

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Rumah sakit adalah salah satu instansi perawatan kesehatan yang dilakukan oleh para tenaga medis profesional, seperti dokter, perawat dan tenaga ahli medis lainnya. Umumnya, rumah sakit didirikan untuk membantu memberikan dan melaksanakan pelayanan penyuluhan kesehatan, memberikan pendidikan bagi tenaga medis, membantu penelitian dan pengembangan kesehatan, melaksanakan pelayanan medis, melakukan upaya kesehatan yang bersifat pencegahan, rehabilitasi dan pemulihan. Layanan kesehatan yang diberikan pun beragam dan sesuai dengan kebutuhan pasien yang berkunjung. Secara umum, layanan yang disediakan setiap rumah sakit adalah *instalasi gawat darurat, instalasi rawat jalan, fisioterapi dan instalasi rawat inap* (<http://en.wikipedia.org/wiki/Hospital>).

Rumah Sakit “X” kota Bandung adalah salah satu rumah sakit swasta yang digunakan sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelayanan dan pengembangan tugas untuk tenaga profesi dokter, perawat, bidan dan tenaga kesehatan lainnya. Berperan kepada masyarakat dengan menyediakan fasilitas Kamar Bedah, Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Laboratorium dan Instalasi Rawat Inap. Rumah Sakit “X” kota Bandung memiliki visi menjadikan salah satu rumah sakit swasta pendidikan rujukan dan penyedia layanan kesehatan terkemuka bagi masyarakat Jawa Barat pada tahun 2013 sebagai wujud cinta kasih

kepada Allah, sedangkan misi dari Rumah Sakit “X” ini adalah memberikan pelayanan kesehatan paripurna yang bermutu sesuai dengan harapan pelanggan, menjadi wahana pendidikan, penelitian di bidang kesehatan untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang professional dan beretika dan melandasi pelayanan sebagai wujud Cinta Kasih Allah (<http://www.rs“x”.com/profil/kata-pengantar.html>).

Pelbagai upaya pun dilakukan oleh pihak Rumah Sakit “X” kota Bandung untuk memenuhi visi dan misi tersebut. Diantaranya dengan mempekerjakan tenaga medis yang memiliki kinerja yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas. Salah satu tenaga medis yang dituntut untuk menampilkan kinerja yang memadai dan memiliki pengaruh kerja yang cukup berdampak bagi kelancaran proses pelayanan kesehatan adalah perawat. Menurut PP No. 32 tahun 1996 tentang tenaga kesehatan, mendefinisikan perawat adalah seseorang yang telah lulus dan mendapatkan ijazah dari pendidikan kesehatan yang diakui pemerintah (<http://ners.unair.ac.id/materikuliaah/peran/fungsiperawat.pdf>).

Tanggung jawab utama perawat adalah meningkatkan kesehatan, mencegah timbulnya penyakit, memelihara kesehatan, mengurangi penderitaan dan melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, perawat dituntut untuk memiliki kesiapan fisik dan psikis serta keterampilan yang memadai dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, pengasuh, dan rekan kerja dokter (Lumenta,1989).

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus perhatian adalah profesi perawat bagian Instalasi Rawat Inap. Sebagaimana tanggung jawab perawat secara umum, perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit “X” kota Bandung juga memiliki

beberapa tanggung jawab yang wajib dilaksanakan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bidang Keperawatan Rumah Sakit “X”, dikatakan bahwa Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit “X” wajib mengikuti operan atau pergantian shift yang dilaksanakan 3 kali sehari. Saat pergantian shift inilah, perawat yang akan jaga diberi tugas dari perawat sebelumnya mengenai penanganan apa saja yang belum dikerjakan dan atau hal-hal yang dikerjakan setiap jam kepada pasien, misalnya mengecek tekanan darah dan suhu tubuh.

Melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai dengan rencana asuhan. Berdasarkan catatan keperawatan tentang keadaan pasien, perawat menentukan rencana penanganan sesuai arahan dokter, mengkaji keterangan umum mengenai pasien, termasuk riwayat penyakit. Mengikuti program bimbingan atau pelatihan. Pihak Rumah Sakit “X” cukup sering melakukan pelatihan-pelatihan untuk perawat yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pasien. Biasanya pelaksanaan dari pelatihan tersebut didasarkan pada keluhan-keluhan pasien tentang kinerja perawat dan sikap perawat selama merawat pasien dan juga didasari oleh perkembangan terkini tentang ilmu keperawatan.

