

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi

Kompetensi secara etimologi diartikan sebagai kemampuan yang kemampuan yang dibutuhkan dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Nasional Institute of Health, USA, menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang berkontribusi pada kinerja individu dan organisasi.

Apabila mengacu kepada pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa parameter kompetensi adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan memiliki perilaku. Ketiga hal ini dapat digunakan baik untuk mengukur kinerja setiap insan manusia dan/atau semua perusahaan dengan kata lain parameter kompetensi ini dapat juga digunakan untuk mengukur kompetensi perawat di RSUD Jayapura.

Kemudian Arifin (2017,2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, atau sikap pribadi yang bermanfaat dalam melakukan, pekerjaan. Berdasarkan teori ini maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap pribadi yang apabila diaplikasikan dalam suatu pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya apabila kompetensi ini diaplikasikan dalam pekerjaan perawat di RSUD Jayapura maka perawat yang memiliki standar kompetensi yang baik akan bisa melakukan pekerjaan dengan baik juga.

Shaw-Chiang Wong (2020) menjelaskan ‘competency’ berawal dari sebuah kata dalam Bahasa latin ‘competentia’ yang artinya bahwa kompetensi memiliki otorisasi untuk menilai atau berhak untuk berbicara. Berdasarkan pendapat ini maka setiap individu yang menguasai kompetensi akan memiliki otorisasi untuk menilai atau berhak untuk menyampaikan sesuatu yang berguna orang lain. Dalam konteks ini, apabila dianalogikan pada standard kompetensi perawat maka perawat yang memiliki standar kompetensi akan bisa menilai dan menyampaikan sesuatu yang bermanfaat bagi pasien.

Maryam El Asame (2017) mengemukakan bahwa pendekatan berbasis kompetensi akan menjadi solusi utama dari sebuah organisasi publik dalam rangka meningkatkan kapasitas kinerja karyawan. Apabila diaalogikan dalam kasus perawat kesehatan di RSUD Jayapura maka semua perawat yang memiliki kompetensi standar diyakini akan bisa meningkatkan kinerjanya sebagai pelayan masyarakat.

Pengertian kompetensi menurut (Silviana dan Darmawan, 2019 :96), dikutip oleh Lunariana Lubis dkk, 2021) adalah kemampuan seseorang melakukan tugas yang didasari keterampilan, pengetahuan dan perilaku kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Berdasarkan uraian pada teori diatas dan penjelasannya, maka pengertian kompetensi yang secara garis besar terbagi atas 3 bagian yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang sangat dibutuhkan bagi perawat kesehatan agar bisa meraih pencapaian kinerja yang optimal di RSUD Jayapura.

2.2. Kompetensi Tenaga kesehatan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan mengklasifikasikan tenaga keperawatan dalam Tenaga Kesehatan, sebagaimana yang tertulis pada Pasal 11 ayat (1). Undang-Undang tersebut juga menjelaskan bahwa Kompetensi Tenaga Kesehatan adalah kemampuan yang dimiliki seorang Tenaga Kesehatan berdasarkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional untuk dapat menjalankan praktik. Berdasarkan undang-undang tenaga kesehatan diatas, berarti seorang perawat kesehatan harus memiliki pendidikan profesi keperawatan dengan harapan memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap professional sebagai perawat, termasuk perawat di RSUD Jayapura.

Berdasarkan undang-undang kesehatan diatas perawat di RSUD Kota Jayapura adalah bagian dari tenaga kesehatan yang sepatutnya telah memiliki standar kompetensi dalam profesi keperawatan agar bisa optimal menjalankan profesinya sebagai pelayan kesehatan secara umum masyarakat di Kota Jayapura dan Papua dan secara khusus para pasien yang sedang berobat jalan atau opname di RSUD Jayapura Papua.

Lunariana Lubis dkk, (2021) menyatakan bahwa kompetensi tenaga kesehatan berbasis pengembangan sumber daya manusia dan pengetahuan. Dalam konteks ini maka kompetensi tenaga kesehatan menjadi mutlak harus dimiliki tenaga kesehatan diantaranya perawat. Apabila dianalogikan di RSUD Jayapura maka perawat wajib memiliki standar kompetensi sebagai tenaga kesehatan.

