

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Modal Psikologi (*Psychological Capital*)

*Psychological capital* merupakan hasil dari pandangan yang muncul karena adanya kebutuhan perusahaan akan pekerja yang berkualitas. Perusahaan memiliki beragam persyaratan dan kebutuhan akan pekerja sehingga membuat perusahaan berlomba-lomba untuk mencari pekerja yang memiliki kualitas individu yang baik. Hal ini diperkuat dengan adanya anggapan bahwa perusahaan yang ada tidak melihat potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki secara keseluruhan melainkan hanya melihat individu yang berkualitas.<sup>16</sup>

Pendekatan yang sering digunakan saat ini adalah pendekatan psikologis positif untuk mereduksi kekurangan dari pendekatan psikologi negatif. Dalam psikologi positif terdapat *Positive Organizational Scholarship* (POS) pada konteks makro dan level organisasi dan *Positive Organizational Behavior* (POB) pada level individu.<sup>17</sup>

*Positive Organizational Behavior* didefinisikan sebagai sebuah studi dan aplikasi yang memiliki orientasi positif dari kekuatan sumber

---

<sup>16</sup> Fred Luthans, et.al. "Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction" .,553

<sup>17</sup> Ibid.

daya manusia dan kapasitas psikologis yang bisa diukur, dikembangkan, dan diatur secara efektif untuk meningkatkan performa di lingkungan kerja.<sup>18</sup>

Salah satu syarat agar suatu konstruk bisa digolongkan menjadi POB adalah konstruk tersebut harus berupa *state-like*. *State like* itu sendiri memiliki karakteristik seperti terbuka, dapat berubah, dan dapat dikembangkan. *Psychological Capital* termasuk ke dalam POB karena memiliki karakteristik *state-like* seperti yang terdapat pada POB. Salah satu buktinya adalah *psychological capital* dapat menggambarkan secara lebih baik dalam memahami dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai asset dari perusahaan. *Psychological capital* juga lebih fokus untuk mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat membuat performa meningkat daripada mengembangkan organisasi tempat seseorang bekerja.<sup>19</sup>

### 1. Pengertian Modal Psikologi (*Psychological Capital*)

*Psychological capital* atau modal psikologi merupakan salah satu cabang dari *positive organizational behavior* yang termasuk dalam psikologi positif yang saat ini berkembang seperti halnya ungkapan berikut: "*positive psychological capital as the positive and*

---

<sup>18</sup> Ibid., 554

<sup>19</sup> Ibid., 559

*developmental state of an individual as characterized by high self efficacy, optimism, hopes and resiliency.*"<sup>20</sup>

Terjemahan dari *Psychological capital* atau modal psikologi didefinisikan sebagai keadaan positif dan perkembangan individu yang ditandai dengan tingginya efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan.

Adapun pengertian menurut para ahli seperti halnya diutarakan Professor Luthans adalah sebagai berikut:

*This PsyCap has been defined as "an individual's positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resilience) to attain success."*<sup>21</sup>

Kutipan di atas menjelaskan definisi *psychological capital* menurut Luthan adalah suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); (3) tekun dalam mencapai tujuan dan bila

---

<sup>20</sup> [http://en.m.wikipedia.org/wiki/positive\\_psychological\\_capital](http://en.m.wikipedia.org/wiki/positive_psychological_capital). Diakses tanggal 12 Februari 2015

diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), dan; (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resilience*).

Komponen dari *psychological capital* saling mempengaruhi satu sama lain, sehingga konstruk ini lebih baik diukur sebagai satu kesatuan. Apabila *psychological capital* hanya dianalisis satu atau beberapa komponen saja, penelitian tersebut tidak memadai karena *psychological capital* tidak akan menjadi "*Psychological Capital*" apabila salah satu komponen tidak ada. Seperti pendapat Luthans dan Yousef dalam penelitian berjudul *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*: "*using these criteria, the positive psychological constructs that have been determined to meet the inclusion criteria so far include hope, resilience, optimism, and self-efficacy, and when combined, represent what has been termed psychological capital or PsyCap*"<sup>22</sup>

Kutipan di atas menjelaskan bahwa konstruk positif psikologi capital yang telah ditentukan untuk memenuhi kriteria dari

<sup>21</sup> Fred Luthans, James B. Avey, and Carolyn M. Yousef, "*Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*", (New York: Oxford University Press, 2007), 3

<sup>22</sup> Fred Luthans, Bruce J. Avolio, James B. Avey, dan Steven M. Norman, "*Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*", *Leadership Institute Faculty Publications*, 60 (2007), 542 diakses pada <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11> tanggal 12 Februari 2015

*psikological capital* yaitu harapan, ketahanan, optimis, dan percaya diri, ketika disatukan, menghasilkan apa yang disebut dengan psikologi capital. Selanjutnya, akan dijabarkan mengenai apa saja yang membentuk atau komponen apa saja yang membentuk *psikological capital*.

## 2. Komponen Modal Psikologi (*Psychological Capital*)

Sesuai pengertian di atas bahwa terdapat 4 komponen dalam *psychological capital* yaitu *self-efficacy / confident, optimism, hope,* dan *resilience*.

### a. *Self-efficacy / Confident*

Sesuai dengan pengertian diatas dinyatakan bahwa *psychological capital* atau modal psikologi memiliki definisi seperti yang diutarakan Stajkovic and Luthans yang dikutip dari sebuah jurnal *Business Horizons* yang dirilis tahun 2004 yang berjudul *Positive psychological capital: Beyond the human and social* mendefinisikan sebagai berikut, "*individual's conviction about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context.*"<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Fred Luthans, Kyle W. Luthans, dan Brett C. Luthans, "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", *Business Horizons*, 47(2004), 47

Stajkovic and Luthans menjelaskan bahwasanya keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuan mengerahkan motivasi, sumber-sumber kognisi dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada konteks tertentu.