Melakukan persiapan, pemeriksaan, diagnosis. Perawat Instalasi Rawat Inap mempersiapkan beberapa tindakan medis kepada pasien yang akan melakukan pemeriksaan lanjut, misalnya jika ada pasien gagal ginjal yang akan di *USG*, maka perawat menyiapkan beberapa pantangan seperti harus puasa, banyak minum air putih dan menahan buang air kecil. Melakukan pendidikan kesehatan kepada pasien dan kolega, melalui penyuluhan. Memasukan data tindakan ke komputer. Perawat Instalasi Rawat Inap juga dituntut untuk cekatan

dalam mengoperasikan program di komputer, terutama untuk membuat keterangan tentang pasien. Selanjutnya, perawat wajib melakukan pemeriksaan kepada pasien setiap saat.

Mengingat besarnya tuntutan tanggung jawab yang dibebankan kepada Perawat Instalasi Rawat Inap, maka diharapkan setiap Perawat Instalasi Rawat Inap mampu menjaga kinerja seoptimal mungkin dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Namun untuk menghasilkan kinerja yang optimal, tidak menutup kemungkinan para Perawat Instalasi Rawat Inap akan diperhadapkan dengan ketidakpuasan atau kekurangnyamanan pasien dalam menggunakan layanan jasa perawatan medis. Berdasarkan LPP (Lembar Pengaduan Pasien) periode April-Oktober 2010 dari Bagian Marketing Rumah Sakit “X”, diperoleh informasi mengenai beberapa keluhan pasien atas kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap, yaitu pasien menyampaikan bahwa ada beberapa perawat yang kurang bersikap ramah, kurang sopan dan kurang menghormati pasien maupun keluarga pasien, perawat juga kurang menanggapi kebutuhan pasien, kurang memberikan informasi yang dibutuhkan pasien ataupun keluarga pasien, perawat kurang menjaga ketenangan selama bekerja, dan perawat kurang terampil atau teliti saat melakukan pemeriksaan.

Berdasarkan dari informasi di atas, dapat dilihat bahwa adanya ketidaksesuaian antara kinerja perawat Instalasi Rawat Inap dengan harapan masyarakat yang menerima jasa pelayanan mereka, dalam hal ini pasien. Perawat Instalasi Rawat Inap merasa sudah bekerja secara optimal, mengikuti setiap aturan yang berlaku atau ditetapkan pihak Rumah Sakit namun tidak bagi pasien.

Menurut L.Greenberg (dalam Sinungan, 2008), mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Yang artinya adalah terdapat perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil dan terdapat perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum. Masukan disini dibatasi pada masukan kerja atau banyaknya sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut dan menghasilkan pelayanan jasa yang memuaskan. Kualitas kerja seorang Perawat Instalasi Rawat Inap, ditentukan dari bagaimana Perawat Instalasi Rawat Inap mampu mengaplikasikan ilmu-ilmu keperawatan yang telah diperolehnya yang tercermin dari kecakapan atau keterampilan dan mampu mempertahankan kinerja yang seoptimal mungkin untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Selain itu, keberhasilan Perawat Instalasi Rawat Inap diukur dari penampilan kerja dan bagaimana usaha yang dikerahkan saat menjalankan tanggung jawab sebagai tenaga kesehatan profesional untuk mencapai memenuhi visi dan misi yang ditetapkan Rumah Sakit "X".

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Bagian Keperawatan dan Bagian Personalia Rumah Sakit "X" Bandung, diperoleh informasi mengenai sistem penilaian kinerja perawat Instalasi Rawat Inap. Prosedur sistem penilaian terhadap kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap dilakukan setiap 3 bulan sekali yang dilakukan oleh Kepala Ruangan yang kemudian diperiksa oleh Kepala Bidang Keperawatan dan diserahkan kepada bagian Personalia. Terdapat 2 kategori penilaian yaitu Penilaian berdasarkan Kinerja yang terdiri dari beberapa

hal terkait *job description* Perawat Instalasi Rawat Inap dan Non-kinerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu Kedisiplinan (ketidakhadiran atau mangkir, keterlambatan dan ijin), Budaya kerja (Penyelesaian tugas, pengembangan diri, dan komitmen kerja) dan Sikap kerja (Kepemimpinan, *customer service*, loyalitas). Metode penilaiannya menggunakan metode observasi dengan teknik *checklist*. Nilai mutu yang diberikan adalah A (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup) dan D (Kurang) dengan bobot persentase untuk Kinerja sebesar 50 % dan Non kinerja (Kedisiplinan 10 %, Sikap kerja 20 % dan Budaya kerja 20 %). Kriteria penilaian untuk Non-kinerja bergradasi antara 1-6 dengan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam setiap indikator. Proses pengolahan hasil menggunakan rumus dengan cara, menentukan nilai dari setiap item, kemudian menjumlahkannya untuk diperoleh nilai akhirnya dan selanjutnya ditentukan predikatnya.