Syifa Silviana (2017) mengutip National Center for Biotechnology Information, menjelaskan bahwa kompetensi utama yang dimiliki oleh tenaga kesehatan adalah mampu memberikan perawatan yang berpusat pada pasien, dan menekankan praktik berbasis bukti, peningkatan kualitas, dan pendekatan informatika (tenaga kesehatan diwajibkan menguasai perkembangan teknologi informasi). Demikian hal ini perawat kesehatan secara khusus perawat kesehatan di RSUD Jayapura juga wajib menguasai teknologi informasi yang berkaitan dengan profesinya sebagai perawat kesehatan.

Penguasaan teknologi informasi pada perawatan kesehatan merupakan salah satu indikator perawat memiliki standar kompetensi, yang berdampak pada kepuasan pasien dalam mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan kondisi kesehatan pasien. Apabila perawat bisa memberikan informasi terkait kondisi kesehatan pasien dengan pendekatan digital akan sangat menyenangkan bagi pasien karena privasi pasien terjaga dengan baik.

2.3. Standar Kompetensi Perawat

Lawrette Axley (2008), menyatakan bahwa kompetensi sangat penting untuk profesi keperawatan. Kompetensi keperawatan berupa penyedia layanan kesehatan harus dinilai untuk memberikan perawatan yang aman, melindungi masyarakat, dan menjaga kredibilitas perawat. Berdasarkan pandangan ahli di atas bahwa kompetensi perawatan sedikitnya diukur dengan parameter antara lain: pasien mendapat perawatan yang aman, bisa melindungi pasien sebagai anggota masyarakat, dan terjaga kredibilitas perawat.

Apabila diaplikasikan ke kompetensi perawat di RSUD Jayapura, maka bisa dipastikan perawat yang memiliki kompetensi akan mampu memberikan perawatan yang aman, melindungi pasien dengan baik dan terjaga kredibilitas perawat. Dalam konteks ini perawat akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan masyarakat di Papua secara khusus para pasien di RSUD Jayapura.

Standar kompetensi perawat menurut Permenkes tahun 2020 Tentang Standar Profesi Perawat berfokus pada kemampuan perawat dalam memberikan jaminan pelayanan kesehatan kepada masyarakat berupa asuhan keperawatan oleh perawat yang kompeten. Kata kompeten dalam konteks ini adalah cakap (mengetahui), berkuasa dan mampu memutuskan dan/atau menentukan sesuatu. Apabila mengacu pada kata kompetensi maka perawat kesehatan dalam praktik keperawatan di RSUD Jayapura, harus memiliki kecakapan sebagai perawat profesional yang diharapkan mampu memutuskan segala sesuatu bersama tenaga kesehatan lainnya yang berdampak pada peningkatan kesehatan pasien di rumah sakit.

Permenkes RI HK.01/07/MENKES/425/2020 Tentang Standar Profesi Perawat menyatakan bahwa Kompetensi Perawat dapat dikelompokkan dalam 5 (lima) area kompetensi, sebagai berikut :1. Praktik berdasarkan Etik, Legal, dan Peka Budaya, 2. Praktik Keperawatan Profesional, 3. Kepemimpinan dan Manajemen, 4. Pendidikan dan Penelitian, 5. Pengembangan Kualitas Personal dan Profesional. Berdasarkan kompetensi perawat dalam Permenkes RI ini, penulis ingin menjadikannya sebagai parameter untuk mengukur sejauhmana standar kompetensi yang dimiliki perawat kesehatan di RSUD Jayapura.

Berdasarkan standar kompetensi pada Permenkes RI HK.01/07/MENKES/425/2020 Tentang Standar Profesi Perawat terdapat sejumlah kisi-kisi yang menjadi indikator untuk mengukur setiap area standar kompetensi perawat, yang secara detail dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Area praktik keperawatan berdasarkan kode etik, legal, dan peka budaya digunakan sebagai standar praktik keperawatan sebagai berikut:
 - a) Memahami konsep etik, norma, agama, budaya, hak asasi manusia dalam pelayanan keperawatan.
 - b) Menghargai perbedaan latar belakang agama, budaya, dan sosial antara klien dengan Perawat.
 - c) Memprioritaskan kepentingan klien dalam pemberian pelayanan keperawatan
 - d) Menjaga hak privasi klien
 - e) Menjaga rahasia klien yang diperoleh karena hubungan terapeutik.
 - f) Menjaga kesehatan diri perawat sehingga tidak berdampak kepada klien.
 - g) Menghindari konflik kepentingan dengan klien dalam memberikan pelayanan kesehatan.
 - h) Menunjukkan sikap empati dan kepedulian (caring) dalam pemberian Pelayanan Keperawatan.
 - i) Menjaga dan membangun hubungan profesional sesama Perawat dan dengan profesi lain untuk Pelayanan Keperawatan bermutu.
 - j) Melindungi Klien dari pelayanan kesehatan yang tidak bermutu.

