

"SISTEM PENGHARGAAN PELAYANAN KEPERAWATAN SEBAGAI UPAYA MENGHARGAI DAN MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PERAWAT: STUDI KASUS"

Dewi Setia Rini ⁽¹⁾, Rina Anjarwati ⁽²⁾

Bidang Keperawatan Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta

e-mail: dewisetia0193@gmail.com

e-mail: orinya2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pemberian penghargaan kepada perawat di Rumah Sakit Bethesda, dengan fokus pada pemberian jasa tindakan keperawatan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan perawat (well-being). Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan analisis terhadap sistem grading yang diterapkan berdasarkan masa kerja perawat. Awalnya, perawat dengan masa kerja lebih dari 10 tahun mendapat poin yang setara dengan perawat yang memiliki masa kerja 20–30 tahun, yang menyebabkan ketidakpuasan di kalangan perawat senior yang merasa bahwa pengalaman dan dedikasi mereka tidak dihargai sesuai dengan masa kerja mereka. Pada tahun 2025, dilakukan perubahan pada sistem grading untuk menciptakan pembagian penghargaan yang lebih adil berdasarkan masa kerja. Penelitian ini mengeksplorasi dampak dari perubahan tersebut serta tantangan yang muncul selama implementasi, seperti pembaruan sistem dan keterlambatan informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem grading yang baru, yang mengelompokkan perawat berdasarkan interval masa kerja yang lebih terstruktur, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan perawat secara signifikan. Meskipun demikian, evaluasi berkelanjutan terhadap sistem ini diperlukan untuk memastikan keadilan dan transparansi yang lebih baik.

Kata Kunci: jasa tindakan keperawatan, sistem grading, penghargaan, kesejahteraan

ABSTRACT

This study aims to examine the award system for nurses at Bethesda Hospital, focusing on the provision of nursing action services as an effort to enhance nurses' well-being. The study use a case study method with an analysis of the grading system applied based on the nurses' years of service. Initially, nurses with more than 10 years of service received the same points as those with 20–30 years of service, leading to dissatisfaction among senior nurses who felt that their experience and dedication were not appropriately valued according to their years of service. In 2025, the grading system was revised to create a fairer distribution of rewards based on years

of service. This study explores the impact of this change and the challenges encountered during implementation, such as system updates and delays in communication. The results indicate that the new grading system, which classifies nurses based on more structured service intervals, is expected to improve nurses' well-being significantly. However, ongoing evaluation of this system is necessary to ensure better fairness and transparency.

Keywords: *nursing action services, grading system, rewards, well-being*

PENDAHULUAN

Sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bagian yang sangat penting dalam memastikan kualitas pelayanan kepada pasien. Salah satu elemen krusial dalam sistem ini adalah keperawatan, yang memainkan peran vital dalam mendukung proses pemulihan pasien. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, dibutuhkan sebuah sistem yang tidak hanya berfokus pada pemberian layanan, tetapi juga mengapresiasi kontribusi tenaga keperawatan.

Pemberian penghargaan kepada perawat sebagai bentuk pengakuan atas kinerja mereka dapat menjadi sumber motivasi yang besar untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan. Penghargaan yang tepat dapat mendorong perawat untuk lebih berkomitmen dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga pada gilirannya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan (Rochman.H, et al., 2021).

Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta sebagai salah satu rumah sakit tertua tipe B di Yogyakarta, saat ini berusia 126 tahun, memiliki kapasitas 320 tempat tidur dengan jumlah karyawan 1035 orang, dengan jumlah perawat 485 orang, memiliki komitmen untuk mensejahterakan karyawannya, hal ini dapat dilihat dari selain mendapatkan gaji dan THR, setiap karyawan mendapatkan pemberian seragam kerja setiap tahun, kegiatan *capacity building*, serta fasilitas Kesehatan dan *Medical Chek Up* untuk seluruh karyawannya. Perawat sebagai ujung tombak pelayanan di Rumah Sakit Bethesda, dengan tuntutan kerja yang tinggi, dan beban kerja yang besar untuk memberikan pelayanan terbaik kepada customer. Karena hal tersebut sebagai penghargaan untuk perawat, Rumah Sakit Bethesda telah lebih dari 35 tahun memberikan jasa atas setiap tindakan keperawatan yang dilakukan terhadap pasien. Penghargaan ini bertujuan untuk memberikan dorongan motivasi bagi perawat dalam bekerja dan meningkatkan kesejahteraan. Pada awalnya, penghargaan diberikan dalam bentuk uang tunai, namun sistem pembagiannya masih belum terstruktur dengan baik dan terdokumentasi. Sejak tahun 2015,