Menurut Erich Fromm (dalam Sedarmayanti, 2006), pencapaian produktivitas kerja yang optimal tidak terlepas dari adanya pengaruh individu itu sendiri. Dengan kata lain, Perawat Instalasi Rawat Inap harus berkembang menjadi pribadi yang produktif bagi profesinya sebagai tenaga kesehatan yang profesional. Seorang Perawat Instalasi Rawat Inap dikatakan sebagai pribadi yang produktif apabila mereka mampu memberikan penilaian yang positif terhadap diri mereka, memiliki keyakinan dan penghargaan terhadap diri mereka atas apa yang telah mereka raih dari profesinya sebagai Perawat Instalasi Rawat Inap.

Secara umum, *Self-esteem* diartikan sebagai suatu penilaian mengenai positif-negatif yang mengarah pada suatu objek, yang disebut diri (Morris

Rosenberg, 1965 dalam Mruk, 2006), artinya individu menilai hal-hal positif-negatif dari dirinya secara pribadi. Dan menurut Mruk (2006) *Self-esteem* merujuk pada status kehidupan tentang kompetensi seseorang ketika ia menghadapi tantangan kehidupan dengan cara yang berharga di sepanjang waktu (*Self-esteem is the lived status of one's competence at dealing with the challenge of living in a worthy way over time*). Setiap hari Perawat Instalasi Rawat Inap akan dihadapkan dengan tantangan kerja yang relatif tidak stabil, perawat akan menghadapi situasi kerja yang sibuk, tugas rutin harian yang harus diselesaikan, menghadapi keluhan-keluhan pasien yang beragam dan kedatangan pasien rawat inap baru. Dalam situasi yang menantang inilah, Perawat Instalasi Rawat Inap dituntut untuk mampu menjaga profesionalitas dan bersikap optimis. Dengan kata lain, mampu menilai dirinya secara positif baik dalam hal kompetensinya maupun keberhargaan dirinya dan mempertahankan kinerja mereka secara optimal.

Berdasarkan pada *dual model of Self-esteem*, *Self-esteem* memiliki dua dimensi yaitu kompetensi (*competence*) diartikan sebagai penilaian individu mengenai kemampuan atau keterampilan dalam hal fisik, kognitif, dan sosial. Sedangkan keberhargaan (*worthiness*) diartikan sebagai penilaian akan kebermaknaan diri, makna dari aksi kita yang berhubungan dengan konsep moral atau nilai-nilai sosial (*social values*) dan nilai-nilai diri (*self-values*). Dengan kata lain, apabila seorang Perawat Instalasi Rawat Inap mampu menghayati kemampuan atau keterampilan dan memaknai aksi dari tindakannya berdasarkan nilai-nilai yang diinternalisasikan perawat, maka diharapkan perawat tersebut dapat meningkatkan ataupun menjaga produktivitas kerja secara optimal.

Dari dua pendekatan tersebut, maka dihasilkan empat tipe *Self-esteem*. Tipe pertama yaitu *Self-esteem* tinggi. Perawat Instalasi Rawat Inap yang *Self-esteem* tinggi, memiliki penilaian pada kompetensi dan keberhargaan yang tinggi. Perawat Instalasi Rawat Inap menunjukkan perilaku yang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan berdaya juang tinggi. Perawat Instalasi Rawat Inap ini akan menunjukkan tampilan kerja atau produktivitas kerja yang optimal.

Tipe kedua yaitu *Self-esteem* berdasarkan kompetensi (*competence*), perawat Instalasi Rawat Inap yang memiliki *Self-esteem* berdasarkan kompetensi menunjukkan penilaian kompetensi yang tinggi tetapi menilai rendah rasa keberhargaan diri. Perawat Instalasi Rawat Inap dengan tipe ini, menutupi kurang rasa keberhargaan diri dengan melakukan setiap hal sebaik mungkin. Perawat Instalasi Rawat Inap dengan *Self-esteem* berdasarkan kompetensi akan menghasilkan tampilan kinerja atau produktivitas kerja yang optimal.