Albert Bandura memiliki pandangan tentang *self-efficacy*. Menurut Bandura, *self-efficacy* akan mempengaruhi individu dalam menetapkan tujuan, meskipun sedang berada dalam kesulitan seperti yang terdapat dalam jurnal *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction* karya Fred Luthans, Bruce J. Avolio, James B. Avey, dan Steven M. Norman.

*Efficacy beliefs affect how individuals perceive and interpret events. Those with low efficacy are easily convinced that efforts to address difficult challenges are futile so are more likely to experience negative stress symptoms, while those with higher levels of efficacy a sufficient competencies and effort.*<sup>24</sup>

Dari pendapat bandura memberikan penjelasan bahwa kepercayaan diri atau *self-efficacy* mempengaruhi bagaimana individu memandang dan menghadapi suatu peristiwa. Mereka yang memiliki kepercayaan diri rendah mudah yakin bahwa upaya yang dilakukan untuk mengatasi tantangan yang sulit akan

---

<sup>24</sup> James B. Avey, Fred Luthans, and Susan M. Jensen, "Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover", *Human Resource Management*, 48 (September-Oktober, 2009), 680

sia-sia sehingga lebih berpotensi memungkin mengalami gejala stres negatif, sementara mereka dengan tingkat yang lebih tinggi kepercayaan dirinya, lebih tinggi untuk menghadapi tantangan dengan kompetensi yang cukup dan usaha.

Pendapat serupa juga dipaparkan oleh Shahnawaz dan Jafri yang dikutip pada jurnal yang berjudul Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Komitmen Organisasi mengatakan bahwa seorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mengambil tugas yang menantang dan berusaha keras untuk berhasil menyelesaikan tujuannya, selain itu individu dengan *self-efficacy* yang tinggi pun akan cenderung bertahan dalam setiap kesulitan dan hambatan yang ada.<sup>25</sup>

#### b. *Optimism*

Terdapat banyak pengertian terkait *optimism* dalam *psychological capital*, salah satunya menurut Seligman yang terdapat dalam jurnal *Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover*,

*an optimistic explanatory style as one that attributes positive events to personal, permanent, and pervasive causes, and negative events to external, temporary, and situation-specific ones. Optimism as a facet of PsyCap is*

<sup>25</sup> Yohanes Deddy, Kartika S. Sitorus, & Kartika C. Kirana, "Pengaruh Psychological Capital terhadap Komitmen Organisasi", 32

*associated with a positive outlook but is not an unchecked process without realistic evaluation.*<sup>26</sup>

Kutipan di atas dapat dijelaskan bahwa *optimism* sebagai suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan terjadi dalam berbagai situasi; serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negative sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri.

Dimensi optimism berkaitan dengan *self-efficacy*, dimana menurut Luthans, Avolio, Avey, and Norman individu yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki harapan yang baik terhadap sesuatu yang akan terjadi<sup>27</sup>. Seperti *self-efficacy*, *optimism* telah mampu membangun sebuah metode seperti yang dikemukakan oleh Schneider tentang tiga tahap, yaitu: (1) keringanan tentang hukuman di masa lalu; (2) penghargaan untuk saat ini; (3) kesempatan di masa depan. Dalam jurnal *Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover*, mencantumkan sebuah argument dari sebuah portofolio pekerja yang berjudul "*self-employed individuals who work for multiple clients*" oleh Totterdell, Wood,

<sup>26</sup> James B. Avey, Fred Luthans, and Susan M. Jensen, "Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover", *Human Resource Management*, 48 (September Oktober, 2009), 681

<sup>27</sup> Yohanes Deddy, Kartika S. Sitorus, & Kartika C. Kirana, "Pengaruh Psychological Capital terhadap Komitmen Organisasi, 34

dan Wall, bahwa karyawan yang memiliki *optimism* yang tinggi lebih kecil kemungkinan mengalami stress kerja<sup>28</sup>.

**c. Hope**

*Hope* atau harapan sering kita dengar di kehidupan sehari-hari, namun dalam *psychological capital*, *hope* memiliki arti tersendiri. Menurut Snyder yang di kutip dalam jurnal *Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover*, menjelaskan bahwa *hope* adalah suatu keadaan dimana motivasi positif yang dipengaruhi oleh proses interaksi antara *agency* (*goal-directed energy* atau kekuatan keinginan) dan *pathway* (*planning to meet goals* atau perencanaan menuju tujuan).<sup>29</sup>

*Hope* memiliki *willpower* yaitu kehendak untuk menampilkan kinerja secara kreatif dan *waypower* untuk menggali secara kreatif cara-cara alternatif untuk mencapai *goal*.<sup>30</sup> Individu yang memiliki *hope* yang tinggi, akan memiliki kemampuan menyelesaikan permasalahannya dan mencari jalan alternatif untuk menyelesaikan permasalahan tersebut meskipun

---

<sup>28</sup> James B. Avey, Fred Luthans, and Susan M. Jensen, "Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover", 681

<sup>29</sup> Ibid, 681

<sup>30</sup> Yohanes Deddy, Kartika S. Sitorus, & Kartika C. Kirana, "Pengaruh Psychological Capital terhadap Komitmen Organisasi", 33

terdapat beberapa halangan.<sup>31</sup> atau dalam kata lain *Hope* yang tinggi membuat seseorang memiliki pengharapan yang baik di masa depan, sehingga hal itu menciptakan perasaan yang positif.

