

## **Peran Profesionalitas Perawat yang Bekerja secara Sukarela di RSUD Kefamenanu: Deskriptif Kualitatif**

**Paskalis Malafu Usfinit<sup>1\*</sup>, Ani Margawati<sup>2</sup>, Luky Dwiantoro<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Timor, Kefamenanu, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Kedokteran, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

*paskal.usfinit89@gmail.com*

### **Abstract**

**Introduction:** *The role of nurses who work voluntarily in hospitals has contributed to hospital services. In this study, it is still limited to obtain research results that discuss the phenomenon of nurses who work voluntarily.*

**Objective:** *This study was to describe the professional role of nurses who work voluntarily at the Kefamenanu General Hospital.*

**Methods:** *This research was a qualitative method with a qualitative descriptive approach. The sampling technique was a purpose sampling technique. The instrument in this study used an interview guide. The samples in this study was the stake holder who has the authority in TTU district. This research was conducted at the Kefamenanu Hospital. The data was collected by in-depth interviews with semi-structured interviews and analysed by using content analysis.*

**Results:** *Nurses who work voluntarily and salaries are paid below the regional minimum wage standard have a very important role in the Kefamenanu Hospital. The role is to have multiple skills, contribute to the improvement of services in hospitals and have a positive impact on services in hospitals.*

**Conclusion:** *The nurses always have a high commitment when they are working in kefamenanu hospital. They work professionally and do not care attentively with the salary they will receive.*

**Keywords:** *Salary, Voluntary Nurses, The Regional Minimum Wage.*

### **Abstrak**

**Pendahuluan:** Peran perawat yang bekerja secara sukarela di rumah sakit telah berkontribusi penting atas pelayanan di rumah sakit. Masih terbatas hasil penelitian yang membahas peran perawat yang bekerja secara sukarela.

**Tujuan:** Penelitian ini adalah mendeskripsikan peran profesionalitas perawat yang bekerja secara sukarela di RSUD Kefamenanu.

**Metode** Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purpose sampling*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan pedoman wawancara. Sampel dalam penelitian ini adalah *stake holder* yang memiliki kewenangan di Kabupaten TTU. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kefamenanu. Pengumpulan data dilakukan dengan *in-depth interview* dengan wawancara semistruktur dan dianalisa menggunakan *content analysis*.

**Hasil:** Perawat yang bekerja secara sukarela dan diberikan gaji dibawah standar UMR memiliki peran yang sangat penting di RSUD Kefamenanu. Peran tersebut adalah memiliki multi keterampilan, berkontribusi terhadap peningkatan pelayanan di rumah sakit dan memberi dampak positif terhadap pelayanan di rumah sakit.

**Kesimpulan:** Perawat selalu memiliki komitmen yang tinggi pada saat bekerja di rumah sakit. Tenaga perawat di RSUD Kefamenanu selalu bekerja secara profesional dan tidak terpengaruh dengan gaji yang akan diterima.

**Kata Kunci:** Gaji, Perawat Bekerja secara Sukarela, Upah Minimum Regional.

## PENDAHULUAN

Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Febriana, 2017). Perawat selalu berusaha mencapai standar yang telah ditetapkan dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan (Tjandra, 2015). Asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat bersifat mendasar terhadap peningkatan kualitas hidup pasiennya. Perawat sebagai tenaga profesional juga memiliki karakteristik seperti keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan, pendidikan yang ekstensif, pelatihan institutional, melalui ujian kompetensi, bekerja penuh dan saintifik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi, mempunyai kelompok ilmu pengetahuan (*body of knowledge*), dan imbalan yang tinggi (Arita, 2008). Sebagai tenaga profesional perawat harus mendapatkan imbalan atau gaji karena telah disebutkan dalam undang-undang keperawatan yaitu sebagai tenaga profesi perawat berhak mendapatkan gaji atau upah atas pelayanan yang sudah diberikan (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2014). Sampai saat ini masih ada tenaga perawat yang bekerja dan telah memiliki peran penting di rumah sakit belum mendapatkan haknya yaitu gaji atau insentif atas pelayanan yang sudah diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sriratanaprat dan Songwathatana terkait kepuasan perawat dalam konteks budaya Asia didapatkan hasil bahwa kepuasan perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa

faktor utama yang meliputi dukungan sosial, beban kerja, status profesional, lingkungan kerja, insentif, administrasi dan otonomi. Dari beberapa faktor-faktor tersebut faktor insentif atau gaji memiliki pengaruh sangat besar (Sriratanaprat & Songwathana, 2011). Perawat yang memiliki masalah insentif atau gaji yang rendah dapat menyebabkan pelayanan perawatan kepada pasien yang menurun, kurang motivasi, stres di tempat kerja, ketidakpuasan kerja dan *turnover* yang tinggi (Shang et al, 2014).

Faktor motivasi kerja yang berhubungan kuat dengan kinerja perawat adalah hubungan interpersonal, supervisi dan penghasilan/gaji (Zahara, Sitorus, & Sabri, 2011). Gaji merupakan masalah yang dihadapi oleh setiap tenaga perawat yang bekerja di rumah sakit saat ini (Combes, Elliott, Delattre, & Skâton 2015). Beban kerja yang tinggi seharusnya perawat mendapatkan gaji yang sesuai dan mampu memenuhi kebutuhan hidup (Fitrianasari, Nimran, & Utami, 2013). Tenaga perawat yang bekerja secara sukarela dan perawat honor seluruh kabupaten di Provinsi Nusa Tenggara Timur berjumlah 3.475 orang. Data hasil penelitian di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara bulan Januari 2019 mendapatkan hasil bahwa 70 perawat yang masih bekerja sebagai tenaga kerja sukarela atau tenaga kerja yang tidak mendapatkan gaji sesuai standar upah minimum (PPNI Nusa Tenggara Timur, 2018).

Perawat akan merasa puas jika selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan karena menunjukkan kesadaran bahwa keahlian perawat dapat diakui oleh profesional lain (Kuntoro, 2010). Perawat secara aktif harus berpartisipasi dalam proses politik untuk meningkatkan perubahan dalam profesi dan untuk mempengaruhi pengambilan keputusan yang terkait dengan isu keperawatan dan isu masalah kesehatan (Rosdahl & Kowalski, 2014). Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan telah dilindungi oleh undang-undang terkait imbalan atau gaji yang harus didapat atas jasa pelayanan yang sudah diberikan. Pemerintah juga saat ini harus memperhatikan kesejahteraan perawat mengingat perawat merupakan profesi yang sangat berperan penting di rumah sakit (Stevens, 2012). Peran *stake holder* di Kabupaten Timor Tengah Utara sangat penting karena merupakan pengambil keputusan sehingga tenaga perawat yang sudah bekerja saat ini di rumah sakit harus diangkat secara bertahap menjadi tenaga Aparatut Sipil Negera (ASN) atau tenaga kontrak daerah (Menteri Kesehatan RI, 2011). Hasil penelitian yang sudah ada masih terbatas yang membahas tentang peran perawat yang bekerja secara sukarela. Penelitian ini adalah mendeskripsikan peran profesionalitas perawat yang bekerja secara sukarela di RSUD Kefamenanu.

## METODE

Desain dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif (Afiyanti & Rachmawati, 2014). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purpose sampling* (Maleong, 2011). Instrumen dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang berisikan pandangan atau persepsi yang diuraikan dalam pertanyaan lebih spesifik dari setiap *stake holder* terhadap peran perawat yang

bekerja secara sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah tujuh partisipan yang memenuhi kriteria inklusi yakni bersedia menjadi responden dengan menandatangani *informed consent*, memiliki jabatan sebagai pengambil kebijakan dan wewenang, dalam keadaan sehat dan sadar. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kefemenanu. Pengumpulan data dilakukan dengan *in-depth interview* dengan wawancara semistruktur dan dianalisa menggunakan *content analysis* (Maleong, 2011).