- k) Berpartisipasi aktif dalam pengembangan keprofesian untuk menjaga kualitas Pelayanan Keperawatan.

Berdasarkan kisi-kisi diatas disusun instrument standar kompetensi perawat dengan skor sebagai berikut: Skor 1 sangat tidak setuju (sts), skor 2 tidak setuju (ts), skor 3 netral (n), skor 4 setuju (s), dan skor 5 sangat setuju (ss). Setiap skor menjadi parameter untuk mengukur sejauhmana kompetensi perawat RSUD Jayapura. Semakin tinggi skor opsi jawaban responden, maka semakin tinggi standar kompetensi perawat tersebut. Untuk lebih detail dapat dilihat instrument standar kompetensi perawat kesehatan di RSUD Jayapura Papua, sebagai berikut.

Tabel 2.1
Instrumen standar kompetensi praktik keperawatan
berdasarkan etik

No	Uraian Pernyataan	Skor Opsi Jawaban
1	Perawat harus mampu memahami konsep kode etik, norma, agama, budaya, hak asasi manusia dalam pelayanan keperawatan.	Skor 1 (Sts), 2 (ts), 3 (n), 4 (s), 5 (ss)
2	Perawat harus mampu menghargai perbedaan latar belakang agama, budaya, dan sosial antara Klien dengan Perawat.	sda
3	Perawat harus mampu memprioritaskan kepentingan para klien dalam pemberian Pelayanan Keperawatan	sda
4	Perawat harus mampu menjaga hak privasi Klien	sda
5	Perawat harus mampu menjaga rahasia Klien yang diperoleh karena hubungan terapeutik.	sda
6	Perawat harus mampu menjaga kesehatan diri Perawat sehingga tidak berdampak kepada Klien.	sda
7	Perawat harus mampu menghindari konflik kepentingan dengan Klien dalam memberikan pelayanan kesehatan.	sda

8	Perawat harus mampu menunjukkan sikap empati dan kepedulian dalam pemberian pelayanan keperawatan.	sda
9	Perawat harus mampu menjaga dan membangun hubungan profesional sesama perawat dan dengan profesi lain untuk pelayanan keperawatan bermutu.	sda
10	Perawat harus mampu melindungi klien dari pelayanan kesehatan yang tidak bermutu.	sda
11	Perawat harus mampu berpartisipasi aktif dalam pengembangan keprofesian untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan.	sda

Kemudian standar kompetensi mengenai praktik keperawatan berdasarkan Legal, adalah perawat diharapkan mampu sebagai berikut:

- Memahami ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan dan Keperawatan.
- Melakukan Praktik Keperawatan profesional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan dan Keperawatan.
- Menunjukkan sikap sadar hukum dalam pelayanan kesehatan dan Keperawatan.

Selanjutnya instrumen standar kompetensi perawat berbasis kisi-kisi praktik keperawatan berdasarkan Legal dapat disusun sebagai berikut:

Tabel 2.2 Instrumen standar kompetensi perawat berdasarkan legal

No	Uraian Pernyataan	Skor Opsi Jawaban
1	Perawat harus mampu memahami ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan dan Keperawatan.	Skor 1 (Sts), 2 (ts), 3 (n), 4 (s), 5 (ss)
2	Perawat harus mampu melakukan praktik keperawatan profesional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan dan keperawatan.	sda

3	Perawat harus mampu menunjukkan sikap sadar hukum dalam pelayanan kesehatan dan keperawatan.	sda
---	--	-----

Kemudian standar kompetensi mengenai praktik Keperawatan berdasarkan Peka Budaya adalah Perawat diharapkan mampu :

- a) Menggunakan pendekatan budaya untuk meningkatkan mutu pemberian Pelayanan Keperawatan.
- b) Mendorong kemandirian masyarakat dengan basis budaya setempat untuk meningkatkan status kesehatan masyarakat.