#### d. *Resilience*

*Resilience* atau ketabahan merupakan kapasitas positif psikologis dalam bertahan atas kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan atau perubahan yang positif, serta bertambahnya tanggung jawab. Seperti yang diungkapkan Luthans yang dikutip dalam jurnal *Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover* berikut, “*the developable capacity to rebound or bounce back from adversity, conflict, failure, or even positive events, progress, and increased responsibility*” is arguably the most important positive resource to navigating a turbulent and stressful workplace.”<sup>32</sup>

Banyak penelitian yang menguji kesuksesan *resilience* dalam mempengaruhi keberhasilan kerja. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Luthans dkk yang menemukan bahwa *resilience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kebahagiaan, dan komitmen pada pegawai. Seperti yang terdapat dalam jurnal *Psychological*

---

<sup>31</sup> James B. Avey, Fred Luthans, and Susan M. Jensen, “Psychological Capital: A Positive

*Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover* berikut: "There is considerable evidence that resilience, once believed to be a rare dispositional trait, is statelike and open to development."<sup>33</sup> Hal tersebut menunjukkan bahwa *resilience* memiliki pengaruh yang positif terhadap perkembangan individu.<sup>34</sup>

## **B. Kinerja (*Job Performance*)**

### **1. Pengertian Kinerja (*Job Performance*)**

Kinerja atau *job perfomence* adalah sebuah bahasan yang menarik dalam setiap organisasi maupun industri, dikarenakan kinerja merupakan salah satu dari berbagai aspek yang membentuk sebuah pencapaian maksimal dari sebuah organisasi maupun industri. Oleh sebab itu berbagai penelitian mengenai kinerja menarik untuk dilakukan, sehingga dari penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli memunculkan pendapat yang bermacam juga mengenai kinerja.

Menurut beberapa sumber seperti halnya KBBI, Kinerja adalah sesuatu yg dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan

---

Resource For Combating Employee Stress And Turnover", 681

<sup>32</sup> Ibid, 682

<sup>33</sup> Ibid, 682

<sup>34</sup> Michael Mikko, "Hubungan antara Psychological Capital dan Komitmen Organisasi pada Perawat", (skripsi UI Jakarta, Jakarta, 2012) 1-82 (15)

kerja.<sup>35</sup> Beberapa pendapat lain juga menjelaskan terkait pengertian kinerja yaitu, konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanan dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.<sup>36</sup>

Dari sisi etimologis, Badudu merumuskan kinerja (*performance*) yang berarti untuk kerja. Dalam kamus bahasa Inggris, kinerja diterjemahkan dari kata *performance* yang berarti daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas. Dalam etimologis lainnya, kinerja diartikan sebagai suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.

Pengertian lainnya tentang kinerja dikemukakan oleh Prawirosentono, yang merujuk pada rumusan *The Scribner-Bantam English Dictionary*, bahwa kata *Performance* berasal dari kata *to perform*, yang mempunyai entris sebagai berikut.

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)

---

<sup>35</sup> Ebta setiawan, "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)", *Kamus versi online/daring (dalam jaringan)*, <http://kbbi.web.id>, diakses pada 22 Januari 2015

<sup>36</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 5

2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar (*to discharge or fulfill, as a vow*)
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan (*to portray, as a character in a play*)
4. Menggambarkan dengan suara atau music (*to render but the voice or a musical instrument*)
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an undertaking*)
6. Melaksanakan suatu kegiatan dalam suatu permainan (*to act a part in a play*)
7. Memainkan (pertunjukan) music (*to perform music*)
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person or a machine*)

Lebih lanjut, Prawirosentono menempatkan pengertian nomor satu, dua, lima dan delapan sebagai konsep atau pengertian yang relevan dengan konsep manajemen sumber daya manusia, dalam arti *to perform*, yang berarti melakukan suatu kegiatan dan menyempurnkannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun kata *Performance* sebagai kata benda (*noun*) adalah *thing done*, yang berarti hasil yang dikerjakan.

Berdasarkan beberapa pengertian etimologis di atas, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai prestasi, hasil atau kemampuan

yang dicapai untuk diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Dari sisi terminologi, Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lainnya, *Performance* atau kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Seperti yang diungkapkan diatas bahwa beberapa ahli memiliki pemaknaan atau pendapat terkait kinerja atau *job performance* yang hampir sama, sepertihalnya pendapat Levinson yang dikutip Murwansyah dan Mukaram merumuskan pengertian kinerja sebagai pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Merujuk pada pengertian di atas, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Westra, mengemukakan bahwa "*performance* adalah pelaksanaan tugas pekerjaan pada waktu tertentu". Simamora mengemukakan bahwa "... kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat yang para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan".<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Endin Nasarudin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 237-239

Kinerja menurut Maier yang dikutip oleh Asad adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.<sup>38</sup>

*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan batasan terminologis di atas, *performance* atau kinerja dapat dirumuskan sebagai penampilan yang ditunjukkan atau hasil kerja dapat dirumuskan sebagai penampilan yang ditunjukkan atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya seseorang, kelompok atau organisasi tersebut berdasarkan produser dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.<sup>39</sup>

Adapun pendapat lain mengatakan *job performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter, yang menyatakan

---

<sup>38</sup> Soekidjo Notoatmojo, *pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 124

<sup>39</sup> Nasarudin, *Psikologi Manajemen*, 237-240

bahwa *job performance* ialah, "*Successfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *job performance* ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom. Sering kali dijumpai istilah-istilah yang artinya mirip atau tumpang tindih dengan *job performance* misalnya : *proficiency*, *merit* dan produktivitas. Menurut Wexley dan Yukl, *proficiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort*, *job performance*, *inisiatif*, *loyalitas*, *potensi kepemimpinan* dan *moral kerja*. Menurut Maier memberikan arti *merit* lebih merupakan aspek umum daripada *proficiency* tersebut. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dan output.

