

HUBUNGAN PEMBERIAN REWARD KEPADA PERAWAT DENGAN PELAKSANAAN DOKUMENTASI ASUHAN KEPERAWATAN

Muhammad Taufiq Hidayanto¹, Qurrotul Aeni¹, Bertha Takharina²
¹Program Studi Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kendal
²RSUD Dr.H.Soewondo Kendal

Email: qurrotul.aeni@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Dokumentasi keperawatan merupakan suatu aspek penting yang sampai saat ini perlu ditingkatkan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Dokumentasi keperawatan yang tidak dilakukan dengan tepat, lengkap dan akurat dapat menurunkan mutu pelayanan keperawatan karena tidak dapat mengidentifikasi sejauh mana tingkat keberhasilan asuhan keperawatan yang telah diberikan. Reward sangat diperlukan perawat untuk melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas, karena dengan reward ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. **Metode:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan reward dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Boja 01 Kendal. Penelitian ini menggunakan desain *deskriptif korelasional* dengan metode pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan *Teknik Non Random* yaitu sebanyak 35 perawat di Puskesmas Boja 01 kendal. Alat penelitian menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan *univariat* dan *bivariat* menggunakan uji *chi square*. **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara reward dengan pelaksanaan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Boja 01 Kendal (*pvalue* = 0,019). **Diskusi:** Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan variabel-variabel yang berhubungan dengan pelaksanaan perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Kata kunci: Reward, Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

ABSTRACT

Introduction: Nursing documentation is an important aspect which until now needs to be upgraded to improve the quality of health services. Nursing documentation is not performed correctly, completely and accurately can reduce the quality of nursing care because they can not identify the extent to which the success rate of nursing care that has been given. Reward indispensable documentation nurses to perform nursing care at the health center, because the reward is expected that each individual employee willing to work hard and enthusiastically to achieve high productivity. **Methods:** The purpose of this study to determine the relationship of reward to the implementation documentation of nursing care at the health center Boja 01 Kendal. This research uses a correlational descriptive design with cross sectional method. The sample in this study were taken using a technique Non-Random as many as 35 nurses at the health center Boja 01 Kendal. Research tool using a questionnaire and analyzed using univariate and bivariate using chi square test. **Results:** The results showed no relationship between reward with the implementation of the nurse in documentation of nursing care at the health center Boja 01 Kendal (*pvalue* = 0.019). **Discussion:** Further research is expected to further develop the variables associated with the implementation of nurses in nursing care documentation.

Keywords: Reward, Documenting Nursing Care

PENDAHULUAN

Kemampuan Puskesmas memberikan pelayanan asuhan keperawatan secara professional sangat

tergantung kinerja perawat dalam menerapkan standar asuhan keperawatan di Puskesmas. Standar asuhan keperawatan merupakan

pedoman atau tolak ukur kualitas dalam pelaksanaan praktek pelayanan keperawatan (Nursalam, 2008). Pelayanan keperawatan di Puskesmas rawat inap dilakukan dengan pendekatan proses perawatan yang dimulai dari tahap pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi yang masing-masing saling berkaitan menjadi suatu dokumentasi (Handyaningsi, 2009).

Masalah yang sering muncul dihadapi di Negara Indonesia dalam pelaksanaan asuhan keperawatan adalah banyak perawat yang belum melakukan pelayanan keperawatan sesuai standar asuhan keperawatan dan pelaksanaan asuhan keperawatan juga disertai dengan pendokumentasian yang kurang lengkap (Priyantoro, 2011). Mastini (2013) dalam penelitiannya menghasilkan kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan hanya 63,2% padahal target minimal kelengkapan adalah 85%. Siswanto (2013) dalam penelitiannya juga menghasilkan rata-rata (71,6%) pendokumentasian asuhan keperawatan belum lengkap.

