaan reward dan punishment di Rumah sakit, hasil reward dan punishment, dan dampak dari reward dan punishment pada perawat

1.3 TUJUAN

1.3.1 Tujuan Umum

Memberikan gambaran pemetaan sistem reward dan punishment Perawat di Rumah Sakit

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi jenis *reward* dan *punishment* di rumah sakit;
- b. Mengidentifikasi hasil dari pemberian *reward* dan *punishment*
- c. Mengidentifikasi dampak *reward* dan *punishment* pada perawat di rumah sakit.

1.4 PERNYATAAN ORIGINALITAS

Beberapa penelitian terkait sistem reward dan punishment telah banyak dilakukan seperti Sistematic Review and Meta-analysis, Literatur Review, bahkan Scoping review. Penelitian sistematic review-meta analysis, memaparkan bahwa dari semua artikel yang disintesis, reward gaji dan penghargaan berpengaruh pada kepuasan kerja perawat lebih dari 50% (Wydyastuti et al.,

2022). Review lain, memaparkan bahwa pemberian reward berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Wahyuni et al., 2018). Lebih lanjut, review (Baljoon et al., 2018) memaparkan bahwa pemberdayaan perawat, gaji dan tunjangan finansial, promosi jabatan, imbalan, hubungan yang mendukung (rekan kerja) serta komunikasi dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Sedangkan punishment yaitu hukuman yang diberikan kepada perawat berupa teguran yang disampaikan langsung maupun tertulis oleh atasan, apabila selama bekerja perawat tidak mentaati peraturan maka Rumah Sakit dapat memperhitungkan indeks pegawai dalam memberikan besarnya reward insentif yang akan diterima (Margareth, 2017). Penelitian (Apex-Apeh et al., 2020), memaparkan bahwa yang dapat memotivasi perawat untuk bekerja adalah penghargaan pada pekerjaan serta hukuman yang mereka terima ketika mereka gagal mencapai tujuan organisasi. Kebijakan dalam memberikan reward (pengakuan) dan hukuman akan merangsang terciptanya disiplin perawat yang baik (Rahayu et al., 2022). Akan tetapi, penggunaan punishment cenderung kurang efektif dibandingkan dengan pendekatan yang lebih positif, seperti reward atau reinforcement positif. Jika punishment diterapkan secara berlebihan atau tidak sesuai, dapat menghambat pembelajaran dan pertumbuhan profesional perawat. Pendekatan positif seperti memberikan umpan balik konstruktif dan pelatihan yang mendukung akan lebih efektif dalam memotivasi perubahan perilaku (Pebriani, 2024).

Sanksi punishment memegang peranan penting dalam menjaga kedisiplinan perawat. Hukuman yang berat akan membuat perawat semakin takut melanggar peraturan, berat ringannya hukuman yang akan diterapkan juga mempengaruhi baik/buruknya disiplin perawat. Sanksi hukuman ditetapkan

berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada perawat (Rahayu et al., 2022). Sehingga menerapkan reward maupun punishment dalam konteks kerja, terutama di bidang perawatan kesehatan, bisa memiliki dampak yang kompleks sehingga perlu untuk dikelola dengan bijaksana.

Dari beberapa penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dan punishment dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja perawat. Akan tetapi, dari beberapa *review* tersebut belum ada yang memberikan penjelasan, memetakan secara khusus mengenai jenis komponen reward dan punishment, hasil reward dan punishment serta dampak reward dan punishment terhadap perawat. Oleh karena itu originalitas penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, memetakan dan merangkum dari jenis bukti yang tersedia yang akan memberikan informasi mengenai sistem reward dan punishment perawat di Rumah Sakit

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan literatur Sistem Reward perawat

2.1.1 Pengertian Reward Sistem

Reward adalah apresiasi yang diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan baik secara perorangan ataupun lembaga untuk prestasi tertentu (Wahyuni et al., 2018), merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, reward bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja (Satoh et al., 2017). Menurut (Jasintha & Sooriya, 2016), sistem reward dapat berupa gaji, tunjangan dan pengakuan secara bermakna yang berhubungan dengan kinerja. Sistem reward juga adalah tingkat penampilan yang diwujudkan melalui usaha tertentu, diyakini bahwa individu akan termotivasi oleh harapan yang akan datang, sehingga beberapa orang melakukan pekerjaannya dengan baik (Satoh et al., 2017).

