

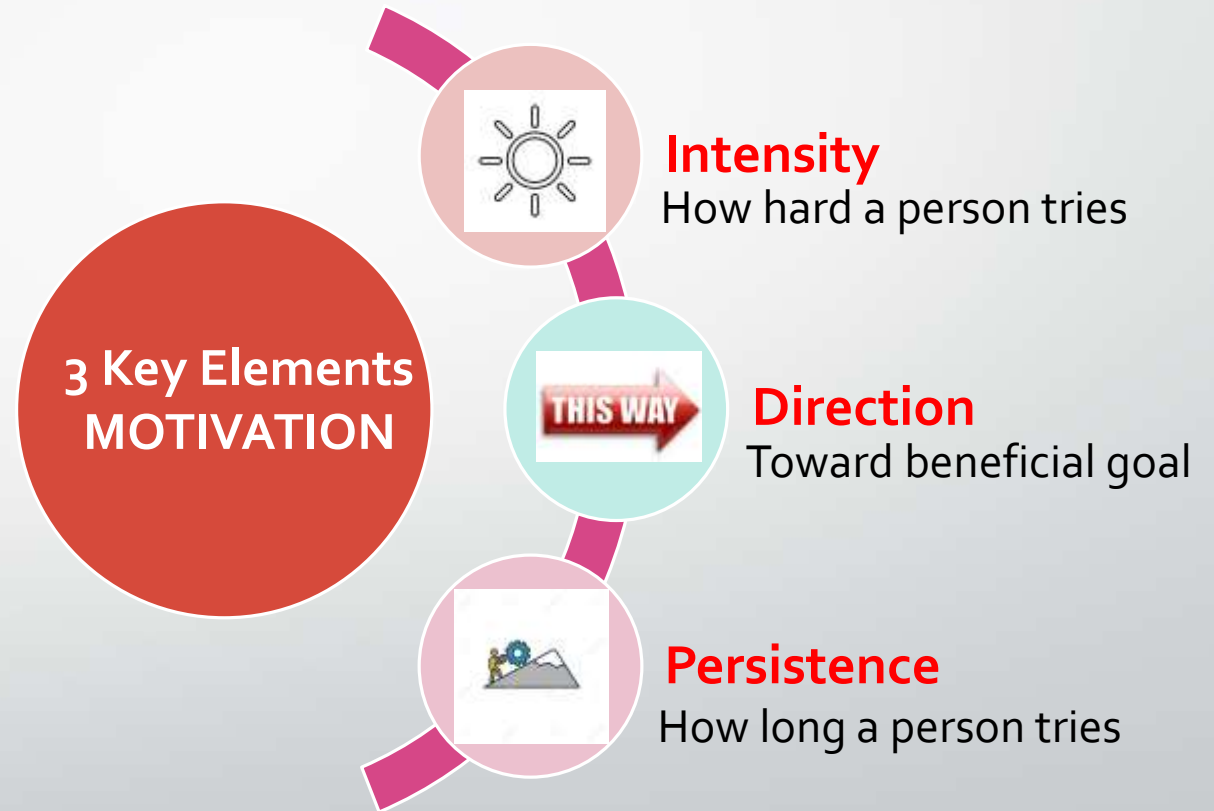
# Motivasi, Kinerja, dan Penilaian Kinerja dalam Manajemen Keperawatan