Disini tampak jelas bahwa pengertian *job performance* itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah-laku kerjanya. Biasanya orang yang *level of performance* nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif,

dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standard, dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.<sup>40</sup>

Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.<sup>41</sup>

## 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Mangkunegara mengemukakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*knowledge + skill*). Artinya seseorang yang memiliki IQ tinggi dan didukung dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sementara faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Moh. As'ad, *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 1981), 46-47

<sup>41</sup> Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, 124

<sup>42</sup> Nasarudin, *Psikologi Manajemen.*, 240

Pendapat serupa dikemukakan juga Ningky Munir dalam bukunya *Knowledge Management Audit* bahwasanya faktor pengetahuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya sebuah kinerja seperti yang diungkapkannya bahwa yang membedakan kinerja karyawan A dan B dalam konteks manajemen pengetahuan adalah pengetahuan atau *knowledge*. Menurut Tiwana, menyampaikan bahwa manajemen pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima.<sup>43</sup>

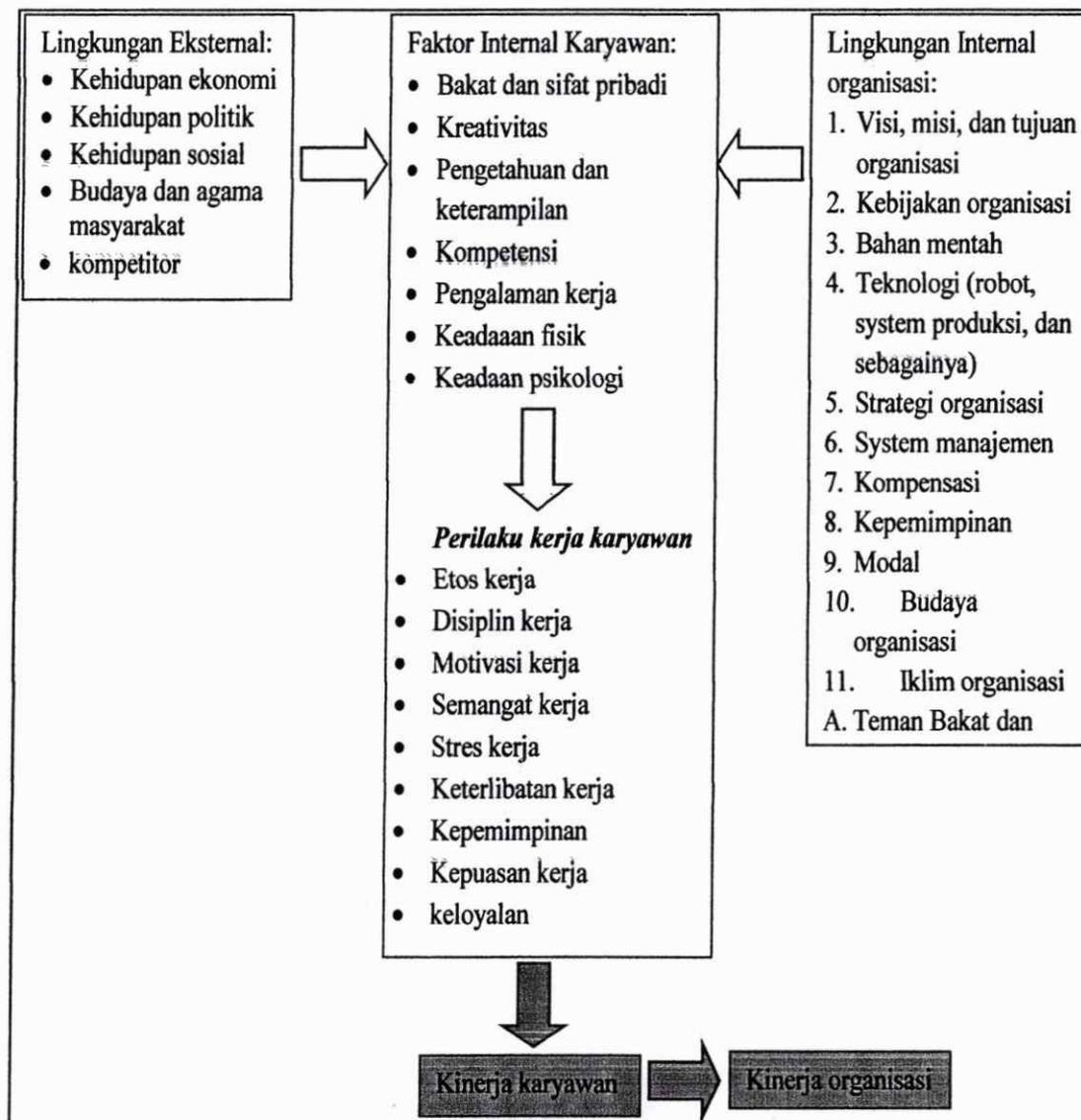
Adapun pendapat lainnya, kinerja pegawai merupakan hasil sinergis dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, eksternal organisasi dan internal karyawan atau pegawai.

---

<sup>43</sup> Ningky Munir, *Knowledge Management Audit: Pedoman Evaluasi Kesiapan Organisasi*

Gambar 1

## Faktor internal dan eksternal kinerja



1. *Faktor internal pegawai*, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan,

misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal, faktor eksternal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.

2. *Faktor-faktor internal organisasi.* Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian, penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat. Sebaliknya, jika system kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan menurun. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta system manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas.

3. *Faktor lingkungan eksternal organisasi.* Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, selanjutnya menurunkan daya karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.<sup>44</sup>

Ungkapan serupa juga diberikan oleh Gibson yang dikutip Notoatmojo dalam buku *Pengembangan Sumber Daya Manusia* yang menyatakan bahwa yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama yakni:

1. Variabel individu, yang terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
2. Variabel organisasi, yang diantara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lainnya, struktur organisasi, dan sebagainya.