Selanjutnya dapat disusun standar keperawatan perawat berdasarkan kisi-kisi Peka Budaya sebagai berikut:

Tabel 2.3
Instrumen standar kompetensi berdasarkan Peka Budaya

No	Uraian Pernyataan	Skor opsi Jawaban
1	Perawat harus mampu menggunakan pendekatan budaya untuk meningkatkan mutu pemberian Pelayanan Keperawatan.	Skor 1 (Sts), 2 (ts), 3 (n), 4 (s), 5 (ss)
2	Perawat harus mampu mendorong kemandirian masyarakat dengan basis budaya setempat untuk meningkatkan status kesehatan masyarakat.	sda

Kemudian standar kompetensi perawat berdasarkan area praktik keperawatan profesional, adalah perawat diharapkan mampu :

- a) Menerapkan ilmu biomedik, ilmu humaniora, ilmu Keperawatan, dan ilmu kesehatan masyarakat yang terkini untuk mengelola masalah Keperawatan secara holistik, terpadu, dan kontinum.

- b) Memahami standar mutu yang digunakan dalam Pelayanan Keperawatan untuk melindungi Klien dalam pemenuhan kebutuhan terhadap pelayanan Kesehatan.

Kemudian dapat disusun standar kompetensi perawat berdasarkan kisi-kisi Peka Budaya sebagai berikut:

Tabel 2.4
Instrumen Standar Kompetensi praktik keperawatan profesional

No	Uraian Pernyataan	Skor opsi Jawaban
1	Perawat harus mampu menerapkan ilmu biomedik, ilmu humaniora, ilmu Keperawatan, dan ilmu kesehatan masyarakat yang terkini untuk mengelola masalah Keperawatan secara holistik, terpadu, dan kontinum.	Skor 1 (Sts), 2 (ts), 3 (n), 4 (s), 5 (ss)
2	Perawat harus mampu memahami standar mutu yang digunakan dalam pelayanan keperawatan untuk melindungi klien dalam pemenuhan kebutuhan terhadap pelayanan kesehatan,	sda

Kemudian standar kompetensi perawat berdasarkan area kepemimpinan dan manajemen perawat, maka perawat diharapkan mampu dalam pengelolaan sebagai berikut:

- a) Asuhan Keperawatan individu, keluarga, kelompok, komunitas, dan masyarakat.
- b) Program kesehatan komunitas untuk tujuan promosi dan pencegahan masalah kesehatan.
- c) Fasilitas kesehatan untuk menunjang Pelayanan Keperawatan.
- d) Sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan finansial untuk Pelayanan Keperawatan bermutu.

- e) Penyelenggaraan Pelayanan Keperawatan personal, kolaborasi, institusional yang efektif, efisien, akuntabel dan terjangkau.
- f) Masalah-masalah kesehatan dan kebijakan Pemerintah dalam bidang kesehatan dan Keperawatan dengan perumusan masalah dan pemilihan prioritas intervensi yang efektif dan efisien.

Berdasarkan kisi-kisi diatas, dapat disusun standar kompetensi perawat berdasarkan area kepemimpinan dan manajemen sebagai berikut:

Tabel 2.5
Instrumen Standar Kompetensi perawat berdasarkan kepemimpinan dan manajemen

No	Uraian Pernyataan	Skor opsi Jawaban
1	Perawat harus mampu melakukan asuhan keperawatan individu, keluarga, kelompok, komunitas, dan masyarakat.	Skor 1 (Sts), 2 (ts), 3 (n), 4 (s), 5 (ss)
2	Perawat harus mampu menyusun program kesehatan komunitas untuk tujuan promosi dan pencegahan masalah kesehatan.	sda
3	Perawat harus mampu menyiapkan dan menggunakan fasilitas kesehatan untuk menunjang pelayanan keperawatan.	sda
4	Perawat harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan finansial untuk pelayanan keperawatan bermutu.	sda
5	Perawat harus mampu menyelenggarakan pelayanan keperawatan personal, kolaborasi, institusional yang efektif, efisien, akuntabel dan terjangkau.	sda
6	Perawat harus mampu memahami masalah-masalah kesehatan dan kebijakan Pemerintah dalam bidang kesehatan dan keperawatan dengan perumusan masalah dan pemilihan prioritas intervensi yang efektif dan efisien.	sda

Kemudian standar kompetensi perawat berdasarkan area pendidikan dan penelitian, perawat diharapkan mampu:

- a) Memahami peran dan fungsi pendidik klinik (Preceptor) dalam pendidikan Keperawatan.
- b) Memahami kebutuhan pendidikan dan keterampilan klinik dalam pendidikan Keperawatan.
- c) Merancang dan melaksanakan penelitian sederhana dalam bidang Keperawatan.
- d) Menerapkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu Asuhan Keperawatan.