Perawat diharuskan mencatat segala tindakan yang dilakukan terhadap pasien sebagai upaya untuk melindungi pasien terhadap kualitas pelayanan keperawatan yang diterima dan perlindungan terhadap keamanan perawat dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga ketidakeleengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan dapat berpotensi untuk menjadi kasus hukum karena dokumentasi adalah suatu catatan yang dapat dibuktikan atau dijadikan bukti dalam persoalan hukum. Perawat yang tidak melaksanakan atau tidak menyelesaikan suatu aktifitas atau mendokumentasikan secara tidak benar, dapat di tuntutan melakukan malpraktik (Depkes, 2010; Afni, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Agung (2013) menghasilkan bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik akan dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, sedangkan dengan mutu pelayanan keperawatan yang baik maka akan mudah untuk menciptakan kepuasan pasien. Nursalam (2008) juga menyatakan bahwa dokumentasi keperawatan bermanfaat sebagai landasan aspek hukum, jaminan mutu, komunikasi, keuangan, pendidikan, penelitian, dan akreditasi. Kelengkapan pendokumentasian

asuhan keperawatan juga merupakan bagian dari kualitas pelayanan keperawatan. Pelaksanaan pendokumentasian adalah indikator kinerja dan perilaku individu dalam bekerja sesuai tugasnya dalam organisasi (Ulum, 2013).

Dokumentasi keperawatan yang tidak dilakukan dengan tepat, lengkap dan akurat dapat menurunkan mutu pelayanan keperawatan karena tidak dapat mengidentifikasi sejauh mana tingkat keberhasilan asuhan keperawatan yang telah diberikan. Perawat tidak mempunyai bukti tertulis ketika pasien menuntut ketidakpuasan atas pelayanan keperawatan apabila pendokumentasian tidak lengkap (Nursalam, 2012). Salah satu faktor yang paling utama dalam memberikan pelayanan keperawatan terhadap pasien adalah adanya motivasi melalui pemberian *reward* (Riyadi & Kusnanto, 2007).

Pemberian *reward* kerja yang tinggi akan menciptakan suatu pelayanan profesional, tetap semangat, sesuai dengan ilmu dan kiat-kiat keperawatan dan tentunya patuh dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Riyadi & Kusnanto, 2007). Sesuai dengan teori motivasi dari Abraham Maslow disebutkan bahwa motivasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya didasari adanya kebutuhan. Kebutuhan tersebut ada 5 tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan penghargaan atau *reward* (Purwanto, 2007).

Salah satu pemberian *reward* kepada perawat adalah dengan mengembangkan sistem penghargaan pelayanan berdasarkan sistem *grading* yang mengacu pada sistem jenjang karir profesional perawat yang disusun oleh Depkes RI bersama organisasi PPNI sejak tahun 2006. Dimana dijelaskan bahwa sistem jenjang karir sebagai salah satu komponen sistem penghargaan non finansial kepada perawat merupakan aspek pengakuan pencapaian kinerja dan disusun dengan berbagai tujuan (Depkes RI, 2006). Sistem penghargaan finansial yang sering digunakan oleh institusi kesehatan adalah pembagian jasa pelayanan diluar gaji yang rutin didapatkan setiap bulannya yang disebut dengan insentif

material yang berbentuk uang dan jasa berdasarkan prestasi kerja (Simamora, 2009).

Studi pendahuluan, dengan pemeriksaan 10 status asuhan keperawatan pasien di Puskesmas Boja. Didapatkan 8 status asuhan keperawatan tidak tertulis secara keseluruhan mulai dari pengkajian sampai evaluasi, tidak menulis identitas pasien dengan lengkap, tidak menulis diagnosa keperawatan, hanya menulis tanda-tanda vitalnya pasien, bahkan 2 status asuhan keperawatan sama sekali tidak ada pendokumentasian keperawatannya dan hanya ada pendokumentasian catatan dokter. Kemudian wawancara dengan 6 perawat ditemukan pula 3 perawat mengatakan sikap yang malas pada perawat timbul dikarenakan adanya perbedaan besar kecilnya upah yang diterima pegawai berdasarkan sistem grading yang pelaksanaannya menggunakan kriteria penilaian yang didasarkan pada: pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian. Sejumlah 3 perawat juga mengatakan ada perbedaan gaji

pokok, tunjangan fungsional, insentif/ jasa pelayanan, dan pengembangan karir diantara masing-masing pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian reward kepada perawat dengan pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di Puskesmas.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan *deskriptif korelasional* dengan pendekatan secara *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Puskesmas Boja yang berjumlah 35 perawat. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden dengan pengambilan sampel secara *total sampling*. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2016 dengan alat penelitian menggunakan kuesioner pemberian reward, dan dokumentasi asuhan keperawatan. Data dianalisis menggunakan uji *chi square test*.

