

Hubungan Pengetahuan Kepemimpinan Dengan Motivasi Perawat Dalam Hal Penugasan Dan Pelatihan Di Rumah Sakit

Maria Hariyati Oktaviani¹, Bambang Edi Warsito²

^{1,2} Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro

Article Info

Article History:

Accepted Nov 28th 2018

Key words:

Kepemimpinan; Motivasi;
Kinerja; Perawat

Abstract

Motivasi tidak selamanya didapatkan dari seorang pemimpin, tetapi seorang perawat mampu menjadi pemimpin dalam dirinya sendiri maupun dalam hal merawat pasien. Hal ini sangat berbeda dengan apa yang terjadi dilapangan. Berdasarkan hasil temuan di lapangan menemukan bahwa gaya kepemimpinan masih banyak yang tidak berfokus pada motivasi dalam kinerja perawat yang berdampak pada pelayanan kesehatan. Data yang menunjang berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan Depkes RI mendapatkan hasil bahwa 70% perawat selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 39,8% masih melakukan tugas-tugas kebersihan, 47,4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat dan bidan khususnya mengenai keterampilan, sikap, kedisiplinan dan motivasi kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa jurnal, yakni motivasi yang memberikan pengaruh dengan kinerja perawat terkhususnya dalam hal pekerjaan, menunjukkan bahwa adanya kesamaan dalam hal pengaruh hubungan pengetahuan kepemimpinan dengan motivasi perawat rendah dalam hal penugasan dan pelatihan. Kurangnya motivasi dalam hal penugasan dan pelatihan yang dapat menimbulkan minimnya pengetahuan perawat dalam hal pelayanan kesehatan.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian dari system pelayanan kesehatan secara keseluruhan yang memberikan pelayanan kuratif maupun preventif serta menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap atau perawatan dirumah. Rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pendidikan tenaga kesehatan dan tempat penelitian (Adisasmito, 2009).

Tenaga kesehatan menurut SKN (Sistem Kesehatan Nasional) 2004 adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan

professional dibidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan menurut PP No. 32 tahun 1996 terdiri dari tenaga medis, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, dan tenaga keperawatan (bidan dan perawat) (Adisasmito, 2008).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang

Corresponding author:

Maria Hariyati Oktaviani
oktavianinofy@yahoo.com

Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol 1 No 2, Nov 2018
e-ISSN 2621-5047

memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono, Hadi et al, 2013).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2010). Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktifitas. Standar instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2012). Penurunan kinerja mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Salah satu bentuk dari penurunan kinerja perawat adalah kurangnya motivasi dari dalam diri, terkhususnya dalam hal penugasan dan pelatihan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, Veithzal, 2006).

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai suatu tujuan. Besar kecilnya motivasi tergantung pada masing-masing orang (Saam, Zulfan, Wahyuni, 2013). Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization (Wibowo, 2010).

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, dimana motivasi dapat mempengaruhi seseorang, yakni; faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Dimana faktor intrinsik dapat dilihat dari 1) keberhasilan mencapai sesuatu, 2) pengakuan yang diperoleh, 3) sifat pekerjaan yang dilakukan, 4) rasa tanggung jawab, dan faktor ekstrinsik, yakni 1) kebijakan organisasi, 2) pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan (lingkungan), 3) hubungan interpersonal dan kondisi kerja. Jika pengaruh pemimpin dalam member motivasi perawat meningkat, maka akan berdampak pada kinerja perawat, kepuasan pasien dan perawat, tujuan organisasi, dan pengaruh dalam organisasi itu sendiri (Finarti, Bachri, Arifin, 2016).

Hal ini sangat berbeda dengan apa yang terjadi dilapangan. Berdasarkan hasil temuan di lapangan menemukan bahwa gaya kepemimpinan masih banyak yang tidak berfokus pada motivasi dalam kinerja perawat yang berdampak pada pelayanan kesehatan. Data yang menunjang berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan DepKesh RI bekerjasama dengan WHO Prov. Kaltim, Sumut, Sulut, Jabar, dan Jakarta pada tahun 2007, mendapatkan hasil bahwa 70% perawat selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 39,8% masih melakukan tugas-tugas kebersihan, 47,4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat dan bidan khususnya mengenai keterampilan, sikap, kedisiplinan dan motivasi kerjanya (Aisyah, 2008).

Komponen dalam suatu kinerja dapat dilihat berdasarkan kompetensi dan produktifitas. Kompetensi dimana individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kerjanya, sedangkan produktifitas melihat kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (outcome).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni; factor individu (kemampuan,

ketrampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman tingkat social, dan demografi seseorang), factor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), factor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (reward system)). Berdasarkan beberapa faktor diatas, penulis tertarik pada faktor psikologis yakni motivasi, dimana kurangnya pengetahuan tentang kepemimpinan terhadap motivasi pada perawat dalam meningkatkan ketrampilan dan tugas sebagai seorang perawat (Ramadini & Jasmita, 2015).