Berdasarkan kisi-kisi diatas dapat disusun instrumen untuk mengukur standar kompetensi perawat mengenai area pendidikan dan penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.6
Instrumen Standar Kompetensi perawat di area
pendidikan & penelitian

No	Uraian Pernyataan	Skor opsi jawaban
1	Perawat harus mampu memahami peran dan fungsi pendidik klinik (Preceptor) dalam pendidikan Keperawatan.	Skor 1 (Sts), 2 (ts), 3 (n), 4 (s), 5 (ss)
2	Perawat harus mampu memahami kebutuhan pendidikan dan keterampilan klinik dalam pendidikan Keperawatan	sda
3	Perawat harus mampu merancang dan melaksanakan penelitian sederhana dalam bidang Keperawatan	sda
4	Perawat harus mampu menerapkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu Asuhan Keperawatan.	sda

Kemudian standar kompetensi perawat berdasarkan area pengembangan kualitas personal, perawat diharapkan mampu:

- a) Menyadari kebutuhan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi Keperawatan melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- b) Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang Keperawatan untuk menunjang mutu Pelayanan Keperawatan.

Berdasarkan kisi-kisi diatas dapat disusun instrumen untuk mengukur standar kompetensi perawat mengenai pengembangan kualitas perawat sebagai berikut:

Tabel 2.7
Instrumen standar kompetensi perawat mengenai pengembangan kualitas perawat

No	Uraian Pernyataan	Skor opsi jawaban
1	Perawat harus menyadari kebutuhan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi keperawatan melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan.	Skor 1 (Sts), 2 (ts), 3 (n), 4 (s), 5 (ss)
2	Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang Keperawatan untuk menunjang mutu Pelayanan Keperawatan.	sda

Berdasarkan penjelasan pada 5 area standar kompetensi perawat di atas, penulis mengukur sejauh mana standar kompetensi perawat di RSUD Jayapura.

2.4. Reward

Penghargaan (reward) menurut cambridge dictionary adalah sesuatu yang diberikan sebagai imbalan atas perilaku baik atau pekerjaan baik, dan lain-lain.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Reward diartikan dengan ganjaran dan hadiah, upah dan pahala, membalas dan memberi penghargaan. Reward dalam pendidikan adalah memberi penghargaan, memberi hadiah pada anak untuk angka-angkanya atau prestasinya.

Menurut Suhartono (2017) reward atau penghargaan dalam bentuk finansial dapat berupa upah, gaji, program pension, asuransi kesehatan, dan liburan. Berdasarkan arti reward diatas bisa diartikan bermacam-macam dan setiap individu tidak selalu sama wujudnya ketika ada reward diterimanya. Mengutip (Buchbinder, 2014) Lakonie (2021) menjelaskan bahwa uang dalam bentuk gaji, bonus atau insentif, dan tunjangan dikategorikan sebagai extrinsic reward.

Reward yang diterima perawat di RSUD Jayapura Papua dipastikan ada kaitannya dengan perwujudan standar kompetensi perawat selama bekerja di rumah sakit. Sebagaimana hasil penelitian Christilia (2013) bahwa kompetensi, dan kompensasi atau reward berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Reward tentu harus diberikan manajemen rumah sakit agar kinerja perawat semakin baik. Oleh karena itu sangatlah tepat bila diyakini ada hubungan timbal balik antara standar kompetensi yang dimiliki perawat dengan reward yang diterima perawat sebagaimana disimpulkan Gabriela Kolibáčová (2014) bahwa sangat masuk akal untuk menginvestasikan waktu dan keuangan dalam meningkatkan kompetensi karyawan, karena mereka akan berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi.

Apoorva (2015), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dalam mendukung tumbuhnya sebuah organisasi atau bisnis, manajemen dapat menggunakan sistem

reward baik dalam bentuk finansial dan/atau non-finansial yang sangat berperan penting demi meraih pencapaian bisnis yang maksimal. Berdasarkan penjelasan diatas, maka reward masih bisa digunakan untuk meningkatkan standar kompetensi perawat, sedangkan wujud reward bervariasi tergantung manajemen RSUD Jayapura.