Tipe ketiga yaitu *Self-esteem* berdasarkan keberhargaan (*worthiness*). Perawat Instalasi Rawat Inap yang memiliki *Self-esteem* berdasarkan keberhargaan menunjukkan rasa keberhargaan diri yang tinggi tetapi memiliki penilaian pada kompetensi yang rendah. Perawat Instalasi Rawat Inap ini cenderung melakukan pelbagai usaha demi mendapatkan penerimaan dari orang-orang sekitar mereka. Untuk itu, prestasi kerja yang dihasilkan bukan semata-mata atas dasar dari kemampuan yang dimiliki melainkan pada upaya untuk mendapatkan penilaian yang baik dari orang lain. Perawat Instalasi Rawat Inap yang memiliki *Self-esteem* berdasarkan keberhargaan menunjukkan tampilan kerja atau produktivitas kerja kurang optimal.

Tipe keempat yaitu *Self-esteem* rendah, perawat Instalasi Rawat Inap dengan *Self-esteem* rendah menunjukkan penilaian yang rendah pada kompetensi dan keberhargaan diri. Perawat Instalasi Rawat Inap dengan tipe ini cenderung menghasilkan tampilan kerja atau produktivitas kerja yang kurang optimal. Perawat Instalasi Rawat Inap dengan *Self-esteem* rendah menunjukkan adanya rasa takut, cenderung berhati-hati, kurang inisiatif dan berupaya untuk menghindari konflik yang terjadi.

Dari penjabaran yang telah diuraikan di atas, peneliti ingin mengetahui hubungan antara masing-masing Tipe *Self-esteem* dengan Produktivitas Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap, mengingat pentingnya setiap Perawat Instalasi Rawat Inap menjaga kinerja secara optimal dan perwujudan atas visi dan misi yang ditetapkan Rumah Sakit “X” Kota Bandung bagi Perawat Instalasi Rawat Inap sebagai tenaga kesehatan yang berkualitas.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Dari penelitian ini, ingin diketahui seperti apakah hubungan antara tipe *Self-esteem* dan produktivitas kerja pada perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X” Kota Bandung

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang hubungan tipe *Self-esteem* dan Produktivitas Kerja pada perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X” Kota Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai derajat hubungan antara tipe *Self-esteem* dan Produktivitas Kerja pada perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X” Kota Bandung.

1.4. KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1. Kegunaan Teoritis

1. Memberikan informasi mengenai hubungan antara tipe *Self-esteem* dan Produktivitas Kerja pada perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X” Kota Bandung ke dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Memberikan masukan bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian lanjutan mengenai hubungan antara tipe *Self-esteem* dan Produktivitas

Kerja pada perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X” Kota Bandung.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Memberikan informasi kepada Kepala Bagian Keperawatan dan Kepala Ruangan di tiap-tiap Instalasi Rawat Inap mengenai tipe *Self-esteem* pada perawat Instalasi Rawat Inap yang kurang optimal, sehingga diharapkan dapat memberikan dorongan berupa pelatihan dan atau konseling dalam mengoptimalkan *Self-esteem* yang dimiliki. Dengan harapan, perawat Instalasi Rawat Inap yang memperoleh dorongan tersebut dapat menilai dirinya sebagai individu yang layak dan memiliki kompetensi untuk menjalani tugas-tugas keperawatan dengan optimal.

1.5 KERANGKA PEMIKIRAN

Setiap rumah sakit mengharapkan dapat memberikan jasa pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat luas. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling berpengaruh adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama rumah sakit yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau gagalnya fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauhmana kualitas yang dimiliki manusia itu sebagai tenaga kerja. Salah satu tenaga kerja medis yang cukup berdampak bagi kelancaran pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat.

Perawat merupakan salah satu inti dari pelayanan kesehatan yang dituntut untuk memiliki kesiapan fisik dan psikis serta keterampilan yang memadai dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, pengasuh, dan rekan kerja dokter (Lumenta, 1989). Setiap profesi perawat memiliki beberapa tugas pokok yang wajib dipenuhi tatkala berinteraksi dengan pasien. Terutama perawat Instalasi Rawat Inap. Perawat Instalasi Rawat Inap harus siap siaga bertugas dengan waktu kerja yang telah ditetapkan pihak rumah sakit, terampil dan cekatan saat melakukan tindakan medis kepada pasien, bersikap sopan dan ramah ketika berinteraksi dengan pasien, keluarga pasien, dokter, perawat lain, dan staf kerja lainnya serta mampu menjalin kerjasama yang baik dengan dokter dan rekan sekerja.