Oleh: Retnayu Pradanie

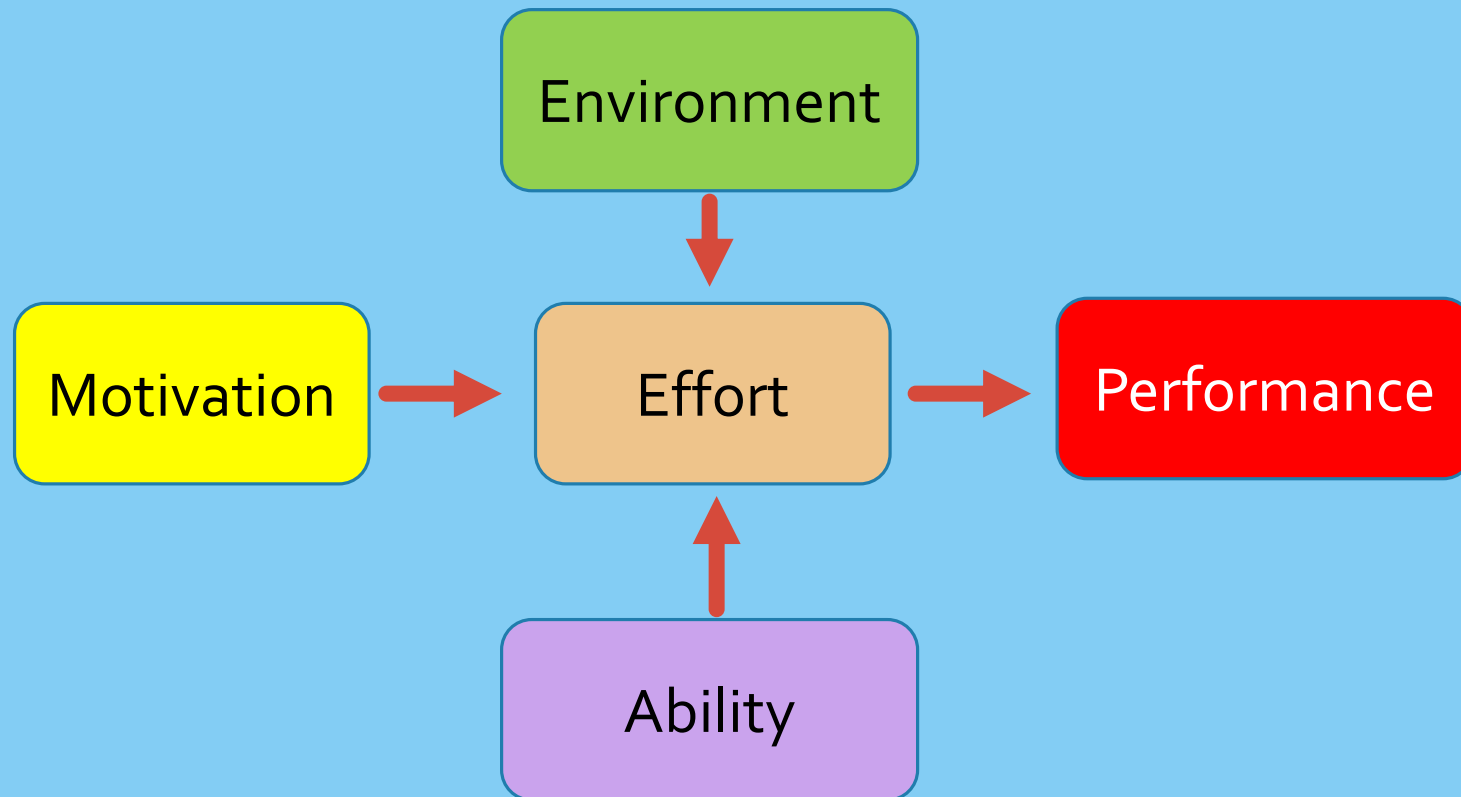


# Konsep Motivasi

- Motivasi adalah **dorongan** yang muncul dari dalam seseorang untuk melakukan sebuah **tindakan**
- Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk **membangkitkan**, **mengarahkan**, dan **memelihara** perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.



# MANAGEMENT



## Tujuan Motivasi

Meningkatkan moral dan kepuasan kerja

Meningkatkan produktivitas kerja

Meningkatkan kedisiplinan

Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Meningkatkan rasa tanggung jawab