2.5. Masa Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) masa kerja adalah jangka waktu seseorang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan, dan sebagainya). Masa Kerja menurut UU ketenagakerjaan, perhitungan masa kerja karyawan dihitung sejak pertama kali terjadinya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, yaitu “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh”

Dapat disimpulkan masa kerja sebagai keseluruhan waktu yang telah dihabiskan seseorang untuk bekerja di suatu tempat. Selanjutnya dalam konteks perawat di RSUD Jayapura, masa kerja perawat adalah lama perawat bekerja di rumah sakit dengan menerapkan standar kompetensi keperawatan dalam melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

2.6. Hubungan Masa Kerja dengan Reward.

Masa kerja seorang perawat di Rumah sakit tentunya berpengaruh terhadap kualitas pelayanannya, karena dengan masa kerja yang lebih lama perawat akan memiliki lebih banyak pengalaman, keterampilan, dan pastinya lebih baik dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terukur. Oleh karena itu masa kerja seorang perawat rumah sakit yang sudah lama bekerja dan mengabdikan dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit layak menerima reward dan/atau insentif yang selayaknya.

Menurut Handoko (2010) dalam Hamel (2018), klasifikasi masa kerja perawat dapat dibagi menjadi 2 yaitu : Masa kerja kategori baru ≤ 3 tahun dan masa kerja kategori lama > 3 tahun.

Dari sini penulis menentukan untuk mengklasifikasikan masa kerja perawat RSUD Jayapura, yaitu menjadi 2 masa kerja.

Tabel 2.8
Instrumen Masa Kerja Perawat RSUD Jayapura

Pertanyaan	Opsis Jawaban
Berapa lama perawat bekerja sebagai tenaga perawat (di RSUD Jayapura)	>3 tahun <3 tahun

2.7. Hubungan Standar Kompetensi Perawat dengan Reward yang diterima Perawat

Azman Ismail dkk, (2016) menyatakan kemampuan manajemen mengkomunikasikan informasi tentang sistem penghargaan (reward) dan menerapkan penilaian kerja secara aktif dapat memberikan motivasi yang lebih besar bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Artinya dalam sistem penghargaan, penilaian kinerja dengan tepat menentukan penghargaan yang akan diterima karyawan. Dalam konteks ini, perawat RSUD Jayapura akan menerima reward berdasarkan pada penilaian kinerja optimalnya sebagai perawat di Rumah sakit. Reward ini diberikan tentu sangat diharapkan bisa memotivasi perawat untuk bekerja optimal di rumah sakit.

Apoorva Mishra, (2015) mengemukakan bahwa sistem reward dalam sebuah organisasi adalah cara yang digunakan untuk memotivasi karyawan. Alat yang paling vital dari sistem reward termasuk gaji, bonus, dan tunjangan. Sistem reward sebagai sarana mendukung dan memotivasi tenaga kerja bekerja secara efektif. Apabila karyawan mengetahui bahwa akan diberi imbalan ketika mampu melakukan tugas-tugas yang diberikan, maka segenap karyawan akan melakukan segenap kemampuannya dalam bekerja.

Apabila pemikiran diatas diimplementasikan dalam memberikan sistem reward kepada perawat RSUD Jayapura, maka sudah selayaknya perawat RSUD Jayapura yang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya diberikan reward yang sepatutnya. Ada sejumlah jenis Reward yaitu: gaji, bonus, tunjangan, insentif, promosi atau naik pangkat, dan lain-lain. Apabila dilianalisis dari skala waktu kinerja perawat, apakah perawat mendapat reward dari manajemen RSUD Jayapura Papua. Inilah yang mendasari penulis menyusun instrumen penelitian mengukur bagaimana reward perawat dari manajemen RSUD Jayapura Papua.

Tabel 2.9
Instrumen Reward Perawat RSUD Jayapura

No	Uraian Reward per skala waktu	Reward dengan Opsi Pilihan
1	Reward perawat bulanan	Ya atau Tidak
2	Reward perawat per-3 bulan	sda
3	Reward perawat tahunan	sda

2.8. Penelitian Terdahulu

Dalam bagian penelitian terdahulu, akan dijelaskan beberapa hasil penelitian yang bisa digunakan sebagai referensi untuk melengkapi kajian penulis terkait dengan standar kompetensi perawat dan reward di lingkungan rumah sakit. Secara keseluruhan hasil penelitian terdahulu dapat diuraikan dalam matrix dibawah ini.