Penghargaan atau Reward dalam organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya sebagai timbal balik dari jasa karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja pemberian reward misalnya upah, gaji, bonus, komisi dan pembagian laba yang biasa disebut reward (finansial). Namun hal yang tak kalah penting adalah reward (non finansial) yang merupakan pemuas kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian

kesempatan dalam proses pengambilan keputusan (Vianasih, 2015 dalam Gustriningsih, 2018)

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Reward dapat diartikan sebagai upaya balas jasa yang dilakukan karyawan atau pekerjaan yang telah dilakukannya (Nitisesmito, dalam Puspitasari 2020). Insentif adalah suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Reward merupakan penghargaan atau hadiah yang diberikan atas keberhasilan yang telah dicapai. Reward tersebut dapat bersifat financial (pemberian uang, hadiah) dan nonfinansial (ucapan terima kasih, pujian, isi kerja dan lingkungan kerja). Reward dalam bentuk finansial saat ini masih menduduki peringkat teratas dibandingkan dengan nonfinansial. (Puspitasari et al., 2020)

Reward ini sangat penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat

2.1.2 Tujuan Reward

Semua bentuk reward yang diterima karyawan bertujuan untuk menghargai dan memotivasi mereka agar dapat berkinerja dengan lebih baik lagi karena pada dasarnya pemberian reward memang memiliki tujuan yang positif. Reward yang diterima karyawan dari balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya tentunya memiliki tujuan dan maksud

tertentu dari perusahaan. Tujuan adanya pemberian insentif yaitu mendapatkan karyawan dengan kualitas kerja yang baik, mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tidak pindah ke tempat lain, menjamin keadilan bagi setiap karyawan, penghargaan terhadap perilaku, mengendalikan biaya operasional, mengikuti peraturan hukum, memfasilitasi pengertian dan meningkatkan efisiensi administrasi. Penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Puspitasari et al., 2020)

2.1.3 Jenis – Jenis Reward

Siagian dalam puspitasari 2020 menjelaskan bahwasannya reward terbagi sebagai berikut :

a) Reward Finansial

Reward finansial bukan hanya dilihat dari segi materi saja, namun pujian atau pengakuan yang diberikan atasan ataupun reward dalam bentuk lain dapat meningkatkan kepuasan kerja, selain itu gaji juga merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja karena merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan yang akan dapat ditukar dengan barang dan jasa. Selain upah dan gaji penghargaan finansial juga dapat berupa jaminan sosial seperti program pensiun, asuransi kesehatan dan liburan dan biasanya tidak berdasarkan kinerja namun berdasarkan senioritas atau masa kerja.

b) Promosi

Promosi dalam kesempatan peningkatan pangkat dan jabatan perlu dalam meningkatkan kinerja. Setiap karyawan pasti berkeinginan mendapatkan promosi pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian pihak manajer harus mempertimbangkan pemberian promosi yang adil dan pengembangan program promosi yang baik karena promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan secara pribadi dan kebanggaan juga merupakan harapan terhadap perbaikan dalam penghasilan.

c) Pengembangan diri

Pengembangan karir profesional perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Pengembangan jenjang karir professional yang sudah dikembangkan oleh berbagai sarana kesehatan masih kurang memperhatikan tuntutan dan kebutuhan profesi, serta belum dikaitkan dengan kompensasi atau sistem penghargaan. Dengan adanya sistem jenjang karir profesional perawat yang diterapkan di setiap sarana kesehatan, diharapkan kinerja perawat semakin meningkat, sehingga mutu pelayanan kesehatan juga meningkat.

d) Insentif

Insentif adalah bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada pegawai dalam bentuk materi (material insentif) maupun dalam bentuk kepuasan rohani (non material insentif). Insentif merupakan bentuk lain dan imbalan

langsung diluar gaji yang merupakan imbalan tetap, biasanya sistem ini diutamakan sebagai strategi untuk meningkatkan produktifitas pegawai. Insentif atau bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pemberian insentif merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dan juga untuk memenuhi kebutuhan perawat.

e) Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal antara pegawai dan penyeliannya sangat penting, oleh karena itu manajer dapat menciptakan suasana yang menunjukkan penghargaan yang positif terhadap pegawai, mendorong komunikasi yang terbuka, mengakui prestasi dan mendorong pertumbuhan dan produktivitas yang dapat menghasilkan kepuasan Menurut (Shield 2015; (Esteve & Schuster, 2019) jenis reward yaitu

a) Reward Finansial

- 1) Upah/gaji/salary
- 2) Bonus, insentif, tunjangan
- 3) Jaminan social
- 4) Asuransi jiwa dan kesehatan
- 5) Bantuan lanjut studi

b) Non financial

- 1) Penataan sistem promosi karir
- 2) Pemberian umpan balik positif
- 3) Supervisi

- 4) Kesempatan berkembang : *Continuing professional development (CPD)*
- 5) Pengakuan kompetensi & pekerjaan
- 6) Perhatian

2.1.4 Strategi Pemberian Reward

Dalam pemberian reward perlu mengikuti tahapan-tahapan berikut agar mengetahui tujuan dari pemberian reward (Purwanti, 2022)

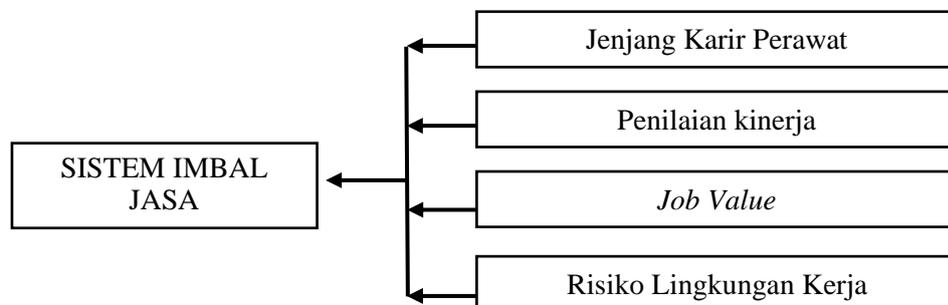
- a. Melakukan penjabaran pekerjaan yang artinya dalam sebuah organisasi harus menyusun deskripsi jabatan, melakukan standar pekerjaan dan menguraikan pekerjaan.
- b. Melakukan penilaian pekerjaan dapat diusahakan tersusun urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian nilai untuk setiap pekerjaan.
- c. Melakukan penilaian pada pekerjaan. Penilaian harus diusahakan tersusun dalam urutan pemeringkatan pekerjaan, menentukan penilaian untuk setiap pekerjaan, pemberian penilaian untuk setiap pekerjaan, dan membandingkan susunan pekerjaan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi.
- d. Melakukan survey dalam berbagai sistem penghargaan yang berlaku dan didasarkan pada item penghargaan di tempat yang bertujuan untuk menentukan keadilan eksternal.
- e. Menentukan harga setiap pekerja dilakukan agar bisa menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam organisasi menentukan harga setiap pekerja menyesuaikan nilai-nilai yang berlaku dan perlu

perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan di dalam organisasi dengan nilai berbagai pekerjaan ditempat lain pada umumnya.

Sementara itu menurut Sujatmiko (2020) pedoman pemberian reward, antara lain

- a. Pemberian reward yang mengajar sangatlah perlu
- b. Reward yang akan diserahkan kepada penerima reward sebisa mungkin jangan menimbulkan rasa iri hati maupun rasa cemburu kepada pihak lain yang merasa pekerjaannya jauh lebih baik tetapi tidak mendapatkan reward.
- c. Dalam pemberian reward jangan diberikan terlebih dahulu sebelum seseorang menunjukkan prestasi kerjanya sehingga berhak menjadi penerima reward
- d. Dalam pemberian reward, pendidik harus berhati-hati dalam memberikannya dikarenakan reward harus diberikan kepada seseorang yang seharusnya menerimanya sebagai upah dari jerih payah yang telah dilakukannya

Sistem imbal jasa diberikan dengan memperhatikan berbagai kriteria (Shield 2015; (Esteve & Schuster, 2019)



Gambar 2.1 Kriteria imbal jasa

Pemberian Jasa perawat dapat memperhatikan berbagai komponen (PPNI, 2018)

- 1) Jenis pendidikan
- 2) Keahlian khusus
- 3) Lama kerja
- 4) Risiko pekerjaan
- 5) Shift kerja
- 6) Beban kerja