Bidang Keperawatan RS Bethesda mulai memperbaiki sistem pembagian jasa tindakan keperawatan berdasarkan masa kerja, dengan menggunakan aplikasi Excel untuk menghitung pembagian tersebut. Uang jasa tindakan keperawatan tidak diberikan tunai, melainkan melalui sistem penggajian.

Penerimaan jasa tindakan keperawatan di Rumah Sakit Bethesda diatur oleh Tim Jasa Pelayanan Perawat (JPP) dan Tim Jasa Tindakan Perawat (JTP). Pada Januari 2025, terbentuk tim baru dalam pelaksanaan tugasnya, namun beberapa kendala muncul, seperti perubahan masa kerja yang belum terupdate dalam sistem, keterlambatan informasi terkait perawat yang cuti karena sakit atau alasan lainnya, dan kebutuhan untuk memasukkan item tindakan perawat secara manual ke dalam billing. Data pengaduan terkait pemberian jasa tindakan keperawatan selama periode Januari hingga 21 Juni 2025 tercatat sebanyak 13 pengaduan, dengan enam pengaduan terkait perubahan masa kerja yang belum diperbaharui, serta keluhan tentang keterlambatan informasi mengenai surat istirahat atau cuti. Wawancara dengan 21 kepala ruang di seluruh area juga mengungkapkan adanya keluhan dari perawat yang merasa bahwa penerimaan JTP dan JP untuk masa kerja 10 tahun sama dengan yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun, sehingga mereka merasa tidak sebanding dengan pengabdian yang telah diberikan dan merasa kurang dihargai.

Masalah dalam pemberian jasa tindakan keperawatan ini menyebabkan ketidakpuasan dan berpotensi merusak kepercayaan terhadap Tim JPP dan JTP, serta dapat menurunkan motivasi kerja perawat. Untuk mengatasi masalah ini, Tim JTP dan JPP Keperawatan RS Bethesda melakukan upaya penyelesaian melalui pertemuan koordinasi dengan Bidang Keperawatan pada tanggal 24 Januari dan 3 Februari 2025. Hasil pertemuan tersebut menghasilkan solusi, yaitu dengan merancang ulang sistem pembagian jasa tindakan perawat berdasarkan masa kerja (*grading*), serta kesepakatan bahwa perawat yang tidak bekerja karena sakit atau cuti pribadi tidak akan menerima jasa tindakan perawat atau akan dipotong secara proporsional sesuai jumlah hari yang tidak bekerja. Selain itu, direncanakan pengembangan sistem jasa tindakan keperawatan yang terintegrasi dengan e-logbook keperawatan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian sistem penghargaan pelayanan keperawatan sebagai upaya menghargai dan meningkatkan kesejahteraan perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sistem Pelayanan Kesehatan dan Peran Keperawatan dalam Rumah Sakit

Sistem pelayanan kesehatan adalah komponen penting dalam menyediakan perawatan yang berkualitas bagi pasien. Rumah sakit, sebagai lembaga penyedia layanan kesehatan, memiliki peran kunci dalam memastikan pasien mendapatkan perawatan terbaik. Keperawatan, sebagai bagian utama dalam sistem ini, berperan besar dalam proses pemulihan pasien (Rochman et al., 2021). Peran perawat tidak hanya terbatas pada pemberian perawatan medis, tetapi juga mencakup dukungan psikologis serta perhatian terhadap kebutuhan dasar pasien (Henderson, 1966). Oleh karena itu, kualitas pelayanan keperawatan sangat mempengaruhi hasil perawatan yang diterima pasien.