---

<sup>44</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, 6-8

3. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.<sup>45</sup>

### 3. Pengertian Penilaian Kinerja

Dalam memahami penilaian kinerja lebih jauh, dirasa perlu untuk mengetahui terlebih dahulu mengenai apa yang disebut penilaian kinerja, menurut Cascio (1991:73) menyatakan bahwa:

*Performance appraisal is the systematic description of individual or group job relevant strengths and weakness. Although technical problem (e.g. the choice of format) and human problems (e.g. supervisory resistance, interpersonal barriers) both plaque performance appraisal, they are not insurmountable.*

penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja<sup>46</sup>

Sementara itu, Bernardin dan Russell mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah "*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*". Di sisi lain Hasibuan

<sup>45</sup> Notoatmojo, *pengembangan Sumber Daya Manusia*, 124-125

<sup>46</sup> Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: TUNGAL MANDIRI PUBLISHING, 2010), 2

memaparkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.<sup>47</sup>

Syarif mengungkapkan bahwa Penilaian kinerja adalah suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan dibandingkan terhadap standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai di mana keterampilan telah dicapai. Sementara Samsudin menyebutkan Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.<sup>48</sup>

#### 4. Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam buku Manajemen SDM Berbasis Proses karya Budy Purnawanto disebutkan bahwa riset yang dilakukan oleh Milliman menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja berbeda antar negara, dan hal ini terkait dengan kultur yang ada di Negara tersebut. Dari hasil riset itu terungkap bahwa penilaian kinerja memiliki lima tujuan utama sebagai berikut:

a. Dokumentasi

Guna menghindari tuntutan hukum yang mungkin muncul apabila suatu ketika terjadi perselisihan ketenagakerjaan, maka hasil

---

<sup>47</sup> Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, 79

<sup>48</sup> Ibid.

penilaian kinerja harus didokumentasikan dengan baik. Hal ini jamak terjadi di Negara maju seperti Amerika Serikat dan Kanada.

b. Pengembangan

Hasil penilaian kinerja merupakan dasar untuk melakukan dasar pengembangan SDM, seperti pelatihan, *coaching*, dan penugasan.

c. Remunerasi

Presentase kenaikan gaji diberikan berbeda pada tiap individu, tergantung dari prestasi kerja yang tercermin dari hasil penilaian kinerja. Namun, perlu dicatat bahwa upaya mengaitkan hasil penilaian hasil kerja dengan Remunerasi akan menjadi sasaran protes dari setiap pekerja sebagaimana terjadi pada Negara-negara seperti Australia dan Canada.

d. Promosi

Individu yang menunjukkan prestasi kerja memuaskan selama beberapa periode penilaian kinerja dan memiliki keterampilan (atau kompetensi) diatas rata-rata merupakan kandidat utama untuk mengisi posisi yang lebih tinggi. Walaupun hal ini banyak terjadi di Negara barat, seperti Australia, Canada dan Amerika Serikat tetapi masih sulit dilakukan di Negara-negara yang masih menempatkan senioritas sebagai pertimbangan utama dalam keputusan promosi.

e. *Subordinate expression*

Di Negara-negara yang *power distancenya* besar (seperti China, Taiwan, Mexico) , tujuan *subordinate expression* biasanya di Negara maju sulit terwujud, namun tidak demikian halnya dengan di Negara maju ( seperti Australia, Canada, amerika serikat) , ketika bawahan relative biasa dengan lebih rilex dan mudah mengutarakan apa yang dirasakan dan dipikirkan.<sup>49</sup>

## 5. Manfaat Penilaian Kinerja

Apabila dilaksanakan dengan baik, penilaian kinerja akan memberikan manfaat yang sangat berarti bagi perusahaan atau karyawan, yang antara lain berupa :

- a. Tercapainya tujuan perusahaan yang dari waktu ke waktu semakin meluas sebagai akibat berkembang dan meningkatnya kualitas tujuan individu ;
- b. Tersedianya informasi sebagai dasar pengambilan keputusan yang menyangkut karyawan, seperti promosi dan kenaikan gaji. Walaupun berfungsi sebagai alat bantu dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut promosi dan remunerasi, tetapi perhatian yang terlalu berlebihan akan

---

<sup>49</sup> Budy Purnawanto, *MANAJEMEN SDM BERBASIS PROSES: Pola Pikir Baru Mengelola SDM pada Era Knowledge Economi* ,(Jakarta: PT Grasindo, 2010) ,111-112

mendorong terjadinya penurunan dalam tingkat akurasi dan validitas penelitian.

- c. Makin meningkatnya kualitas SDM pernah melalui penilaian kinerja kelebihan dan kekurangan tiap karyawan dapat diidentifikasi secara obyektif dan jelas sehingga program pengembangan bagi individu yang bersangkutan dapat disusun dan dilaksanakan secara tepat.<sup>50</sup>

## 6. Model evaluasi atau Penilaian Kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda dengan organisasi lainnya. Tujuan, jenis bisnis, produk, proses produksi, strategi, dan budaya organisasi suatu organisasi berbeda dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai model sistem evaluasi kinerja yang berbeda mengenai dimensi kinerja, indikator kinerja, standar kinerja, dan instrumen yang berbeda satu sama lain.<sup>51</sup>

Dibawah ini uraian tentang model-model umum instrumennya yang digunakan di berbagai organisasi:

### a. Model Esai

Model Esai adalah metode evaluasi kinerja yang penilaiannya merumuskan hasil penilaiannya dalam bentuk

---

<sup>50</sup> Ibid.,112-113

esai. Isi esai melukiskan kekuatan dan kelemahan indikator kinerja karyawan yang dinilai. Model ini menyediakan peluang yang sangat baik untuk melukiskan kinerja ternilai secara terperinci. Pada model ini, sistem evaluasi kinerja yang harus dinilai dan definisi operasional setiap indikator. Penilai hanya membuat esai mengenai indikator-indikator tersebut dan tidak boleh menyimpang dari indikator dan dimensinya.