Dalam meningkatkan motivasi kerja perawat, diperlukan beberapa faktor diantaranya; keinginan akan adanya peningkatan, rasa percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan, adanya umpan balik, adanya kesempatan untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan, dan adanya instrumen kinerja untuk promosi, kerja sama dan peningkatan penghasilan. Dari beberapa jenis kepemimpinan tersebut kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang terbaik karena dapat memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang belum pernah diraih sebelumnya, memberikan perhatian pada karyawan, mampu melatih, serta membuat karyawan loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan data empiris penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan DepKesh RI bekerjasama dengan WHO Prov. Kaltim, Sumut, Sulut, Jabar, dan Jakarta pada tahun 2007 diatas, menunjukkan gaya kepemimpinan masih banyak yang tidak berfokus pada motivasi dalam kinerja perawat yang berdampak pada pelayanan kesehatan. Maka dapat dirumuskan satu rumusan masalah adalah motivasi perawat rendah dalam hal penugasan dan pelatihan, disamping itu juga ditemukan data 70% perawat tidak

mengikuti pelatihan, 39,8% masih melakukan tugas-tugas kebersihan, dan 47,4% perawat tidak memiliki uraian tugas, sehingga rumusan masalahnya adalah apakah pengetahuan kepemimpinan berhubungan dengan motivasi perawat rendah dalam hal pelatihan dan penugasan.

Tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah "untuk mengetahui hubungan pengetahuan kepemimpinan dengan motivasi rendah perawat dalam hal pelatihan dan penugasan". Manfaat dalam penulisan karya ilmiah ini, yakni untuk mengetahui pentingnya hubungan pengetahuan kepemimpinan dengan motivasi rendah perawat dalam hal pelatihan dan penugasan, untuk meningkatkan kinerja perawat yang akan berdampak pada kepuasan pasien dan juga bermanfaat bagi penelitian lain untuk dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian khususnya pada hubungan pengetahuan kepemimpinan dengan motivasi rendah perawat dalam hal pelatihan dan penugasan.

METODE

Literature review dengan menggunakan metode mengumpulkan jurnal dengan cara melakukan penelusuran jurnal yang telah terpublikasi pada google search yakni google scholar dengan menggunakan kata kunci "transformational leadership dan motivasi perawat". Jurnal yang diambil memiliki kemiripan kemudian dianalisis. Jurnal dibatasi pada tahun terbit 2016 - 2008 yakni sebanyak 7 jurnal yang sudah terpublikasikan.

Berdasarkan 7 jurnal yang didapat, dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni penelitian yang dilakukan hampir semuanya menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik korelasional melalui pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di rumah sakit tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling,

dengan sampel adalah perawat pelaksana di ruangan dan kepala ruangan. Variabel penelitian adalah gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dan kinerja perawat di rumah sakit sebagai variabel terikat. Instrumen penelitian yang digunakan hamper semuanya berupa kuesioner dan ada beberapa penelitian yang menggunakan teknik wawancara dan observasi langsung. Hasil yang didapat dari berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menyatakan bahwa adanya hubungan yang terikat antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Maka dari itu, adanya kemiripan dengan rencana penelitian yang menyatakan bahwa adanya hubungan pengetahuan kepemimpinan dengan motivasi perawat dalam hal penugasan dan pelatihan di rumah sakit.

HASIL

Berdasarkan hasil dari 7 jurnal diatas, hasil yang paling menunjukan adanya "hubungan pengetahuan kepemimpinan dengan motivasi perawat dalam hal penugasan dan pelatihan di rumah sakit" yakni penelitian dari Makta, Noor, Kapalawi, & Mars (2013) menunjukan hasil penelitian dengan uji Regresi linier menunjukkan bahwa ada pengaruh prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, supervisi dengan kinerja perawat, dari sepuluh variabel motivasi yang paling besar memberikan pengaruhnya dengan kinerja perawat yaitu pekerjaan.

Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi meliputi keseluruhan jajaran personil dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit dengan kategori kinerja seluruhnya termasuk sedang yaitu sebanyak 44 orang (77.2%). Dan ada yang kinerjanya baik yaitu sebanyak 13 orang (22.8%). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nasution (2008), di RSUD dr. Pirngadi Medan bahwa lebih banyak perawat yang melakukan tindakan kurang baik dalam melaksanakan tindakan perawatan pada pasien pasca bedah yaitu 45,5%. Hal ini juga didukung oleh penelitian Siregar (2008), di RSUD Swadana Tarutung Tapanuli Utara bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap sebagian besar dalam kategori baik (71,4%), tetapi masih ditemukan (28,6%) perawat dengan kinerja kurang baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, yakni motivasi yang memberikan pengaruh dengan kinerja perawat terkhususnya dalam hal pekerjaan, menunjukan bahwa adanya kesamaan dalam hal pengaruh hubungan pengetahuan kepemimpinan dengan motivasi perawat rendah dalam hal penugasan dan pelatihan. Kurangnya motivasi dalam hal penugasan dan pelatihan yang dapat menimbulkan minimnya pengetahuan perawat dalam hal pelayanan kesehatan. Masih banyak perawat yang belum mengikuti pelatihan dan belum adanya uraian tugas yang pasti, dapat dilihat dari masih banyak perawat yang melakukan tugas bersih-bersih. Dalam diri perawat harus mempunyai pengetahuan akan kepemimpinan, dimana perawat dapat mampu memotivasi diri akan hal mengetahui mana tugasnya sebagai seorang perawat yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan mana yang sebagai petugas kebersihan. Perawat juga harus mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan skill mereka dalam pelayanan kesehatan dan dalam melakukan tindakan keperawatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil literature review dari berbagai penelitian yang sudah terpublikasikan mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja perawat, yang dalam arti meningkatkan motivasi perawat dalam hal penugasan dan pelatihan perawat dalam meningkatkan skill perawat. Motivasi tidak selamanya didapatkan dari seorang pemimpin. Tetapi seorang perawat mampu menjadi pemimpin dalam dirinya sendiri maupun dalam hal merawat pasien.

Saran bagi perawat, diperlukan adanya pengetahuan kepemimpinan dalam diri perawat untuk meningkatkan motivasi dalam hal penugasan dan pelatihan yang dimana masih terlihat belum adanya uraian tugas yang jelas dan perawat hampir semuanya belum mengikuti pelatihan.

Sistem pelayanan kesehatan bersifat dinamis dan terus berkembang sesuai tuntutan, oleh karena itu sangat penting bagi para pemimpin perawat untuk memiliki gaya kepemimpinan yang memungkinkan staf perawat untuk menyesuaikan perubahan dan bekerja menuju pelayanan yang berfokus pada pasien (PCC). Pemimpin perawat menentukan, mengkomunikasikan, mengarahkan dan terlibat dalam perubahan budaya pelayanan PCC. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu strategi kepemimpinan yang paling efektif untuk mencapai makna pelayanan PCC. Transformasional keperawatan mengubah kerangka pikir terhadap apa yang diharapkan pasien dalam layanan dan menentukan proses untuk mencapai tujuan layanan PCC. Seorang pemimpin transformasional mengilhami stafnya dan menciptakan sikap empati dalam hubungan interpersonal perawat dan pasien. Leader keperawatan dapat mengevaluasi kualitas pelayanan PCC dengan mengamati perilaku dan interaksi perawat dengan pasien. Pengukuran empati

dan outcome layanan digunakan sebagai salah satu tolak ukur evaluasi kualitas layanan keperawatan.

REFERENSI

- Adisasmito, Wiku. (2009). Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit. Jakarta : Rajawali Pers
- Adisasmito, Wiku. (2008). Sistem Kesehatan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Aisyah S. (2008). Penyusunan Strategi Peningkatan Mutu Pelayanan Keperawatan Berdasarkan Analisa Posisi Asuhan Keperawatan dengan Jendela Pelanggan di RSI Nashrul Ummah lamongan. Dibuka pada website http://www.adln.lib.unair.ac.id/go.php?id=gd_lhub-gdl-S2-2007aisyahsiti3736&node=441&start=26&PH_PSESSID=a1c47e79ss04b4d0ce4ddfd4ef1fab pada tanggal 20 Oktober 2017.
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2016). Hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 2(1), 64–69.
- Makta, L., Noor, H. N. B., Sc, M., Kapalawi, I., & Mars, M. S. P. H. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs . Stella Maris Makassar.
- Mulyono, M. Hadi et all. (2013). Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. (Online). Dari : <http://journal.unhas.ac.id>
- Nasution, D. (2008). Pengaruh Motivasi Perawat terhadap Tindakan Perawatan pada Pasien Pasca Bedah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan Tahun 2008, (Tesis) Medan, Universitas Sumatera Utara.
- Nursalam. (2012). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta : Salemba Medika
- Ramadini, I., & Jasmita, E. (2015). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana, 11(1).
- Rivai, Veithzal. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke

Praktik. Edisi 3, Cetakan 3 . Jakarta : PT Raja
Grafindo Persada

Saam, Zulfan dan Sri Wahyuni.(2013). Psikologi
Keperawatan.Jakarta : Rajawali Pers

Siregar. (2008). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD
Swadana Tarutung Tapanuli Utara, (Tesis)
Medan, Sekolah Pascasarjana USU.

Wibowo.(2010). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga.
Jakarta : Rajawali Pers