2.2 Punishment

2.2.1 Pengertian

Punishment adalah tindakan yang dirancang untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan dengan menciptakan konsekuensi negatif untuk individu yang melakukannya yang tujuannya agar pegawai yang telah melanggar peraturan merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi pelanggaran tersebut (Syamsimar, 2021). Untuk peningkatan produktivitas kerja perlu juga adanya punishment. (Rahmah & Sari, 2023). Punishment dapat bermanfaat meminimalisir kesalahan di masa depan. Namun, punishment harus ditentukan atau diberikan melalui pertimbangan yang saksama dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi (Azizah et al., 2023). Jika punishment telah berjalan dengan baik, terdapat hak yang harus didapatkan oleh pegawai yaitu reward (Rahmah & Sari, 2023)

2.2.2 Tujuan

Salah satu peran penting dari punishment adalah untuk memelihara kedisiplinan perawat. Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik perawat supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan

keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishment akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian punishment yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi perawat (Purwanti, 2022)

2.2.3 Jenis Punishment

Suparmi (2019) mengemukakan beberapa indikator yang mempengaruhi punishment antara lain yaitu:

- a. Peringatan lisan dan tertulis;
- b. Pengurangan gaji;
- c. Penundaan kenaikan pangkat;
- d. Pemberhentian dari jabatan;
- e. Pengakhiran hubungan kerja

2.3 Scoping Review

2.3.1 Pengertian *Scoping Review*

Pelaksanaan praktek kesehatan berbasis bukti terus mengalami perkembangan, hal ini dikarenakan banyaknya minat terhadap penelitian langsung (*primary research*) dan setiap hasil penelitian dilakukan publikasi, sehingga pelaksanaan review untuk mensintesis bukti-bukti penelitian yang telah dipublikasi juga meningkat (Tricco et al., 2018). *Scoping review* merupakan salah satu jenis pendekatan yang dapat digunakan untuk mensintesis bukti penelitian selain 14 jenis metode review yang lain (Munn et al., 2018).

Belum ada kesepakatan secara universal yang dapat diterima terkait definisi dan tujuan dari *scoping review*, namun karakteristik utamanya adalah memberikan gambaran umum tentang topik yang luas (Peters et al., 2015; Peterson et al., 2017). Selain itu, *Scoping review* bertujuan untuk memetakan literature yang ada terkait dengan topik tertentu,

sehingga sering juga disebut sebagai “*mapping review*” (Colquhoun et al., 2017). *Scoping review* dapat memetakan konsep-konsep bidang penelitian, serta untuk memperjelas definisi kerja, dan atau batasan konseptual dari suatu topic. *Scoping review* sangat berguna ketika pendekatan *systematic review* tidak dapat dilakukan pada kumpulan literature yang belum ditinjau secara komprehensif atau menunjukkan sifat yang besar, luas dan kompleks karena studi yang dimasukkan kedalam *scoping review* dapat berasal dari berbagai sumber dan metodologi penelitian yang sesuai dengan kebutuhan reviewer, hal ini dapat dilihat dari element kriteria inklusi *scoping review* yaitu PCC (*Population/Participant, Concept, Context*) (Joanna Briggs Institute, 2020).

Metodologi yang digunakan pada *scoping review* hampir sama dengan metodologi pada *systematic review*, tetapi ada perbedaan yang signifikan diantara kedua jenis review tersebut, yaitu ; (Peters et al., 2020)

- a) Penilaian kualitas studi biasanya tidak menjadi syarat utama, walaupun beberapa *reviewer* memutuskan untuk melakukannya karena sesuai dengan pertanyaan penelitian, sedangkan pada *systematic review* penilaian kualitas studi merupakan hal wajib yang harus dilakukan.
- b) *Scoping review* umumnya lebih eskploratif daripada *systematic review*. Hal ini memungkinkan sintesis yang lebih mendalam dan luas dari literature yang tersedia.
- c)

2.3.2 Indikasi Penyusunan *Scoping Review*

Terdapat beberapa alasan mengapa *scoping review* dilakukan, diantaranya yaitu mengeksplorasi luasnya literature yang tersedia terkait topik yang dibahas, memetakan dan atau meringkas literature yang berhubungan dengan topik, dan sebagai sumber informasi untuk penelitian selanjutnya (Tricco et al., 2018). Berikut ini beberapa indikasi yang dapat dijadikan pertimbangan oleh *reviewer* sebelum menyusun sebuah *scoping review* : (Munn et al., 2018)