b. Model *Critical Incident*

Pada organisasi atau perusahaan tertentu, jenis pekerjaan harus dilaksanakan dengan menggunakan prosedur yang sangat ketat. Jika karyawan tidak menggunakan prosedur tersebut, maka dapat terjadi kecelakaan, bencana, mengancam kesehatan karyawan, atau produknya tidak seperti yang diharapkan. Misalnya para karyawan diperusahaan obat atau perusahaan kimia wajib menggunakan baju kerja, masker, dan sarung tangan ketika bekerja, serta membersihkan diri sebelum pulang. Para karyawan juga wajib menjaga kebersihan lingkungan kerja. Jika tidak, mereka akan keracunan obat yang diproduksi atau sedang diteliti. Demikian juga di perusahaan

---

<sup>51</sup> Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: TUNGGAL

pembangkit listrik tenaga atom, prosedur kerja ketat wajib dipatuhi oleh para karyawannya. Pegawai di organisasi pemadam kebakaran wajib menggunakan peralatan dan memahami prosedur mamadamkan api. Banyak anggota pasukan pemadam kebakaran mengalami kecelakaan dan meninggal dunia karena tidak mematuhi ketentuan dan prosedur kerja.

*c. Ranking Method*

Ranking method atau metode me-ranking, yaitu mengurutkan para pegawai dari yang nilainya tertinggi sampai yang paling rendah. Metode ini dimulai dengan mengobservasi dan menilai kinerja para karyawan, kemudian me-ranking kinerja mereka. Di Indonesia, metode ini dipraktikan oleh pegawai negeri dalam Daftar Urutan Kepangkatan (DUK). DUK disusun berdasarkan tinggi rendahnya kepangkatan para pegawai dan kinerjanya. Pegawai yang pangkatnya tertinggi dan kinerjanya tinggi ditempatkan pada urutan pertama, sedangkan pegawai yang pangkatnya terendah dengan kinerja rendah ditempatkan pada urutan terakhir.

d. Model Checklist

Evaluasi kinerja model Checklist berisi daftar indikator-indikator hasil kerja, perilaku kerja, atau sifat pribadi yang diprtilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam metode evaluasi Checklist, penilai mengobservasi kinerja ternila, kemudian memilih indikator yang melukiskan kinerja atau karakteristik ternilai dan memberikan tanda cek (tanda  $\surd$  atau  $\times$ ). Bentuk instrumen Checklist beragam. Ada instrumen Checklist berbobot, yaitu metode Checklist yang mencantumkan bobot nilai untuk setiap indikator kinerja. Proses penilaian metode ini adalah penilai mengobservasi, kemudian memberikan tanda cek di indikator kinerja yang ada di instrumen. Setiap indikator mempunyai bobot dan jumlah bobot, kemudian dijumlahkan

e. Model Graphic Rating Scales

Model Checklist yang menggunakan skala disebut Graphic Rating Scale atau Rating Grafik Bersekala. Ciri dari Graphic Rating Scale adalah indikator kinerja karyawan dikemukakan beserta definisi singkat. Selain itu, Deskriptor Level Kinerja dikemukakan dalam bentuk skala yang masing-masing mempunyai nilai angka. Dalam

metode ini, penilai mengobservasi indikator kinerja karyawan ternilai dan memberi tanda centang (√) atau silang (×) pada skala. Angka-angka tersebut kemudian dijumlahkan dan hasilnya diubah kembali ke dalam kata sifat.

f. Model Forced Distributor

Model evaluasi kinerja Forced Distribution atau Distribusi Paksaan adalah evaluasi kinerja yang mengklasifikasikan karyawan menjadi 5 sampai 10 kelompok kurva normal dari yang sangat rendah sampai yang sangat tinggi. Kelompok I (nilainya sangat rendah) berjumlah 10%, kelompok II (nilai rendah berjumlah 20%, dan kelompok III (nilainya sedang) berjumlah 20%, dan kelompok IV (nilainya baik) berjumlah 20%, dan kelompok V (nilainya sangat baik) berjumlah 10%. Penilai semula mengobservasi kinerja ternilai, kemudian memasukkannya ke dalam kelompok karyawan dalam klasifikasi karyawan.

g. Model Forced Choice Scale

Sistem evaluasi kinerja model Forced Choiced Scales dikembangkan di Angkatan Darat Amerika Serikat setelah Perang Dunia II. Kemudian, sistem ini diadopsi

oleh organisasi lain, misalnya perguruan tinggi. Dalam sistem ini, penilai dipaksa memilih beberapa set dari empat perilaku – yang disebut tetrads – perilaku yang paling baik melukiskan ternilai dan mana yang paling tidak melukiskan perilakunya. Model Forced Choiced terdiri atas 15-50 tetrad bergantung pada level pekerjaan yang level pekerjaan yang dievaluasi dan kompleksitas dari tugas-tugas.

h. Model Behavior Observation Scale (BOS)

Model sistem evaluasi kinerja BOS sama dengan BARS. Keduanya didasarkan pada perilaku kerja. Perbedaannya, dalam BOS, penilai diminta untuk menyatakan berapa kali perilaku tersebut muncul. Penilai mengobservasi perilaku ternilai berdasarkan anchor perilaku yang tersedia, kemudian memberikan cek pada skala deskripsi level kinerja yang tersedia. Selanjutnya, angka pada skala yang dicek dijumlahkan

i. Model Behavior Expectation Scale (BES)