HASIL

Tabel 1.
Hubungan antara pemberian reward dengan pelaksanaan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (n=35)

Pemberian reward	Pelaksanaan Pendokumentasian				Total		<i>P value</i> 0.001
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	f	%	f	%			
Baik	8	100	0	0	8	100	
Sedang	5	38,5	8	61,5	13	100	
Rendah	3	21,4	11	78,6	14	100	
Total	16	45,7	19	54,3	35	100%	

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* ternyata didapatkan nilai *expected count* kurang dari 5 sehingga uji *chi square* belum

memenuhi syarat dan dilakukan *transformasi cell* dari tabel 3x2 menjadi tabel 2x2

Tabel 2.
Hasil tranformasi cell hubungan antara pemberian reward dengan pelaksanaan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (n=35)

Pemberian reward	Pelaksanaan Pendokumentasian				Total	<i>P value</i>	OR (CI 95%)	
	Baik		Tidak Baik					
	f	%	f	%				
Baik+Sedang	13	61,9	8	38,1	21	100	0,019	5,54
Rendah	3	21,4	11	78,6	14	100		
Total	16	45,7	19	54,3	35	100%		

Hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 8 (100%) dari 8 responden yang pemberian

reward baik dan baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sebanyak 8 (61,5%) dari

13 responden yang pemberian reward sedang dan tidak baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sebanyak 11 (78,6%) responden yang pemberian reward rendah dan tidak baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 8 (100%) dari 8 responden yang pemberian reward baik dan baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sebanyak 8 (61,5%) dari 13 responden yang pemberian reward sedang dan tidak baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sebanyak 11 (78,6%) responden yang pemberian reward rendah dan tidak baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi pemberian reward pada perawat, maka semakin tinggi pula pelaksanaan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan secara baik.

Hasil analisis *chi square* juga didapatkan nilai $\chi^2 = 0,019$ (p value $< 0,05$) yang artinya ada hubungan antara pemberian reward dengan pelaksanaan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Boja 01 Kendal. Hasil analisis diperoleh pula nilai $OR=5,54$, artinya perawat yang mendapatkan reward yang rendah mempunyai peluang 5,54 kali tidak baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang mendapatkan reward baik.

Perawat yang didukung oleh reward yang baik seperti gaji atau imbalan, insentif, perlindungan bahaya, peningkatan kesejahteraan, penyediaan fasilitas, maka akan tercipta motivasi yang tinggi terhadap perawat dalam pekerjaannya, sehingga akan tercipta pelaksanaan yang tinggi pula dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Sesuai pendapat menurut Azwar (2010), yang menyatakan bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan sangat dipengaruhi oleh unsur masukan yang meliputi tenaga perawat dan format dokumentasi, unsur proses yang meliputi beban kerja dan motivasi kerja perawat, serta unsur lingkungan yang meliputi supervisi dan *Reward* maupun *Punishment*.

Didukung penelitian yang dilakukan oleh Widayanti (2009) yang menghasilkan bahwa adanya reward kerja berpengaruh terhadap

pretasi kerja karyawan. Seperti halnya perawat yang mempunyai motivasi yang baik, maka kinerjanya pun baik, sehingga baik dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baik.

Seperti pada penelitian Buheli (2012) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa reward merupakan faktor yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Ulum (2013) yang menghasilkan bahwa pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan adalah rasa tanggung jawab dari perawat itu sendiri, status perawat tersebut, status figur otoritas (pimpinan), legitimasi figur otoritas melalui supervisi, kedekatan figur otoritas dengan perawat, dan reward perawat.

Tenaga perawat yang mendapatkan reward tinggi, karena merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga terdorong untuk lebih giat melaksanakan tugasnya. Reward berkaitan erat dengan dorongan yang kuat untuk melakukan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal. Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap gaji dan insentif yang diterima, kedudukan dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tenaga perawat untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya lebih baik pula. Berbeda dengan yang tidak mendapatkan reward tinggi maka ia tidak memiliki hasrat untuk berkerja semaksimal mungkin serta bersikap apatis terhadap tugasnya yang mengakibatkan kinerjanya kurang baik. Kopelman (2006) juga mengemukakan bahwa pendapatan/gaji akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu dan menjadikan pekerja baik dalam tugasnya.