- a. *Scoping review* disusun sebagai pendahulu sebelum dilakukannya *systematic review*
- b. *Scoping review* disusun untuk mengidentifikasi jenis bukti yang tersedia terkait area yang akan dibahas, sehingga dapat digunakan untuk keperluan pembuatan kebijakan serta memberikan gambaran kepada pembaca mengenai studi-studi yang telah dilakukan
- c. *Scoping review* disusun untuk mengidentifikasi dan menganalisis kesenjangan pada pengetahuan dasar melalui analisis terhadap hasil studi-studi yang diidentifikasi
- d. *Scoping review* disusun untuk memperjelas definisi atau konsep kunci pada literature, sehingga nantinya dapat digunakan dalam menyusun sebuah kerangka kerja
- e. *Scoping review* disusun untuk mengkaji bagaimana penelitian dilakukan pada suatu topik atau bidang tertentu dengan memberikan gambaran tentang metodologi atau pendekatan yang digunakan, sehingga dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya
- f. *Scoping review* disusun untuk mengidentifikasi karakteristik atau

faktor kunci yang terkait dengan suatu konsep

2.3.3 Kerangka Kerja Penyusunan *Scoping Review*

Kerangka kerja asli dalam melakukan *scoping review* pertama kali diperkenalkan oleh Arksey & O'Malley (2005), kemudian dikembangkan oleh Levac et al., (2010) dengan memberikan detail yang lebih eksplisit mengenai proses yang terjadi dari setiap tahapan review. Selanjutnya metodologi ini disempurnakan oleh Joanna Briggs Institute (2020) menjadi pedoman dalam penyusunan *scoping review* dengan tahapan sebagai berikut :

a) Tahap 1 : Menentukan Tujuan dan Pertanyaan Penelitian

Mengidentifikasi tujuan dan pertanyaan penelitian harus memberikan indikasi yang jelas tentang topik agar memudahkan identifikasi oleh pembaca. Konsep PCC (*Population/Participant, Concept, Context*) direkomendasikan untuk menyusun judul, pertanyaan review, dan kriteria inklusi. Pertanyaan review yang jelas dengan menggabungkan unsur-unsur PCC memudahkan dalam pengembangan kriteria inklusi yang spesifik, memfasilitasi pencarian literature, dan menyediakan struktur yang kuat untuk pengembangan *scoping review*. Sebuah *scoping review* umumnya memiliki satu pertanyaan utama, dan beberapa juga mungkin memiliki satu atau lebih subpertanyaan yang berguna untuk memperjelas elemen PCC dalam pertanyaan utama.

b) Tahap 2 : Mengembangkan Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi harus dirincikan dalam protocol penelitian dan juga harus memberikan informasi mengenai jenis sumber bukti yang akan dimasukkan. Kriteria inklusi membantu pembaca dalam memahami

tentang ruang lingkup *review* yang dilakukan dan juga sebagai panduan bagi *reviewer* itu sendiri dalam membuat keputusan mengenai sumber mana yang akan disertakan atau dikecualikan. Kriteria inklusi harus selaras dengan judul dan pertanyaan *scoping review*.

1) Tipe Partisipan

Karakteristik partisipan harus disebutkan secara jelas, yang meliputi usia, jenis kelamin, dan faktor lainnya yang relevan dengan tujuan dan pertanyaan penelitian. Menjelaskan karakteristik partisipan tidak selalu diperlukan, misalnya pada *scoping review* yang bertujuan mengidentifikasi metode penelitian yang telah digunakan pada topik tertentu.

2) Konsep

Konsep utama *scoping review* harus dijelaskan untuk menentukan ruang lingkup penelitian dan seberapa luas pencarian. Konsep dapat mencakup detail seperti intervensi fenomena yang menarik, dan hasil. Tambahan lain yang dapat dimasukkan kedalam konsep seperti format (misalnya, kertas atau berbasis web), isi (domain penelitian), dan validitas dan reliabilitas dari instrument yang digunakan. Konsep harus berkaitan dengan tujuan dan pertanyaan penelitian.

3) Konteks

Konteks *scoping review* akan bervariasi bergantung pada tujuan dan pertanyaan penelitian, serta dapat mencakup mengenai lokasi geografis, faktor sosial budaya, dan gender tertentu. Konsep juga dapat mencakup pengaturan spesifik seperti perawatan akut, perawatan kesehatan primer.