## HASIL

### *Memiliki multi keterampilan*

**Tabel 1.** Penentuan Tema Memiliki Multi Keterampilan.

No	Kata kunci	Kategori	Tema
1	P1: membujuk orang	Perawat memberikan asuhan secara komprehensif	Memiliki multi keterampilan
2	P2: mengembalikan mental		
3	P3: mengambil darah		
4	P6: membantu		
5	P7: sebagai fasilitator		

Hasil wawancara mendalam pada setiap informan terkait peran perawat yang bekerja secara sukarela adalah memiliki multi keterampilan seperti membujuk orang sakit untuk makan, mengembalikan mental, membantu pelayanan, mengambil darah dan melatih orang seperti tercatat pada tabel di atas. Berikut ini beberapa ungkapan langsung informan terkait hal tersebut:

*“Peran perawat memiliki peran yang sangat besar sekali karena bagaimana*

cara **membujuk orang** untuk makan, untuk makan obat, minum obat, istirahat dan lain sebagainya.” (P1)

“Dia juga bisa **mengembalikan mental** dari korban yang sudah jatuh jadi mereka bisa memberikan motivasi.” (P2)

“Mereka harus menjalani tugas untuk merawat pasien dari cara menyapa, menyiapkan pasien untuk **mengambil darah** memasukkan abocath” (P3)

“Perawat juga harus betul betul yang artinya bekerja betul betul menunjukkan kompetensinya supaya **membantu** memberikan pelayanan kepada masyarakat”β (P6)

“Baru baru kita melaksanakan akreditasi mereka yang lebih banyak berkecimpung di dalam sangat membantu baik dalam workshop workshop, BHD, dan lain lainnya, perawat sebagai fasilitator” (P7)

**Berkontribusi terhadap peningkatan pelayanan di rumah sakit**

**Tabel 2.** Penentuan Tema Berkontribusi Terhadap Peningkatan Pelayanan di Rumah Sakit

No	Kata kunci	Kategori	Tema
1	P2: inovatif	Perawat memiliki <i>Soft dan hard skiil</i> di Rumah Sakit	Berkontribusi terhadap pelayanan di rumah sakit
2	P4: menentukan		
3	P6: pelayanan		
4	P7: sebagian besar		

Hasil wawancara pada setiap informan terkait tenaga perawat yang bekerja secara sukarela adalah

berkontribusi terhadap peningkatan pelayanan di rumah sakit seperti perawat selalu inovatif, memiliki jumlah paling banyak dari semua profesi kesehatan di rumah sakit, memberikan pelayanan karena tenaga dokter berjumlah sedikit dan menentukan baik buruk dari sebuah fasilitas kesehatan. Perawat jika memberikan kesan yang baik maka citra pelayanan akan menjadi baik juga. Berikut ini adalah ungkapan langsung dari informan terkait hal tersebut:

“Kita bisa lihat penampilan secara fisik seperti yang kita lihat bahwa mereka lebih rapih juga lebih **inovatif** upaya memberikan kesan kenyamanan terhadap klien.” (P2)

“Untuk pelayanan otomatis yang **menentukan** baik tidaknya mereka mereka ini, termasuk perawat itu cukup besar.” (P4)

“Perawat ini sangat berperan penting juga dalam **pelayanan** kesehatan di TTU sini karena mengingat jumlah tenaga kedokteran juga tidak begitu banyak.” (P6)

“Mereka cukup membantu kami karena **sebagian besar** tenaga yang ada disini atau 3/4nya adalah yang bekerja disini adalah tenaga perawat dari poli sampai dengan rawat inap sehingga kami memiliki pengaruh yang besar.” (P7)

**Tabel 3.** Penentuan tema memberi dampak positif terhadap pelayanan di rumah sakit

No	Kata kunci	Kategori	Tema
1	P1: teknik merawat	Perawat berperan penting dalam upaya	Memberi dampak positif terhadap
2	P2: peka		
3	P4: klien senang		

No	Kata kunci	Kategori	Tema
4	P5: pelayanan meningkat	pelayanan kesehatan	pelayanan di Rumah Sakit
5	P6: membantu pemerintah		

Hasil wawancara pada setiap informan terkait perawat yang bekerja secara sukarela adalah memiliki dampak positif terhadap pelayanan di rumah sakit seperti perawat memiliki teknik dalam merawat, peka pada pasien, membuat pasien senang, meningkatkan pelayanan dan membantu pemerintah dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Berikut ini adalah ungkapan dari informan terkait hal tersebut.