Meskipun adanya pemberian reward yang baik, belum tentu tercipta pelaksanaan yang baik. Hal ini terlihat dari hasil sebanyak 8 (61,5%) yang mempunyai pemberian reward sedang namun tidak baik dalam pendokumentasian. Peneliti berpendapat hal ini terjadi karena adanya faktor intrinsik dari perawat. Motivasi intrinsik merupakan keadaan psikologis perawat yang timbul oleh karena keinginan-keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, serta berbagai macam kebutuhan lainnya (Fitri, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2012) juga menghasilkan bahwa kecerdasan emosional perawat berhubungan dengan pelaksanaan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Penelitian yang dilakukan oleh Sune (2013) juga menghasilkan bahwa motivasi intrinsik perawat lebih berkontributor terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dibandingkan dengan pemberian reward.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian disimpulkan Pemberian reward perawat di Puskesmas Boja 01 Kendal sebagian besar dalam kategori rendah yaitu sebanyak 14 (40%) responden. Pelaksanaan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Boja 01 Kendal sebagian besar dalam kategori tidak baik yaitu sebanyak 19 (54,3%) responden. Terdapat hubungan antara pemberian reward dengan pelaksanaan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Boja dengan nilai $p_{value} = 0,019$ ($p_{value} < 0,05$).

Saran

Puskesmas Boja diharapkan dapat mempertimbangkan faktor reward dalam manajemen ketanagerjaan di Puskesmas Boja, karena dari hasil penelitian faktor tersebut yang menyebabkan perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan rendah. Puskesmas Boja juga diharapkan mengkaji ulang pendokumentasian yang sering kosong seperti umur, tempat tanggal lahir pasien, diagnosa keperawatan, diagnosa prioritas, dan tindakan keperawatan

DAFTAR PUSTAKA

Afni. (2012). *Indikasi Hukum dalam Dokumentasi Keperawatan di Indonesia: Etika dan Hukum Dalam Keperawatan*. From: <http://anissacindy.blogspot.com/2013/03/> diakses 8 Oktober 2015.

Agung. (2013). *Hubungan Dokumentasi Keperawatan dengan Kepuasan Pasien di RS Di Jawa Timur*. Prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah 2013

Armstrong, Marwansyah (2010). *Armstrong Handbook "of Reward management practice: Improving performance*

through Reward" 4th Edition. Jakarta: EGC.

- Asmadi. (2008). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Azwar Azrul. (2010). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan.
- Berthiana. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Ketepatan Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Buntok*. From: <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/950/1002> diakses 8 Oktober 2015.
- Buheli. (2012). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango*. Jurnal Keperawatan Gorontalo. From: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JHS/article/download/930/870>. Diakses 8 Oktober 2015.
- Departemen Kesehatan RI. (2010). *Pedoman Kerja di Puskesmas*. Jakarta. Kemenkes RI.
- DEPKES RI. (2010). *Kebijakan Pengembangan Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Depkes.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Ferawati. (2012). *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2012*. Skripsi Universitas Andalas.
- Handayaningsi. (2009). *Dokumentasi Keperawatan*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.
- Hartati.(2013). *Gambaran kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap lontara RSUP.Dr.Wahidin Sudirohusodo*.Tesis UNHAS Makasar.
- Nangoi, Winda. (2014). *Hubungan Pemberian Reward Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Irina A RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado*. Diakses tanggal 12 september 2015.
- Nawawi, H. Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang*

- kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2007). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*. Bahasa Indonesia jilid kedua. Jakarta: Prenhallindo.
- Royani. (2010). *Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Cilegon Banten*. http://digital.20285355-T-royani_2. Diakses tanggal 02 september 2015.
- Simamora. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN,
- Tika, Moh. Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: BumiAksara.
- Ulum. (2013). *Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berdasarkan Teori Kepatuhan Milgram*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 1 Nomor 3 Juli-Agustus 2013
- Wijono. (2007). *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*. Surabaya: Airlangga University Pres.
- Yani, H.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zakiah. (2012). *Hubungan Sikap dan Karakteristik Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Sidoarjo*. Jurnal Universitas Padjajaran.