Ketika merekrut seorang pegawai, organisasi/perusahaan mengharapkan (expectation) agar pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seorang pegawai mendapat tugas tertentu yang tercermin

dalam uraian tugasnya. Ia harus menyelesaikan tugasnya dengan cara tertentu agar mampu menciptakan kinerja sesuai dengan standar kinerja yang disusun oleh organisasi.

j. Management by Objectives (MBO)

Sistem MBO telah dipakai berabad-abad dalam bisnis dan pemerintahan, tetapi secara teoritis baru dikembangkan oleh Peter Drucker pada tahun 1954 dalam bukunya yang berjudul *The Practice of Management*. Pada waktu yang bersamaan, General Electric Company menggunakan MBO dalam sistem manajemennya.

k. 360 Degree Performance Appraisal Model

Sistem evaluasi kinerja yang sangat rumit dan semakin banyak digunakan adalah 360 Degree Performance Appraisal Model (Model Evaluasi Kinerja 360 Derajat). Dari 101 organisasi yang disurvei, 43% menggunakan model evaluasi kinerja ini (Derayah 7 Brutus, 2003). Dalam sistem ini, Model evaluasi kinerja digunakan adalah sistem evaluasi Esai, MBO, BARS, Checklist, dan sebagainya. Hal yang membedakan model evaluasi kinerja 360 Derajat dengan sistem-sistem tersebut ialah penilaiannya lebih dari satu atau penilai multiple. Penilaian dapat terdiri atas atasan langsung, bawahan,

teman sekerja (anggota tim kerja), pelanggan, nasabah, klien, dan diri sendiri (self evaluation).

#### 1. Model Paired Comparison

Sistem evaluasi kinerja Paired Comparison Model atau Model Perbandingan Pasangan adalah kinerja setiap karyawan dibandingkan dengan kinerja karyawan lainnya,<sup>52</sup> sepasang demi sepasang. Setiap karyawan semula dinilai kinerjanya, kemudian dibandingkan dengan kinerja setiap karyawan lainnya. Dasar dari perbandingan adalah kinerja menyeluruh atau nilai akhir dari kinerja karyawan.

Robert Bacal (2010) dalam bukunya *Performance Management* menguraikan bahwa ada tiga metode yang sering dipergunakan dalam mengevaluasi kinerja, yaitu:

- a. *Rating system;*
- b. *Ranking system; dan*
- c. *Objective-based.*

Apapun metode yang digunakan tentu masing-masing mempunyai kelemahan dan kelebihan.

---

<sup>52</sup> Ibid., 56-71

a. *Rating System*

*Rating system* nampaknya lebih tepat dikatakan sebagai buku rapor tempat kerja, karena dengan system ini kita mencatat informasi-informasi yang berkaitan dengan daftar karekteristik, bidang, ataupun perilaku seorang karyawan yang dinilai dengan sebuah skala penilaian ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap faktor yang disajikan dasar penilaiannya.

Evaluasi kerja dengan system ini akan lebih efektif bila dalam pelaksanaannya dilengkapi dengan:

1. Diskusi-diskusi berkala dengan setiap karyawan mengenai bagaimana pekerjaan mereka berlangsung. Ini diperlukan untuk membahas pelbagai masalah yang timbul;
2. Melengkapi formulir atau lembar penilaian dengan suatu cara memberikan komentar.

b. *Rangking System* (Sistem Peringkat)

Sistem ini dilaksanakan dengan membandingkan individu dengan individu lainnya atau antara orang-orang yang melakukan pekerjaan yang sama, atau juga antara satu jabatan dengan dengan jabatan lainnya.

c. Evaluasi Berdasarkan Tujuan dan Standar

Evaluasi dengan system ini tampaknya akan lebih mudah diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam proses evaluasi, karena yang dijadikan dasar dalam evaluasinya adalah tujuan, standar ataupun pencapaian target.<sup>53</sup>

### C. Perawat

#### a. Pengertian Perawat

Perawat menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan Pasal 1 dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan, Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundangundangan.<sup>54</sup>

**Perawat** (bahasa Inggris: *nurse*, berasal dari bahasa Latin: *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara) adalah profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga, dan masyarakat sehingga mereka dapat mencapai, mempertahankan, atau memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati.

<sup>53</sup> Novirwan Trinanto, "Manajemen Kinerja Sebagai Sebuah Sistem dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (April, 2008), 56-57.

<sup>54</sup> "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan pasal 2 praktik keperawatan", [www.inna-ppni.or.org](http://www.inna-ppni.or.org) diakses tanggal 17 Maret 2015

Ilmu Keperawatan adalah bidang pengetahuan dibentuk berdasarkan kontribusi dari ilmuwan keperawatan melalui *peer-review* jurnal ilmiah dan praktik yang dibuktikan berbasis. Ini merupakan bidang yang dinamis praktik dan penelitian yang didasarkan dalam budaya kontemporer dan kekhawatiran itu sendiri dengan baik mainstream dan subkultur terpinggirkan dalam rangka untuk memberikan perawatan budaya paling sensitif dan kompeten.<sup>55</sup>

#### **b. Ranah dan Unit Kompetensi Perawat**

Kompetensi perawat dikelompokkan menjadi 3 ranah utama yaitu,<sup>56</sup>

1. Praktik Professional, etis, legal dan peka budaya
  - a) Bertanggung gugat terhadap praktik profesional
  - b) Melaksanakan praktik keperawatan ( SECARA ETIS DAN PEKA BUDAYA)
  - c) Melaksanakan praktik secara legal
2. Pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan.
  - a) Menerapkan prinsip-prinsip pokok dalam pemberian dan manajemen asuhan keperawatan

---

<sup>55</sup> "Definisi perawat", *Wikipedia*, <http://id.wikipedia.org/wiki/Perawat> diakses pada 17 Maret 2015