“...soal hal-hal praktis seperti **teknik merawat** orang tua, teknik merawat perempuan, teknik merawat laki-laki, merawat orang setengah gila, merawat yang patah tulang...” (P1)

“...sikap mereka yang peka sensitive dan mereka fokus terhadap apa yang dibutuhkan oleh pasien...” (P2)

“Kalau dampak positif berarti kan **pelayanan baik** berarti ahhhh klien senang dan kembali terus kita juga akan masalahnya dikurangi.” (P4)

“...sudah jadi kita lihat pasien pasien sudah mulai percaya kepada di rumah sakit sini kalau di rumah sakit saat ini **pelayanan meningkat** dibandingkan dengan duhulu dahulu...” (P5)

“...kontribusi perawat terhadap pelayanan ini kepada masyarakat iya berdampak positif karena sudah **membantu pemerintah** dalam hal ini bidang kesehatan...” (P6)

## PEMBAHASAN

### *Peran Profesional Perawat Perawat yang bekerja secara sukarela memiliki multi keterampilan*

Persepsi dari stake holder dalam memaknai perawat yang bekerja secara sukarela bahwa perawat itu sebagai profesi yang memiliki multi terampil di rumah sakit. Hal ini dapat kita lihat pada peran perawat yang selalu mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab diluar tugas pokoknya sebagai perawat. Perawat yang bekerja secara sukarela di RSUD Kefamenanu, dapat bekerja 24 jam bersama pasien karena jasanya sangat dibutuhkan di rumah sakit. Perawat di rumah sakit ini berperan penting dalam semua pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan disini selain secara personal juga memberikan pelayanan umum atau spesifik berupa tindakan invasif pada bagian tubuh pasien, pemberian motivasi, pemberian obat dan sebagainya (Stikes Muhammadiyah Klaten, 2017).

Perawat di RSUD Kefamenanu sudah sangat terampil dalam bekerja, memiliki multi keterampilan untuk melaksanakan semua tugas yang sederhana sampai tugas yang kompleks. Sebagai upaya untuk mempertahankan semangat kerja maka perawat yang bekerja secara sukarela harus diberikan gaji dan insentif karena hal ini juga sudah diamanatkan dalam undang-undang bahwa sebagai tenaga profesi perawat harus mendapatkan imbalan atas pelayanan yang sudah diberikan

Dalam penelitian Fitria terkait pengaruh *reward*, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat, mendapatkan hasil bahwa perawat di suatu rumah sakit akan bekerja lebih giat dan semangat

sesuai dengan harapan rumah sakit jika mendapatkan gaji yang tinggi (Fitria, 2017). Perawat akan lebih termotivasi jika diberikan insentif, pemberian insentif berupa gaji merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dan juga untuk memenuhi kebutuhan perawat (Bacon & Stewart, 2014).

Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja (Suwatno, 2011). Perawat yang diberikan gaji atau insentif akan bekerja secara total, bahkan yang bukan merupakan kompetensi dari seorang perawat itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat dan optimalisasi kinerja dari perawat maka tenaga perawat harus mendapatkan imbalan atau gaji yang tinggi sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi yang diberikan (Hsu et al., 2015).

*Stake holder* yang berada Di Kabupaten Timor Tengah Utara harus memperhatikan nasib perawat yang bekerja di RSUD kefamenanu saat ini, tenaga perawat harus diberikan gaji atau imbalan yang tinggi agar terus mempertahankan nilai semangat kerja saat ini (Estawara, 2010). Jika tidak demikian maka perawat yang memiliki multi keterampilan tersebut akan hilang semangat kerjanya karena motivasi kerja perawat sangat dipengaruhi oleh imbalan atau gaji. Untuk meningkatkan kualitas kerja, perawat juga harus dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan karena perawat akan merasa puas jika selalu dilibatkan dan menunjukkan kesadaran bahwa keahlian dan kompetensi perawat dapat diakui oleh profesional lain (Bacon & Stewart, 2017).