Oleh karena besarnya tanggung jawab dari perawat Instalasi Rawat Inap, maka penting untuk mereka mempertahankan kinerja yang optimal disetiap tindakan atau tugas harian. Menurut L.Greenberg (dalam Sinungan, 2008), mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Yang artinya adalah terdapat perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil dan terdapat perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum. Masukan disini dibatasi pada masukan kerja atau banyaknya sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut dan menghasilkan pelayanan jasa yang memuaskan. Untuk menghasilkan kinerja yang produktif dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. Dalam Sinungan 2000, terdapat tujuh faktor pendukung kerja yang produktif, yaitu kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Sejauh mana kualitas pelayanan Rumah Sakit “X” dalam merawat pasien terlihat dari bagaimana sumber daya manusia, dalam hal ini Perawat Instalasi Rawat Inap dalam mengerahkan kemampuan dan keterampilan serta mampu mengaplikasikan pengetahuannya dalam melayani masyarakat luas. Produktivitas individu terlihat dari bagaimana seorang perawat Instalasi Rawat Inap melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (job performance) dan menghasilkan pelayanan jasa kesehatan yang memuaskan.

Pengukuran produktivitas kerja dapat dilakukan dengan berbagai metode, salah satunya dengan observasi yang dilakukan oleh Kepala Ruangan di Rumah Sakit “X” berdasarkan pada indikator yang sudah ditetapkan untuk menilai kinerja perawat Instalasi Rawat Inap. Proses penilaian kinerja dilakukan tiap 3 bulan sekali dengan nilai mutu A (Baik Sekali), B (Baik) C (Cukup) dan D (Kurang). Dan apabila mereka berhasil memperoleh penilaian kerja yang memuaskan, maka mereka mendapatkan suatu hadiah atau bonus dari prestasi tersebut.

Peningkatan produktivitas tenaga manusia dapat diwujudkan melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan yang menunjang agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, jika Perawat Instalasi Rawat Inap kurang mampu menilai dirinya sebagai pribadi yang berkualitas baik dari maka apapun usaha yang dilakukan kurang membuahkan hasil yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk perawat Instalasi Rawat Inap memiliki penghargaan terhadap diri yang baik, yang menunjangnya untuk bertingkah laku sesuai dengan standar yang berlaku di masyarakat dan sesuai dengan dirinya.

Perawat Instalasi Rawat Inap yang mampu menilai kemampuannya atau keterampilan dan memaknai aksi dari tindakannya dengan positif, maka diharapkan perawat Instalasi Rawat Inap tersebut dapat menjalani tugas-tugas keperawatannya dengan baik guna tercapainya produktivitas kerja yang memuaskan. Dengan kata lain, perawat Instalasi Rawat Inap harus berkembang menjadi pribadi produktif yang mampu memberikan penilaian yang positif terhadap diri mereka, memiliki keyakinan dan penghargaan terhadap diri mereka

atas apa yang telah mereka raih. Pribadi yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, atau dengan kata lain memiliki rasa percaya diri (Self-confidence), harga-diri (Self-esteem) dan konsep diri (Self-concept) (Erich Fromm dalam Sedarmayanti, 2006).

Dalam definisi yang dikemukakan oleh Mruk (2006) dikatakan bahwa *Self-esteem* adalah status kehidupan tentang kompetensi seseorang ketika ia menghadapi tantangan kehidupan dengan cara yang berharga di sepanjang waktu (*Self-esteem is the lived status of one's competence at dealing with the challenge of living in a worthy way over time*). Artinya adalah bahwa setiap hari perawat Instalasi Rawat Inap dihadapkan dengan tantangan kerja yang relatif tidak stabil, seperti keadaan pasien yang dapat berubah sewaktu-waktu, pencatatan rekam medis pasien, dan tugas-tugas pokok harian lainnya yang harus diselesaikan. Dalam keadaan yang demikian, perawat Instalasi Rawat Inap dituntut tetap mampu menampilkan kinerja yang optimal, optimis, bersikap profesional, dan tetap mampu menilai dirinya secara positif baik tentang kompetensinya dan keberhargaan dirinya sebagai individu yang bernilai.

Berdasarkan pada dua *dual model of Self-esteem*, *Self-esteem* memiliki dua dimensi yaitu kompetensi (*competence*) dan keberhargaan (*worthiness*). Kompetensi (*competence*) diartikan sebagai penilaian individu mengenai kemampuan atau keterampilan dalam hal fisik, kognitif dan sosial. Seorang perawat Instalasi Rawat Inap dikatakan memiliki keterampilan fisik, apabila perawat Instalasi Rawat Inap memiliki keadaan fisik yang menunjangnya untuk bekerja secara tepat, misalnya memiliki kesehatan, kekuatan tubuh dan mampu