Tabel 2.10
Penelitian pendahuluan

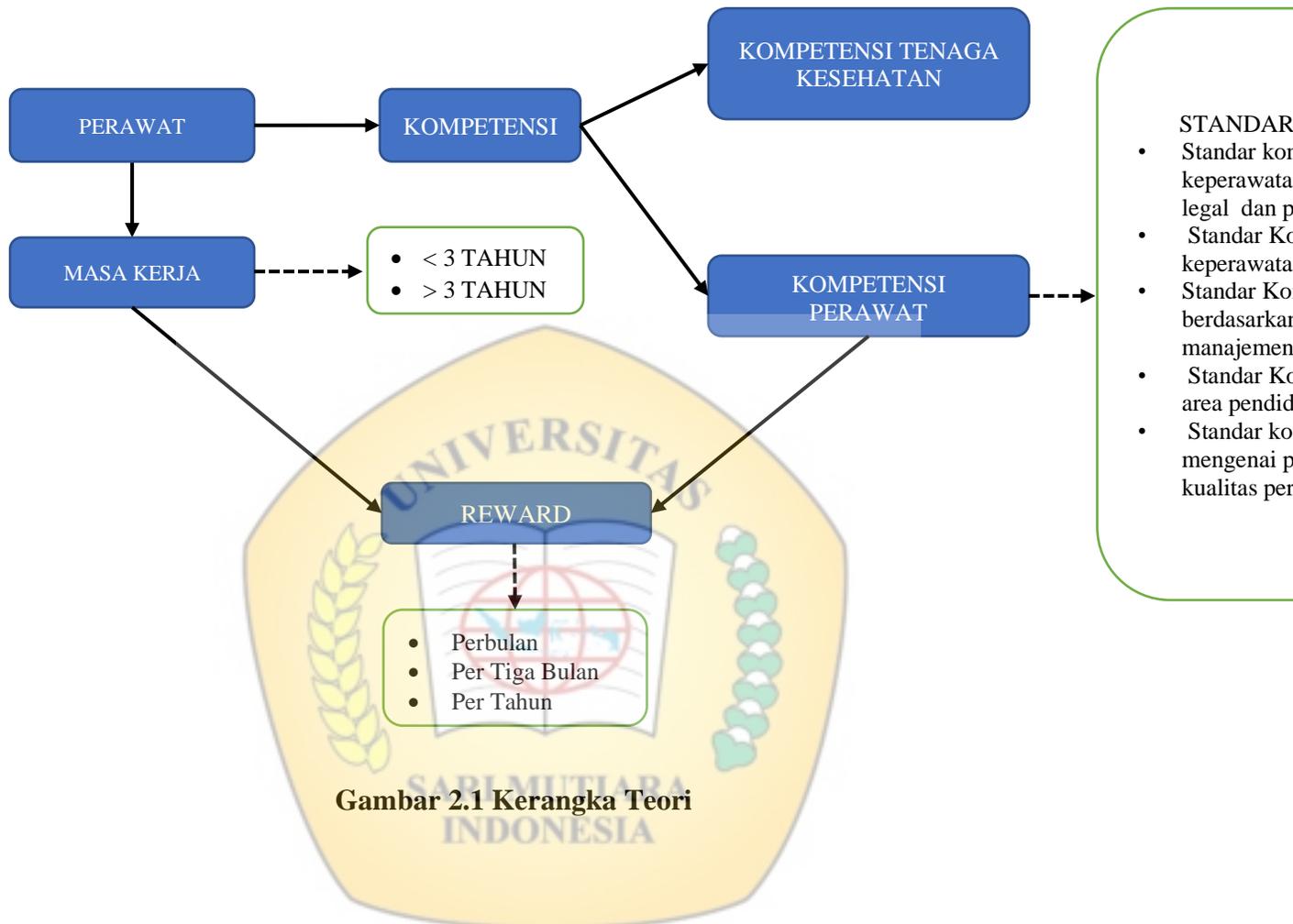
No	Judul Penelitian	Kesimpulan	Penulis
1	Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	Reward berpengaruh signifikan pada kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan.	Jimmy Fitria dan Hunik Sri Runing Sawitri. (2017)
2	Hubungan Kompetensi perawat dengan mutu pelayanan di puskesmas Kabupaten	Kompetensi Perawat berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan di puskesmas	Etlidawati dan Rizka Setiyani. (2021)
3	Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit.	Arasy Alimuddin. (2017)
4	Hubungan Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Administrasi di RSUP Raratotok Buyat	Kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi di	Yoan Gigir, Karel Pandelaki, dan Arthur E. Mongan. (2023)