### ***Perawat yang bekerja secara sukarela berkontribusi terhadap peningkatan pelayanan di rumah sakit***

Pandangan *stake holder* terhadap kontribusi perawat yang bekerja secara sukarela di pelayanan rumah sakit karena

perawat selalu inovatif dan memberikan kenyamanan kepada klien, selain itu sebagai penentu citra baik buruknya suatu rumah sakit dan merupakan tenaga yang jumlahnya besar di rumah sakit. Pandangan *stake holder* dalam memaknai kontribusi perawat terhadap peningkatan pelayanan karena masyarakat telah merasakan kontribusi perawat di rumah sakit.

Perawat di RSUD Kefamenanu yang bekerja secara sukarela ini sangat berperan terhadap peningkatan pelayanan di rumah sakit. Perawat yang bekerja di rumah sakit ini telah menunjukkan citra yang baik terhadap masyarakat. Perawat yang bekerja secara sukarela ini memiliki semangat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat karena sudah menjadi panggilan hati yang tulus untuk mengabdikan (Christensen & Kenney, 2009).

Perawat yang bekerja secara sukarela sangat inovatif dan selalu dibutuhkan dalam pelayanan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang diberikan dapat membantu individu, keluarga dan kelompok untuk mencapai potensi optimalnya dibidang fisik, mental dan sosial. Perawat telah melaksanakan asuhan keperawatan dengan hati yang tulus dan ikhlas. Keikhlasan dari hati yang tulus pada jiwa perawat untuk melayani saat ini belum sepenuhnya dibarengi dengan hak yang harus didapatkan oleh perawat. Masih adanya kesenjangan gaji antara profesionalitas perawat itu sendiri dengan hasil yang diterima, terutama untuk tenaga perawat yang bekerja di fasilitas kesehatan pemerintah. Perawat yang bekerja di beberapa fasilitas pelayanan kesehatan yang dimiliki pemerintah masih mendapatkan imbalan atau gaji yang rendah (Kuntoro, 2010).

Nursalam dalam bukunya manajemen keperawatan aplikasi dan praktik keperawatan profesional,

mengatakan bahwa gaji perawat yang bekerja saat ini khususnya di instansi pemerintah dirasakan sangat rendah dibandingkan dengan Negara lain baik di Asia maupun Amerika. Selain itu kebijakan terkait imbalan yang saat ini dirasakan masih kurang berpihak pada kebutuhan keperawatan, Sehingga hal ini dapat berpengaruh pada proses perkembangan keperawatan (Nursalam, 2015).

kebijakan yang saat ini dianggap kurang berpihak kepada nasib perawat dan akan berpengaruh besar terhadap profesional perawat dalam upaya peningkatan kemajuan rumah sakit. Kebijakan terkait insentif yang kurang adil untuk perawat akan menjadi bahan pembicaraan sehingga bukan tidak mungkin akan menjadi faktor kurangnya motivasi kerja (Nursalam, 2015). Upaya untuk dapat meningkatkan gaji perawat secara maksimal yang harus dilaksanakan seperti pembagian insentif secara baik dan merata, penentuan tindakan keperawatan yang harus dibayar harus segera dilaksanakan, sehingga dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan pemasukan bagi perawat itu sendiri.

### ***Perawat yang bekerja secara sukarela memberi dampak positif terhadap pelayanan di rumah sakit***

Persepsi setiap *stake holder* terkait profesional perawat yang digaji sukarela pada pelayanan di rumah sakit bahwa tenaga perawat memiliki keterampilan terkait dengan hal-hal yang praktis seperti teknik merawat, perawat peka terhadap kebutuhan pasien, dapat membuat klien senang dan membuat pelayanan di rumah sakit menjadi meningkat dan membantu pemerintah dalam hal bidang kesehatan. Tenaga perawat selalu menunjukkan sikap

peduli yang tinggi terhadap segala kebutuhan dan persoalan klien.