bergerak cepat saat pasien membutuhkan pertolongannya. Selanjutnya, keterampilan kognitif terlihat dari bagaimana seorang perawat Instalasi Rawat Inap mampu belajar secara cepat dan memiliki kemampuan-kemampuan yang menunjangnya untuk bekerja dengan baik seperti kemampuan menghafal, mengingat dan menangkap instruksi yang disampaikan serta kemampuan untuk mengontrol diri, dalam artian mampu memfokuskan perhatian, konsentrasi dan emosi saat berhadapan dengan pasien. Keterampilan sosial, dilihat dari bagaimana perawat Instalasi Rawat Inap mampu melakukan interaksi dengan orang lain, misalnya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain (*persuasi*) dan keberanian dan kemampuan untuk bersikap tegas kepada orang lain.

Sedangkan keberhargaan (*worthiness*) berkaitan dengan makna dari aksi kita dengan mengikutsertakan nilai-nilai seperti nilai-nilai sosial (*Social-values*) yang menyangkut hal yang diinginkan, merasa berharga dalam suatu hubungan dan nilai-nilai diri (*Self-values*). Nilai sosial umum menyangkut hal yang diinginkan dapat digambarkan melalui bagaimana individu mengetahui standar moral yang jelas menurut lingkungan. Lalu, merasa berharga dalam suatu hubungan dapat digambarkan melalui individu merasa layak untuk dicintai, mendapatkan perhatian dan mampu mengekspresikan rasa cinta dan merasa nyaman dan diterima dalam relasi pertemanan. Kemudian, nilai diri individual dapat digambarkan dengan individu memiliki standar moral yang jelas dan merasa puas dengan penampilan tubuh. Dengan komponen keberhargaan ini, ketika perawat instalasi rawat inap melakukan pekerjaannya, maka perawat

merasa berharga atau memiliki perasaan positif pada dirinya untuk dapat meraih dan melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Terdapat empat tipe dari *Self-esteem* yaitu *Self-esteem* tinggi, *Self-esteem* rendah, *Self-esteem* berdasarkan kompetensi (*competence*), dan *Self-esteem* berdasarkan keberhargaan (*worthiness*) Tipe pertama *Self-esteem* tinggi. Umumnya, perawat Instalasi Rawat Inap dengan tipe ini, menunjukkan penilaian yang tinggi pada kompetensi dan rasa keberhargaan diri. Perawat Instalasi Rawat Inap ini menunjukkan kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang cepat, memiliki daya juang yang tinggi dan juga optimis dapat berhasil dalam bekerja terutama ketika menghadapi kegagalan. Perawat Instalasi Rawat Inap ini juga yakin bahwa mereka dapat sukses dalam pekerjaan yang mereka geluti karena menilai memiliki kemampuan yang memadai. Selain itu, Perawat Instalasi Rawat Inap juga menilai diri sebagai pribadi yang menarik, disukai dan dapat diterima dalam lingkungan pekerjaan, sehingga dalam berelasi dengan pasien atau keluarga, dokter, perawat dan karyawan lainnya terbina secara harmonis. Maka dikatakan, bahwa perawat Instalasi Rawat Inap dengan tipe ini dapat menunjukkan produktivitas kerja atau mampu mencapai prestasi kerja yang memuaskan dan menilai bahwa mereka layak memperoleh penilaian yang baik dari lingkungan sekitar, dalam hal ini lingkungan Rumah Sakit “X” Bandung.

Tipe kedua yaitu *Self-esteem* berdasarkan kompetensi (*competence*), perawat Instalasi Rawat Inap menunjukkan penilaian yang tinggi pada kompetensi tetapi menilai rendah rasa keberhargaan diri. Perawat Instalasi Rawat Inap ini berusaha untuk menutupi rasa keberhargaan yang rendah dengan berfokus pada