<sup>56</sup> "STANDAR KOMPETENSI PERAWAT INDONESIA", PPNI, <http://www.inna-ppni.or.id>, diakses 12 Maret 2015

- b) Melaksanakan upaya promosi kesehatan dalam pelayanan keperawatan
  - c) Melakukan pengkajian keperawatan
  - d) Menyusun rencana keperawatan
  - e) Melaksanakan tindakan keperawatan sesuai rencana
  - f) Mengevaluasi asuhan tindakan keperawatan
  - g) Menggunakan komunikasi terapeutik dan hubungan interpersonal dalam pemberian pelayanan
  - h) Menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang aman
  - i) Menggunakan hubungan interprofesional dalam pelayanan keperawatan/ pelayanan kesehatan
  - j) Menggunakan delegasi dan supervisi dalam pelayanan asuhan keperawatan
3. Pengembangan professional
- a) Melaksanakan peningkatan professional dalam praktik keperawatan
  - b) Melaksanakan peningkatan mutu pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan
  - c) Mengikuti pendidikan berkelanjutan sebagai wujud tanggung jawab profesi.

### c. Peran Perawat

Berdasarkan hasil Lokakarya keperawatan tahun 1983 maka peran perawat dibagi menjadi empat, yakni:

#### 1. Perawat sebagai pelaksana pelayanan kesehatan

Perawat bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan dari yang bersifat sederhana sampai yang paling kompleks secara langsung atau tidak langsung kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok dan masyarakat. Ini merupakan peran utama dari perawat dimana perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang professional, menerapkan ilmu atau teori. Masyarakat sangat mengharapkan perawat memiliki kemampuan khusus untuk menanggulangi masalah-masalah individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

#### 2. Perawat sebagai pengelolal institusi keperawatan

Perawat bertanggung jawab dalam hal administrasi keperawatan baik di masyarakat maupun dalam institusi dalam mengelolal keperawatan individu, keluarga, kelompok dan masyarakat. Perawat juga bekerja sebagai pengelola suatu sekolah atau program kependidikan keperawatan.

#### 3. Perawat sebagai pendidik dalam keperawatan

Perawat bertanggung jawab dalam hal kependidikan dan pengajaran ilmu keperawatan kepada klien, tenaga

keperawatan maupun tenaga kesehatan lainnya. salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah aspek pendidikan.

4. Perawat sebagai peneliti dan pengembang pelayanan kesehatan  
Seorang perawat diharapkan dapat menjadi pembaharu atau innovator dalam ilmu keperawatan karena ia memiliki kreatifitas, inisiatif, cepat tangkap terhadap rangsangan di lingkungannya. Oleh karena itu, perawat dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan jaman, memanfaatkan media massa atau media informasi lain dari berbagai sumber. Selain itu, perawat perlu melakukan penelitian dalam rangka mengembangkan keperawatan dan meningkatkan profesi keperawatan khususnya layanan keperawatan, pendidikan keperawatan dan administrasi keperawatan.<sup>57</sup>

#### **d. Standart Praktik Perawat**

Standar praktik merupakan salah satu perangkat yang diperlukan oleh setiap tenaga professional. Standar praktik keperawatan adalah ekpektasi/harapan-harapan minimal dalam membarikan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan etis. Standar praktik keperawatan merupakan komitmen profesi keperawatan dalam melindungi masyarakat terhadap praktik yang

dilakukan oleh anggota profesi.<sup>58</sup> Lingkup Standar Praktik Keperawatan Indonesia meliputi :

### **Standar I : Pengkajian Keperawatan**

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan.

#### **Rasional**

Pengkajian keperawatan merupakan aspek penting dalam proses keperawatan yang bertujuan menetapkan data dasar tentang tingkat kesehatan klien yang digunakan untuk merumuskan masalah klien dan rencana tindakan.

### **Standar II: Diagnosis Keperawatan**

Perawat menganalisis data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan.

#### **Rasional**

Diagnosis keperawatan sebagai dasar pengembangan rencana intervensi keperawatan dalam rangka mencapai peningkatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit serta pemulihan kesehatan klien.

---

<sup>57</sup> "Peran Perawat dalam Lokakarya keperawatan tahun 1983", *PPNI Kabupaten Pekalongan*, <http://ppnikabpekalongan.blogspot.com> diakses pada tanggal 26 Maret 2015

<sup>58</sup> "STANDAR PRAKTIK KEPERAWATAN INDONESIA", PPNI, <http://www.inna-ppni.or.id>, diakses pada 21 Mei 2015

**Standar III: Perencanaan**

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah kesehatan dan meningkatkan kesehatan klien.

**Rasional**

Perencanaan dikembangkan berdasarkan diagnosis keperawatan.

**Standar IV: Pelaksanaan Tindakan (implementasi)**

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan.

**Rasional**

Perawat mengimplementasikan rencana asuhan keperawatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan partisipasi klien dalam tindakan keperawatan berpengaruh pada hasil yang diharapkan.

**Standar V : Evaluasi**

Perawat mengevaluasi perkembangan kesehatan klien terhadap tindakan dalam pencapaian tujuan, sesuai rencana yang telah ditetapkan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

**Rasional**

Praktek keperawatan merupakan suatu proses dinamis yang mencakup berbagai perubahan data, diagnosa atau perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Efektivitas asuhan keperawatan tergantung pada pengkajian yang berulang-ulang.

#### **D. Rumah Sakit**

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit bab 1 pasal 1 dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan: rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Disambung pada bab 2 mengenai asas dan tujuan pasal 2 mengatakn rumah sakit diselenggarakan berasaskan Pancasila dan didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien serta mempunyai fungsi sosial.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> “Undang-undang Republik Indonesia nomer 44 tahun 2009 tentang rumah sakit”, <http://gizikia.depkes.go.id>, diakses pada 26 Maret 2015