Tenaga perawat yang bekerja di RSUD Kefamenanu saat ini selalu peka terhadap kebutuhan pasien. Memenuhi kebutuhan aktivitas sehari-hari seperti makan dan minum, menyekap dan memberikan obat merupakan kepekaan perawat di RSUD Kefamenanu dalam merespon kebutuhan pasien. Tenaga perawat di rumah sakit ini dapat melaksanakan tugas dan tindakan tersebut karena tidak semua tenaga kesehatan memiliki kemampuan untuk melaksanakannya. Perawat di RSUD Kefamenanu terpanggil untuk melaksanakannya dan bekerja dengan hati yang penuh keiklasan untuk memenuhi kebutuhan pasien sampai pada hal yang kecil.

kepedulian perawat terhadap kebutuhan klien akan memberikan dampak bagi profesi perawat itu sendiri. Pasien akan merasa puas karena perawat selalu *caring* untuk melayani. Hal ini didukung oleh penelitian Dewi Ningsy terkait hubungan sikap *caring* perawat terhadap kepuasan pasien mendapatkan hasil bahwa *caring* perawat yang baik sangat memberikan kepuasan yang tinggi kepada pasien (Mony, 2014) Sikap peduli dengan apa yang dirasakan oleh klien dan siap sedia untuk melayani kebutuhan klien akan membuat klien merasa nyaman dan puas sehingga akan memberikan penilaian yang baik terhadap perawat dan rumah sakit.

Perawat selalu menunjukkan dampak positif terhadap pelayanan di rumah sakit. Praktik keperawatan selalu menempatkan kesembuhan pada pasien sebagai tujuan utama. (Pengurus Pusat PPNI, 2010) Praktik asuhan keperawatan yang dilaksanakan telah berdampak pada pemulihan fisik pasien. Upaya yang diberikan menunjukkan bahwa perawat telah bekerja dengan sungguh-sungguh.

Tenaga perawat harus mendapatkan penghargaan atas pelayanan yang sudah diberikan. Bentuk penghargaan yang diberikan dapat mendorong perawat untuk bersikap sikap peka dan responsib terhadap masalah kesehatan pasien (Persatuan Perawat Nasional Indonesia [PPNI], 2012).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul peran profesionalitas perawat yang bekerja secara sukarela di RSUD Kefamenanu mendapatkan hasil bahwa perawat yang bekerja secara sukarela memiliki peran yang sangat penting di Rumah Sakit RSUD Kefamenanu. Peran tersebut adalah memiliki multi keterampilan, berkontribusi terhadap peningkatan pelayanan di rumah sakit dan memiliki dampak positif terhadap pelayanan di rumah sakit. *Stake holder* yang ada di Kabupaten Timor Tengah Utara harus membuat kebijakan terkait peningkatan gaji perawat. Gaji perawat harus di atas *standard* Upah Minimum Regional. Dengan demikian perawat yang mendapatkan gaji yang tinggi, dapat meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja.

## **SARAN**

### ***Bagi Institusi Rumah Sakit***

Kepada manajemen dan seluruh pimpinan RSUD Kefamenanu untuk membangun komunikasi dan kerja sama dengan *stake holder* untuk dapat membuat suatu kebijakan terkait pemberian gaji bagi tenaga perawat yang sesuai standar

### ***Bagi Organisasi Profesi Perawat***

Organisasi profesi perawat (PPNI) yang ada di Kabupaten TTU agar berkoordinasi lintas sektor dan mendorong pimpinan fasilitas pelayanan kesehatan

yang ada di Kabupaten Timor Tengah Utara untuk memberikan gaji yang sesuai standar.