		RSUP Ratatotok Buyat.	
5	Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020	Terdapat hubungan antara reward dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala tahun 2020	Alpan Habibi, Syifa Humairoh, Shieva Nur Azizah Ahmad, Roswita Hasan, dan Nila Nurfadillah. (2020)
6	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat	<p>- Kompetensi yang dimiliki oleh perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.</p> <p>- Reward yang menjadi salah satu faktor utama dalam motivasi kerja perawat belum diberikan secara maksimal, dan berpengaruh terhadap kinerja perawat.</p>	Heldawati, Fiti Arofiati, dan Giri Widakdo. (2020)
7	Hubungan Masa Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Minahasa Selatan	<p>Ada hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan.</p> <p>Ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum</p>	Paskalino A. Walukow. Chreisy K.F. Mandagi. Adisti A, Rumayar. (2018)

Daerah (RSUD)
Minahasa Selatan.

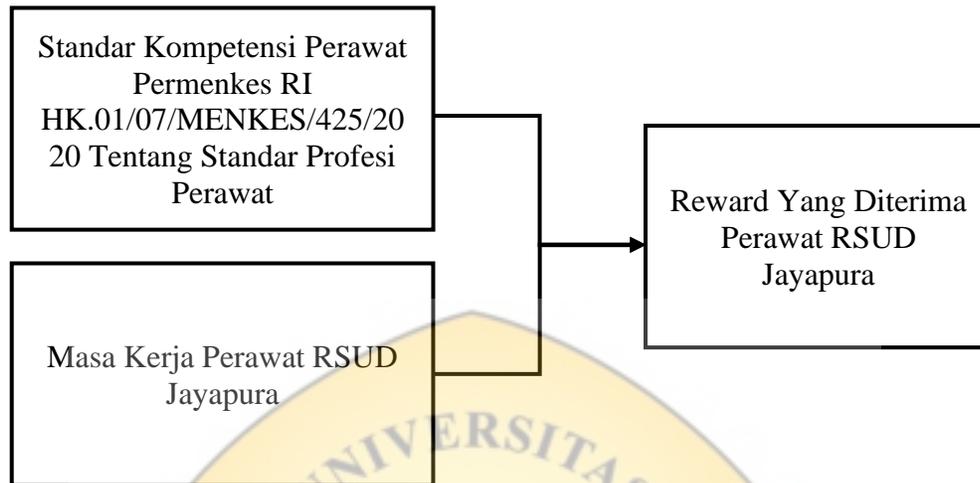


2.9. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.10. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.11. Hipotesis penelitian

Aleksandar Bulajic dkk menjelaskan bahwa hipotesis menjadi dasar untuk menentukan langkah selanjutnya dan mengarahkan seluruh proses penelitian ilmiah. Sebuah hipotesis mempersempit ruang lingkup penelitian dengan tujuan untuk mengidentifikasi fokus dari permasalahan. Hipotesis yang kurang tepat dapat menghambat peneliti dan membatasi, atau bahkan mengarahkan ke proses yang salah saat pengumpulan bukti yang hasilnya tidak dapat digunakan menarik kesimpulan. Berdasarkan pemikiran ini maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini harus benar-benar terukur dan bisa dijadikan sebagai arah dalam penelitian dengan hasil yang diharapkan bisa menjawab tujuan penelitian.

Kemudian Alexander H. Toledo (2011) menjelaskan bahwa hipotesis penelitian diperlukan untuk studi penelitian yang sehat dan berkembang dengan baik. Hipotesis penelitian berkontribusi pada solusi masalah penelitian. Berdasarkan pemikiran ini maka penelitian sebaiknya disusun untuk menjawab situasi yang berkembang saat ini dan benar-benar bisa menjadi solusi akan berbagai masalah yang muncul sebagai fakta dalam kehidupan manusia.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disusun suatu hipotesis penelitian yang dijadikan dasar untuk menjawab tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- Ha : Ada hubungan Standar Kompetensi dengan reward yang diterima oleh perawat RSUD Jayapura
- Ha : Ada hubungan masa kerja perawat dengan reward yang diterima oleh perawat RSUD Jayapura