Meningkatkan kreativitas

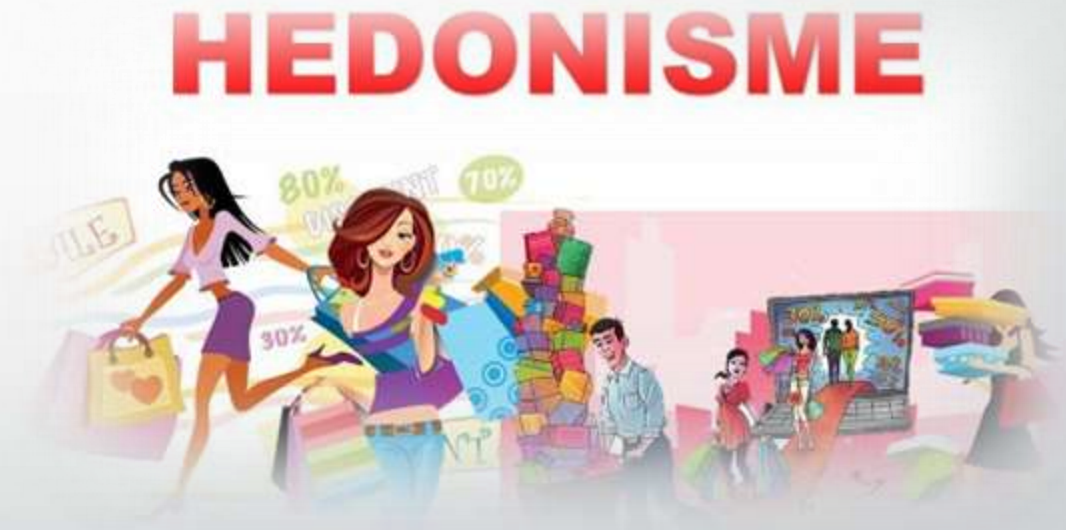
Meningkatkan loyalitas

Meningkatkan partisipasi

# Teori Motivasi

## TEORI HEDONISME

- Hedon berasal dari Bahasa Yunani yang berarti kesenangan
- Hedonisme : suatu aliran yang memandang tujuan hidup manusia adalah untuk mencari kesenangan.
- Teori ini mengemukakan bahwa motivasi manusia dalam menjalankan kehidupannya didasari oleh dorongan untuk mendapatkan kesenangan



# TEORI KEBUTUHAN "MASLOW"



## Teori Kebutuhan Berprestasi "McClelland"

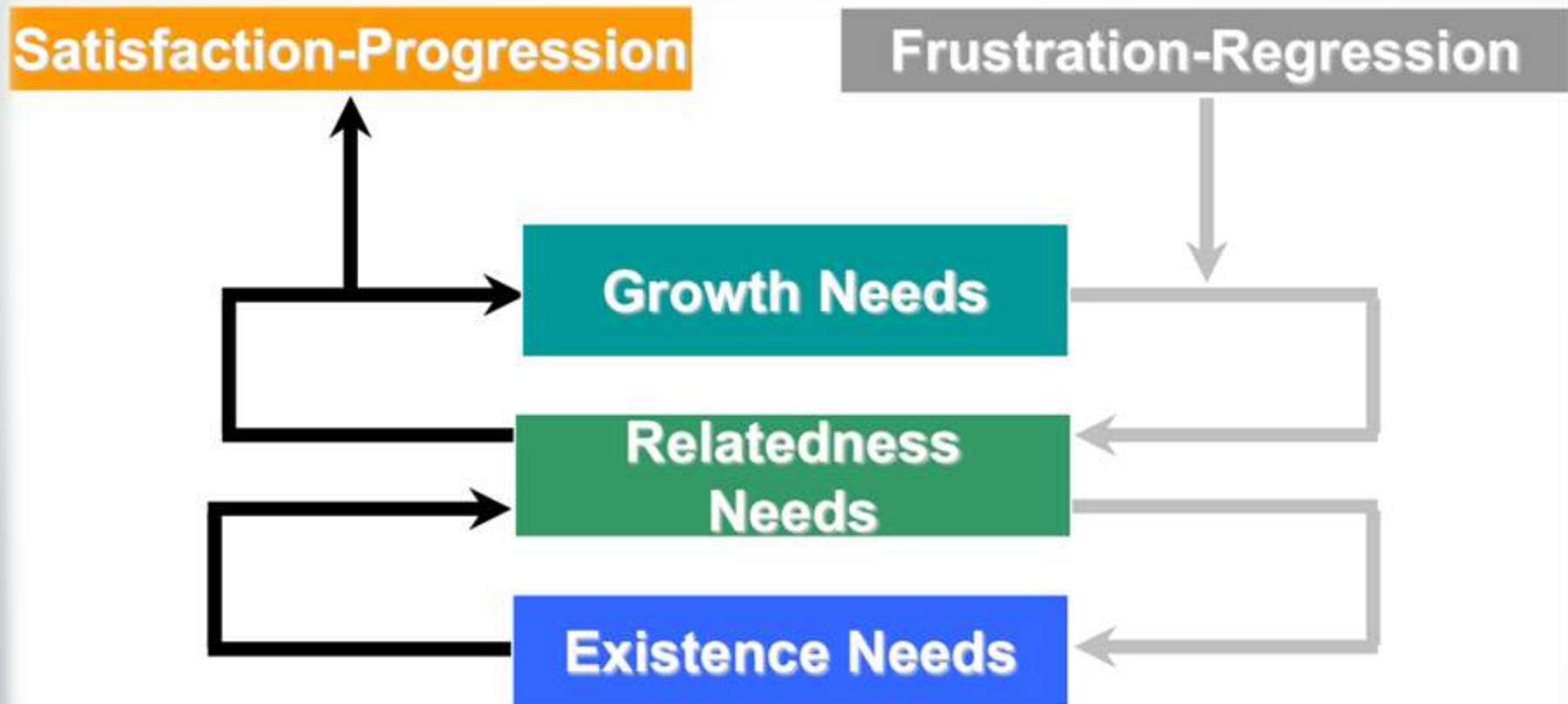
Teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja sangat tergantung dari kekuatan dan kebutuhan seseorang untuk mencapai sebuah prestasi. Menurut McClelland ciri orang yang berprestasi tinggi adalah:

1. Kemampuan mengerjakan tugas-tugas yang sulit
2. Mempunyai kepuasan jika keberhasilan dari pekerjaan adalah karena usaha dari diri sendiri, bukan karena keberuntungan atau pertolongan orang lain
3. Menginginkan umpan balik atas kinerja mereka



# Teori ERG "Clyton Alderfer"

Motivasi seseorang terbentuk karena adanya kebutuhan ERG yang merupakan kepanjangan dari *Existence* (eksistensi), *Relatedness* (relasi/hubungan), *Growth* (pertumbuhan).





Terdapat 2 faktor yang bisa mendorong seseorang untuk bekerja yaitu:

**1. Faktor motivasional / intrinsik**

→ faktor yang menyebabkan orang dapat memenuhi kebutuhan tingkat atasnya dan menyebabkan orang puas atas pekerjaannya

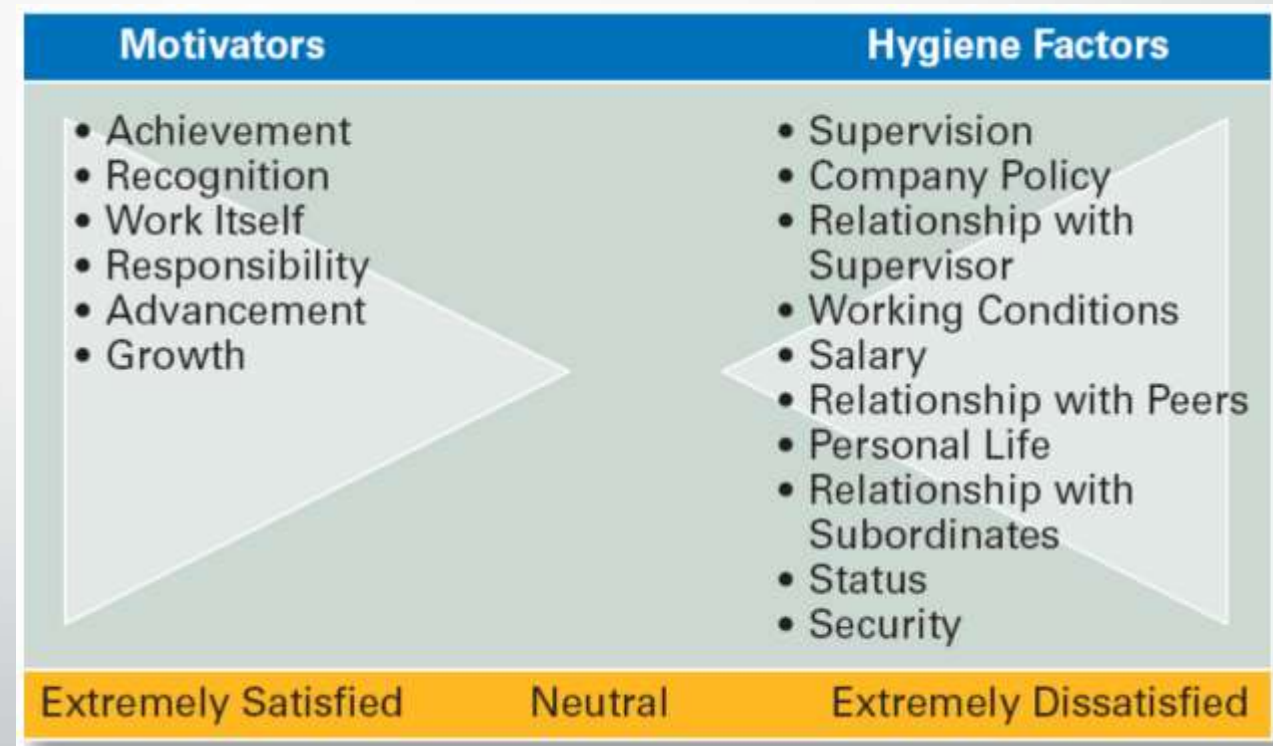
Misal: jenis pekerjaan, peluang untuk maju, pengakuan/penghargaan, keberhasilan, tanggung jawab. Jika faktor motivasional tidak ada seorang pekerja akan cenderung bersikap netral saja pada pekerjaannya.