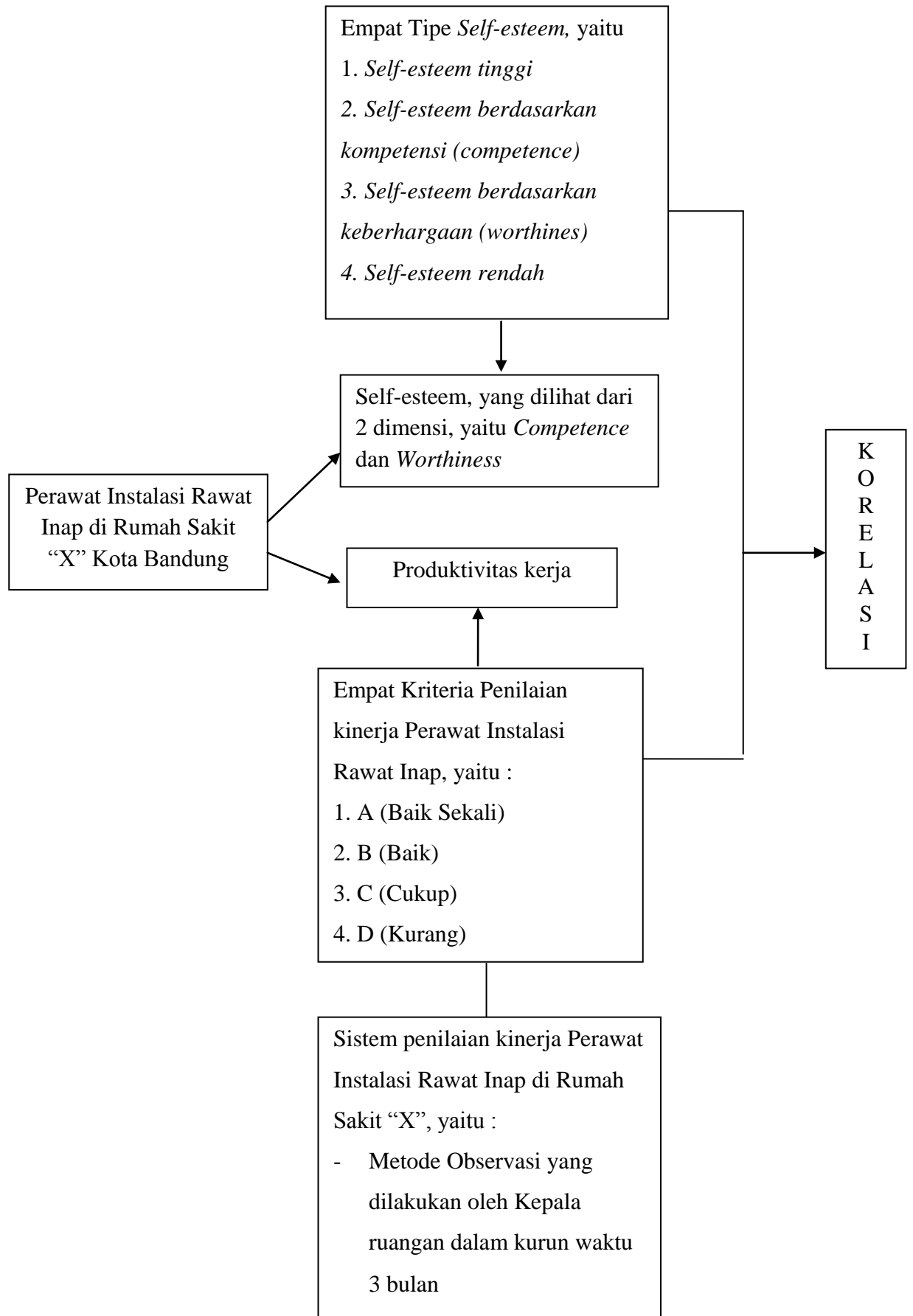
kompetensi mereka, terutama yang berhubungan dengan profesi mereka sehingga mereka pun cenderung fokus pada kegiatan-kegiatan yang memungkinkan mereka menghindari melihat atau mengalami kurangnya rasa keberhargaan dalam diri. Perawat Instalasi Rawat Inap ini, memusatkan perhatian mereka pada kompetensi atau dengan kata lain mereka terus berupaya mendalami keterampilan-keterampilan yang menunjang mereka untuk berprestasi. Perawat Instalasi Rawat Inap akan mengerahkan energi mereka untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Maka Perawat Instalasi Rawat Inap yang memiliki *Self-esteem* berdasarkan kompetensi menunjukkan unjuk kerja yang luar biasa atau mampu menghasilkan produktivitas kerja. Akan tetapi, penilaian terhadap kompetensi yang tinggi tersebut tidak disertai dengan penilaian terhadap keberhargaan dirinya. Perawat Instalasi Rawat Inap merasa tidak disukai, merasa tidak menarik bagi orang lain. Perawat Instalasi Rawat Inap merasa kurang mendapatkan perhatian ataupun dukungan dari lingkungan sekitar, terutama lingkungan kerjanya, sehingga dalam membina relasi mereka terlihat kaku. Oleh karena itu, Perawat Instalasi Rawat Inap berusaha terus untuk menutupi kekurangan rasa berharga tersebut, dengan menambah pengetahuan dan kompetensi agar tidak melakukan kesalahan yang dapat membuat dia merasa gagal dan tidak berharga dalam pekerjaan tersebut.