4) Jenis Sumber Bukti

Sumber bukti *scoping review* dapat berasal dari semua jenis literature misalnya hasil penelitian utama, tinjauan sistematis, meta-analisis, surat, panduan, situs web, dan blog. Namun, *reviewer* dapat memberikan batasan jenis sumber yang dimasukkan, hal ini dilakukan atas dasar pengetahuan tentang jenis sumber yang sesuai dan berguna pada topik yang dibahas.

c) Tahap 3 : Menyusun Strategi Pencarian

Strategi pencarian *scoping review* idealnya bertujuan sekomprensif mungkin dalam batasan waktu dan sumber daya untuk mengidentifikasi sumber bukti utama. Berdasarkan panduan yang diterbitkan JBI (2020), strategi pencarian literature dilakukan dalam tiga tahap. Tahap pertama dengan melakukan pencarian literature menggunakan minimal dua database yang sesuai dengan topik. Tahap kedua dengan menetapkan kata kunci dan melakukan pencarian istilah yang sesuai pada semua database yang disertakan. Tahap ketiga dilakukan dengan penelusuran referensi dari artikel yang diidentifikasi.

Reviewer harus menentukan batasan bahasa dan rentang waktu yang akan dipertimbangkan untuk dimasukkan kedalam review, harus dijelaskan dengan justifikasi yang tepat dan jelas. Meskipun JBI merekomendasikan tidak ada batasan terkait bahasa dan rentang waktu namun justifikasi yang jelas seperti alasan kelayakan dapat mendukung pembatasan yang dilakukan reviewer.

d) Tahap 4 : Melakukan Pencarian Bukti/Literatur

Proses pencarian literature yang dilakukan oleh *reviewer* harus disajikan secara berurutan dan dalam bentuk format pelaporan yang jelas. Dokumentasi proses pencarian adalah komponen penting dari validitas sebuah *scoping review*. Artikel yang digunakan pada *scoping review* dapat berupa literature yang telah

terpublikasi ataupun yang belum dipublikasikan, serta ulasan. Saat melakukan pencarian artikel, menentukan batasan bahasa dan rentang waktu waktu harus dijelaskan dengan justifikasi yang tepat dan jelas untuk mempermudah dalam pelaksanaan tinjauan oleh *reviewer*. Metode pencarian semua sumber bukti (studi primer dan artikel teks/opini) dapat dilakukan secara bersamaan dengan satu strategi pencarian karena pertanyaan penelitian yang mungkin luas.

e) Tahap 5 : Memilih Bukti/Literatur

Pemilihan literature yang akan dimasukkan dilakukan berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditentukan sebelumnya. Pemilihan sumber bukti (baik pada seleksi judul/abstrak dan full teks) dilakukan oleh dua atau lebih *reviewer*. Perbedaan pendapat diselesaikan dengan konsensus atau pendapat *reviewer* ketiga. Proses pemilihan literature digambarkan dalam diagram alur (PRISMA ScR) dan deskripsi narasi terhadap proses yang merinci alur pencarian mulai dari pemilihan sumber, duplikat, pencarian teks lengkap, pencarian tambahan, dan penyajian bukti. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola hasil pencarian juga dijelaskan (misalnya, Covidence, Endnote, JBI SUMARI). Rincian teks lengkap yang dipilih harus dilampirkan, begitu juga dengan sumber yang dikecualikan harus ada lampiran yang menguraikan alasan mengapa mereka dikeluarkan.

f) Tahap 6 : Menggali Bukti/Literatur Yang Telah Dipilih

Data yang diambil dari sumber bukti harus selaras dengan tujuan dan pertanyaan penelitian. Pada *scoping review*, proses menggali atau ekstraksi data disebut sebagai “*data charting*”, hal ini bertujuan untuk memberikan ringkasan dan deskriptif yang logis dari hasil pencarian sumber bukti. Proses ekstraksi data harus melibatkan setidaknya dua

reviewer untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan bias. Berikut ini beberapa informasi penting yang dapat disajikan dalam esktraksi data, diantaranya :

- 1) Authors / penulis
 - 2) Tahun publikasi
 - 3) Tempat / negara asal (tempat studi dilakukan atau diterbitkan)
 - 4) Maksud / tujuan
 - 5) Populasi dan ukuran sampel (jika ada)
 - 6) Metodologi / metode penelitian
 - 7) Jenis intervensi, pembanding, dan detail lainnya misalnya durasi intervensi (jika ada)
 - 8) Hasil dan rinciannya, misalnya bagaimana hasilnya di ukur (jika ada)
 - 9) Temuan yang relevan dengan pertanyaan penelitian
- g) Tahap 7 : Menganalisa Bukti/Literatur yang dimasukkan

Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk melakukan analisa data pada scoping review. Banyak yang hanya melakukan perhitungan frekuensi sederhana dari konsep, populasi, karakteristik, atau bidang data lainnya. Namun, beberapa *reviewer* lainnya dapat memilih untuk melakukan analisis yang lebih mendalam seperti analisis isi kualitatif deskriptif. Pada data kuantitatif, *reviewer* dapat memilih untuk menyelidiki terjadinya konsep, karakteristik, populasi, dan lainnya dengan metode yang lebih maju daripada perhitungan frekuensi sederhana. Hasil deskriptif ini kemudian dapat dipetakan dalam berbagai presentasi visual, seperti table atau grafik.

Cara analisa data pada scoping review sangat bergantung pada

tujuan tinjauan dan penilaian reviewer sendiri. Pertimbangan yang paling penting mengenai analisis data yaitu reviewer harus transparan dan eksplisit terhadap pendekatan yang diambil, termasuk memberikan alasan untuk pendekatan mereka dan dengan jelas melaporkan setiap data dan analisis yang diekstraksi.

h) Tahap 8 : Menyajikan Hasil

Penyajian data hasil pada scoping review dapat dianggap berisi dua bagian besar, yang pertama menjelaskan hasil strategi pencarian dan proses pemilihan bukti yang didalamnya termasuk diagram alur PRISMA ScR. Bagian kedua memberikan informasi atau hasil kunci yang relevan dengan tujuan atau pertanyaan penelitian. Hasil scoping review dapat disajikan sebagai peta data yang diekstraksi dari makalah yang disertakan dalam bentuk diagram atau table, dan atau dalam format deskriptif yang selaras dengan tujuan dan ruang lingkup dari review yang dilakukan. Elemen PCC mungkin berguna untuk memandu format terbaik untuk menyajikan hasil tinjauan kepada audiens. Menyajikan hasil dalam format yang sesuai dan rinci akan memungkinkan reviewer untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur dan memetakan bukti yang tersedia. Ada banyak pilihan untuk menyajikan data hasil scoping review diantaranya : Bentuk bagan, diagram gelembung dan bentuk tabel

i) Tahap 9 : Merangkum Bukti

Rangkuman bukti-bukti dalam *scoping review* harus mencakup beberapa komponen berikut ini: garis besar tinjauan, kriteria inklusi, strategi pencarian, ekstraksi data, penyajian dan ringkasan hasil, serta

implikasi studi terhadap penelitian dan praktik.

2.3.4 Kualitas *Scoping Review*

Scoping review merupakan jenis tinjauan atau *review* yang dengan ruang lingkup yang luas dengan sedikit keterbatasan dan tidak membatasi sumber pencarian, sehingga memungkinkan terjadinya kesenjangan tentang tingkat pemahaman terhadap literatur. Sehingga untuk mengatasi hal tersebut, dibutuhkan sebuah panduan yang dapat digunakan untuk mengkritisi berbagai literatur guna menjamin kualitas sebuah *scoping review*.

Pengkajian kualitas *scoping review* yang diterbitkan oleh Cooper et al., (2019) berisikan enam kriteria utama. Selanjutnya kriteria utama tersebut diuraikan kedalam 22 item dalam bentuk lembar checklist yang dimana setiap item diberikan 1 poin jika indikator ditemukan dalam tinjauan dan poin 0 jika indikator tidak ditemukan. Semakin tinggi nilai yang diperoleh, maka semakin berkualitas *scoping review* tersebut.

Instrument lain yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sebuah *scoping review* yaitu dengan menggunakan *PRISMA checklist for scoping review* yang dikembangkan oleh Tricco et al., (2018). Pada instrument ini terdiri dari tujuh bagian besar yang kemudian dijabarkan menjadi 27 item dalam bentuk lembar ceklist. Perbedaan dengan instrument sebelumnya yang dikeluarkan Cooper et al., (2019), pada instrument kali ini hanya menggunakan ceklist dan deskripsi naratif terhadap setiap item

2.3 Kerangka Teori