**2. Faktor hygiene / pemeliharaan / ekstrinsik**

→ Faktor yang menyebabkan orang hanya dapat memenuhi kebutuhan tingkat dasarnya saja

Misal: gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja. Jika faktor hygiene tidak ada dapat menyebabkan seorang pekerja tidak puas.

## Teori Dua Faktor “Herzberg”



# Jenis-jenis motivasi kerja

Motivasi jangka panjang

## Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi pekerja dengan cara memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi

## 1. Motivasi negatif

2. Pimpinan memotivasi pekerja dengan cara memberikan hukuman bagi karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar

Motivasi jangka pendek

# Prinsip Motivasi Kerja

- **Prinsip partisipatif**

Mengajak karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam memberikan ide pengembangan dan kontribusi dalam pemecahan masalah. Dengan prinsip ini karyawan akan merasa ikut bertanggung jawab dan semangat dalam mencapai tujuan organisasi.

- **Prinsip komunikasi**

Menginformasikan dengan baik dan jelas tujuan organisasi, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

- **Prinsip pengakuan**

Memberikan pengakuan / penghargaan yang wajar kepada staf atas kinerja yang telah dilakukan. Dengan begitu staf merasa dihargai dan berdampak pada semakin meningkatnya semangat untuk bekerja.

- **Prinsip pendelegasian wewenang**

Mendelegasikan beberapa wewenang dan memberi kebebasan dalam karyawan untuk mengambil keputusan yang diperlukan / berkreaitivitas dalam menyelesaikan tugas.

- **Prinsip memberi perhatian**

Memberikan perhatian kepada staf dengan cara mendengarkan aspirasi, menyediakan kebutuhan staf yang dinilai perlu.

# Faktor Pendorong Motivasi Kerja

- **Energize (memberikan energi)**, dilakukan dengan cara:
  - *Exemplify*: pemimpin memberikan contoh yang benar
  - *Communicate*: Berkomunikasi (berbicara, mendengar, dan belajar) dengan baik
  - *Challenge*: pemimpin memberikan tantangan yang disukai oleh staf
- **Encourage (mendorong)**, dilakukan dengan cara:
  - *Empower*: pemimpin memberdayakan staf dengan memberikan tanggung jawab dan kewenangan
  - *Coach*: pemimpin mengenali, menjalin kedekatan, dan melatih staf secara profesional
  - *Recognize*: pemimpin memberikan pengakuan dan penghargaan atas capaian kinerja staf
- **Exhorting (menasehati)**, dilakukan dengan cara:
  - *Sacrifice*: pemimpin menempatkan kebutuhan staf di atas kebutuhan pribadinya
  - *Inspire*: pemimpin mampu membangkitkan inspirasi untuk stafnya