Tipe ketiga yaitu *Self-esteem* berdasarkan keberhargaan (*worthiness*), perawat Instalasi Rawat Inap memiliki penilaian atas rasa keberhargaan diri yang tinggi tetapi memiliki penilaian yang rendah pada kompetensi. Perawat Instalasi Rawat Inap ini lebih memfokuskan diri pada kualitas positif dalam diri seperti,

mudah bergaul, mudah membantu orang lain, mudah disukai, menarik dan lain sebagainya. Fokus perhatian dari perawat Instalasi Rawat Inap ini adalah penerimaan dari lingkungan sekitarnya, yaitu lingkungan kerja mereka dan menghindari penilaian buruk mengenai diri mereka dan atau permasalahan-permasalahan yang membuat mereka menjadi tidak menarik lagi. Perawat Instalasi Rawat Inap juga berusaha untuk memenuhi atau mencapai harapan yang ditetapkan orang tua atau pasangan atau lingkungan sosial, patuh secara berlebihan atau mereka merasa orang lain memang sudah seharusnya melihat dirinya sebagai orang yang spesial. Meskipun demikian, penilaian tersebut tidak disertai dengan penilaian yang tinggi terhadap kompetensi mereka. Dalam bekerja, perawat Instalasi Rawat Inap akan melakukan pelbagai usaha untuk menutupi kekurangmampuan mereka pada bidang area tertentu dengan mekanisme-mekanisme seperti meminimalkan kegagalan, menyangkal kekurangan, menggabungkan diri dengan orang-orang yang dapat menerima mereka. Hal tersebut memungkinkan Perawat Instalasi Rawat Inap menghindari penilaian yang buruk atau penolakan dari lingkungan kerja. Maka dapat dikatakan, tampilan kerja atau produktivitas kerja yang dihasilkan bukan didasari pada penilaian akan kemampuan atau keterampilan melainkan pada upaya untuk mendapatkan penilaian yang baik dari lingkungan kerja mereka.

Tipe keempat yaitu *Self-esteem* rendah. Perawat Instalasi Rawat Inap dengan tipe ini menunjukkan penilaian yang rendah pada kompetensi dan rasa keberhargaan diri. Perawat Instalasi Rawat Inap ini menunjukkan sikap penakut dan cenderung berhati-hati, kurang berinisiatif, menghindari konflik atau

masalah,, tidak merasa nyaman, menunjukkan kecemasan bahkan depresi dan sebagainya. Perawat Instalasi Rawat Inap mengalami kurangnya motivasi karena rendahnya insiatif untuk mencari tahu atau mereka merasa cemas atau takut untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Perawat Instalasi Rawat Inap juga merasa tidak dapat melakukan tugas-tugas baru dalam pekerjaan dan merasa inferior dibandingkan rekan lainnya. Perawat Instalasi Rawat Inap merasa tidak akan dapat bergaul dengan baik dengan rekan kerja dan tidak akan menarik bagi orang lain untuk mau berteman denganya. Perawat Instalasi Rawat Inap pun merasa tidak memiliki harapan dan merasa pesimis untuk dapat meraih kinerja yang optimal. Maka dapat dikatakan, perawat Instalasi Rawat Inap yang memiliki *Self-esteem* rendah, menunjukkan tampilan kerja atau produktivitas kerja yang kurang optimal.



Bagan 1.5 Kerangka Pemikiran

1.6 ASUMSI

1. Perawat dengan tipe *Self-esteem* tinggi, menunjukkan performance kerja yang optimal dan penerimaan sosial yang tinggi.
2. Perawat dengan tipe *Self-esteem* berdasarkan kompetensi (*competence*), lebih berfokus pada prestasi kerja yang optimal.
3. Perawat dengan tipe *Self-esteem* berdasarkan keberhargaan (*worthiness*), menunjukkan lebih berfokus pada penerimaan sosial.
4. Perawat dengan tipe *Self-esteem* rendah, cenderung menampilkan performance kerja dan penerimaan sosial yang rendah.
5. Secara menyeluruh, *Self-esteem* akan memiliki kaitan dengan produktivitas kerja, sehingga dapat menentukan seberapa berhasil perawat instalasi rawat inap dalam menjalankan tugas-tugas keperawatannya.

1.7 HIPOTESIS

1. Terdapat hubungan antara Tipe *Self-esteem* dan Produktivitas Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X” Bandung.
2. Tidak terdapat hubungan antara Tipe *Self-esteem* dan Produktivitas Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit “X” Bandung.