## ***Penelitian Keperawatan***

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian lanjutan terkait dengan dampak perawat yang bekerja secara sukarela terhadap pelayanan dan kualitas asuhan keperawatan kepada pasien.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiyanti, Y. & Rachmawati, I. (2014). *Metodelogi penelitian kualitatif dalam riset keperawatan* (I). Jakarta: Rajawali pers.
- Arita, M. (2008). *Pengantar konsep dasar keperawatan* (Edisi 1). Yogyakarta: Fitramaya.
- Bacon, D. R & Stewart, K. A, (2014). Result of the 2014 AORN salary and compensation survey. *AORN Journal*, 100(6).
- Bacon, D. R. & Stewart, K. A. (2017). Results of the 2017 AORN Salary and Compensation Survey. *AORN Journal*, 106(6), 476–493. [https://doi.](https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.05.001)
- Combes, S. J., Elliot, R. F., Delattre, E. & Skâtun, D. (2015). Hospital staffing, skill mix and local pay: An investigation into the impact of local variations in the competitiveness of Nursing-Pay on the staffing of hospitals in France. *The European Journal of Health Economics*, 16(7), 763-780. <https://doi.org/10.1007/s10198-014-0628-y>

- Christensen, P. J. & Kenney, J & W. *Proses keperawatan aplikasi model konseptual*. (Ed 4). Jakarta: EGC.
- Estawara, H. (2010). *Stakeholder relation*. Jakarta: Universitas pancasila.
- Febriana, D. V. (2017). *Konsep dasar keperawatan* (Ed. 1). Yogyakarta: Healthy.
- Fitrianasari, D., Nimran, U. & Utami, H. N. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 12–24.
- Gubernur Nusa Tenggara Timur. (2018). *Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor: 342/KEP/HK/2018*. Nusa Tenggara Timur.
- Hsu, H. C. et al. (2015). Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace Health and Safety*, 63(9), 392–398. <https://doi.org/10.1177/2165079915591400>
- Kuntoro, A. (2010). *Buku ajar manajemen keperawatan*. Yogyakarta: Muha Medika.
- Maleong, L. J. (2011). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2011). *Rencana pengembangan tenaga kesehatan tahun 2011 – 2025*. Jakarta.
- Mony, D. N. (2014). *Hubungan sikap caring perawat dengan kepuasan pasien rawat inap kelas III di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Sekolah Tinggi Ilmu kesehatan 'Aisyiyah.
- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. (Edisi 5). Jakarta: Salemba Medika.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Keperawatan*. Diperoleh dari <https://jdih.kemencopmk.go.id/sites/default/files/2019-01/UU%20Nomor%2038%20Tahun%202014.pdf>
- Pengurus Pusat PPNI. (2010). *Standar profesi dan kode etik perawat Indonesia*. Jakarta: PPNI.
- PPNI. (2012). *Standar kompetensi perawat Indonesia*. Jakarta: PPNI PUSAT
- Fitria, J. (2017). Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Tesis. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Rosdahl, C. B. & Kowalski, M. T. (2014). *Buku ajar keperawatan dasar*. (Edisi 10). Jakarta: EGC.
- Shang, J. et al. (2014). Nurse employment contracts in Chinese hospitals: Impact of inequitable benefit structures on nurse and patient satisfaction. *Human Resources for Health*, 12(1).
- Paskalis Malafu Usfinit, dkk., *Peran Profesionalitas Perawat yang Bekerja....*

- <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-1>
- Stikes Muhammadiyah Klaten. (2017). *Panduan praktik klinik keperawatan dasar*. Solo
- Sriratanaprapat, J. & Songwathana, P. (2011). Nurses' job satisfaction within the context of Asian cultures: a concept analysis. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 15(1), 57-73.
- Stevens, P. (2012). *Pengantar ilmu keperawatan dasar*. (Ed. 2). Jakarta: EGC.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis* (Ed. 7). Bandung: Alfabeta.
- Tjandra, A. (2015). *Manajemen administrasi rumah sakit*. (Edisi I2). Jakarta: UI-Press.
- Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2011). Faktor-faktor motivasi kerja: Supervisi, penghasilan, dan hubungan interpersonal mempengaruhi kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2), 73–82. <https://dx.doi.org/10.7454/jki.v14i2.312>