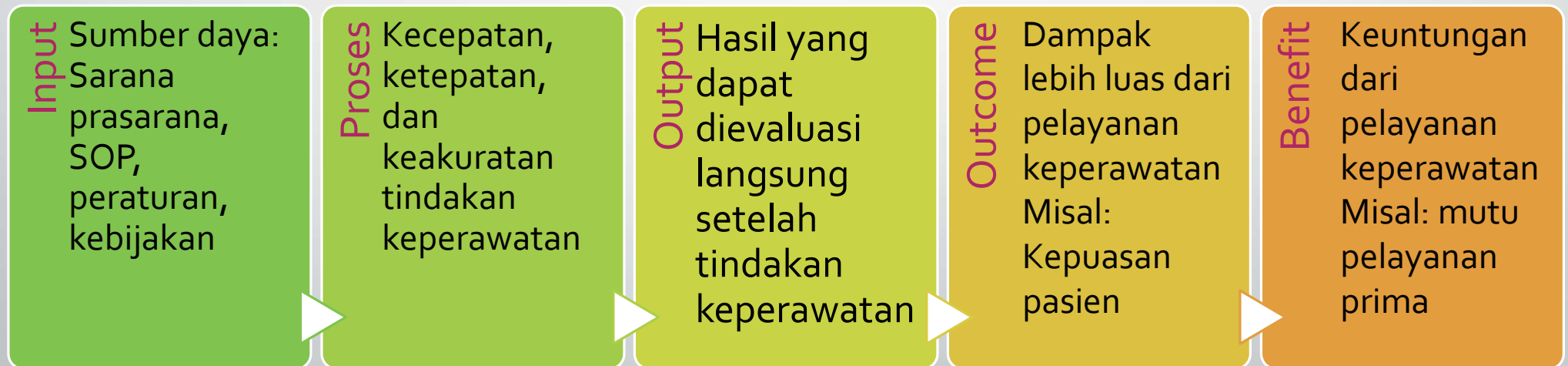
# KINERJA PERAWAT

- Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- Kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai perawat sesuai dengan kompetensinya.



# Indikator Kinerja Perawat (Indikator Klinis)

- Indikator kinerja perawat yaitu pedoman yang berisi variabel kuantitatif dan kualitatif untuk mengukur dan mengevaluasi kualitas asuhan pasien yang berdampak terhadap pelayanan







**KEPUASAN KERJA**

# Penilaian Kinerja Perawat

- **Penilaian kinerja perawat** merupakan suatu cara untuk mengevaluasi **kinerja perawat** sesuai dengan standar praktik profesional, peraturan yang berlaku dan untuk menjamin tercapainya standar praktik **keperawatan** profesional dan layanan asuhan **keperawatan**.

MENGAPA ADA PENILAIAN KINERJA PROFESIONALISME?

Untuk Menjamin Kompetensi



# Landasan Kebijakan

- Undang-Undang No. 3 tahun 2009 tentang Kesehatan
- Undang-Undang no 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Undang-Undang no 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 49 Tahun 2013 tentang Komite Keperawatan
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.02/Menkes/148/1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 17 Tahun 2013
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 46 Tahun 2013 tentang Registrasi Tenaga Kesehatan
- Permenpan no 25 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya
- Peraturan Menteri Kesehatan No 11 Tahun 2017 tentang Keselamatan Pasien
- Peraturan Presiden no 77 Tahun 2015 tentang Pedoman Organisasi RS
- Peraturan Menteri Kesehatan No 34 Tahun 2017 tentang Akreditasi RS
- Peraturan Menteri Kesehatan No 40 Tahun 2017 tentang Jenjang Karir Keperawatan
- Buku Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1 Tahun 2018

# On Going Professional Performance Evaluation (OPPE)

- OPPE is a screening tool to evaluate all practitioners who have been granted privileges and to identify those clinicians who might be delivering an unacceptable quality of care.

# Elemen Penilaian

1. Praktik Profesional Keperawatan
  - a. Melakukan Pengkajian Keperawatan
  - b. Merumuskan Diagnosa Keperawatan
  - c. Membuat Rencana Tindakan Keperawatan
  - d. Melakukan Evaluasi Keperawatan
2. Pelaksanaan Etika dan Disiplin dalam Praktik Keperawatan
  - a. Komunikasi Interpersonal
  - b. Performance dalam memberikan asuhan keperawatan
  - c. Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas
  - d. Kerja sama dalam memberikan pelayanan
  - e. Loyalitas
3. Clinical Professional Development (CPD)
  - a. Mengikuti kegiatan ilmiah
  - b. Membuat/mempresentasikan karya ilmiah



# INDIKATOR KINERJA KEPERAWATAN

## ❖ INDIKATOR KINERJA INDIVIDU

### UNSUR UTAMA

- ❑ PELAYANAN KEPERAWATAN
  - ASUHAN KEPERAWATAN
  - PENGELOLAAN KEPERAWATAN
  - TUGAS LAIN
- ❑ PENGABDIAN MASYARAKAT
- ❑ PENGEMBANGAN PROFESI
  - RISET
  - EBNP
  - MENULIS JURNAL/BUKU
- ❑ UNSUR PENUNJANG
  - SEMINAR
  - PENGAJARAN
  - CNE

## ❖ PERILAKU KERJA

**OPPE**

Mutu & Keselamatan Pasien  
Indikator Pelayanan  
Keperawatan:

1. Kenyamanan Pasien
2. Keselamatan Pasien
3. Pemenuhan Kebutuhan Dasar
4. Edukasi pada Pasien dan Keluarga
5. Kepuasan Pasien