Pentingnya Penghargaan terhadap Tenaga Keperawatan

Pemberian penghargaan terhadap tenaga keperawatan berpengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja perawat dalam memberikan layanan kesehatan. Teori motivasi menunjukkan bahwa penghargaan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja dan komitmen perawat terhadap tugasnya (Herzberg, 1966). Penghargaan dapat berupa uang, pengakuan, atau bentuk penghargaan non-finansial lainnya, yang bertujuan untuk mendorong perawat agar memberikan pelayanan terbaik. Untuk memastikan keefektifan penghargaan, sistem tersebut harus disusun secara transparan dan adil, agar perawat merasa dihargai sesuai dengan kontribusinya.

Peningkatan Sistem Penghargaan dan Kinerja Keperawatan

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang lebih terstruktur dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pembagian penghargaan. Menurut Armstrong dan Baron (2004), penghargaan yang jelas dan adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih berkomitmen, dan merasa dihargai atas kontribusinya, yang berimbas positif pada kualitas layanan yang diberikan. Dalam konteks keperawatan, peningkatan sistem penghargaan tidak hanya mempengaruhi motivasi perawat, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan yang diterima pasien. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi dan redesign terhadap sistem penghargaan untuk mengatasi masalah yang ada.

Teori Pembagian Penghargaan dalam Organisasi

Dalam konteks rumah sakit, pembagian penghargaan perlu dilakukan berdasarkan teori pembagian yang adil dan proporsional. Pembagian penghargaan yang tidak adil dapat merusak motivasi dan kepercayaan perawat terhadap organisasi. Oleh karena itu, desain sistem penghargaan harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk masa kerja, kontribusi individu, serta kondisi kesehatan perawat yang dapat mempengaruhi kinerja mereka (Porter &

Lawler, 1968). Pembagian yang transparan dan berbasis parameter objektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi perawat.

Grading Berdasarkan Masa Kerja

Salah satu dasar teori grading berdasarkan masa kerja adalah Equity Theory yang dikemukakan oleh John Stacey Adams. Teori ini menyatakan bahwa individu akan merasa termotivasi jika mereka merasa diperlakukan secara adil dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Dalam hal grading berdasarkan masa kerja, perawat yang memiliki masa kerja lebih lama dan menunjukkan dedikasi yang tinggi akan merasa dihargai jika pembagian penghargaan atau kompensasi mencerminkan pengalaman dan kontribusi mereka (Adams, 1965).

Berdasarkan kajian pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa sistem penghargaan yang efektif bagi tenaga keperawatan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Sistem penghargaan yang transparan, adil, dan berbasis teknologi memiliki potensi besar untuk mengatasi masalah yang ada serta mendorong motivasi dan kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, pembaruan sistem penghargaan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta sangat diperlukan untuk mencapai peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus untuk menyelidiki secara mendalam masalah terkait pembagian jasa tindakan keperawatan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta, termasuk pembagian jasa, proses grading, serta studi dokumentasi untuk menganalisis data sekunder terkait sistem penghargaan jasa tindakan keperawatan di rumah sakit tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari studi dokumentasi yang mencakup panduan penerimaan jasa perawat di Bidang Perawatan Rumah Sakit Bethesda, analisis terhadap dokumen yang mengatur sistem penghargaan jasa tindakan keperawatan, serta kriteria pemberian penghargaan. Selain itu, laporan rekapitulasi pembagian jasa tindakan keperawatan juga dianalisis, termasuk data yang tercatat mengenai pembagian jasa dan penghitungan perawat serta isu-isu terkait lainnya. Data administrasi dokumen yang meliputi masa kerja perawat, cuti, dan tindakan keperawatan yang dilakukan juga dianalisis. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen relevan yang berkaitan dengan sistem penghargaan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta dan menganalisis dokumen yang tersedia selama periode penelitian yang mencakup 6 bulan terakhir.

Teknik analisis data yang terkumpul akan menggunakan pendekatan analisis deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai sistem penghargaan serta kendala-kendala yang dihadapi. Proses analisis ini mencakup identifikasi masalah dalam sistem penghargaan berdasarkan dokumen yang ada, evaluasi terhadap panduan yang ada dengan

literatur terkait mengenai sistem penghargaan dalam organisasi, dan penyusunan temuan dalam bentuk narasi yang menjelaskan tantangan serta solusi yang diusulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Observasi proses memasukkan jasa tindakan keperawatan

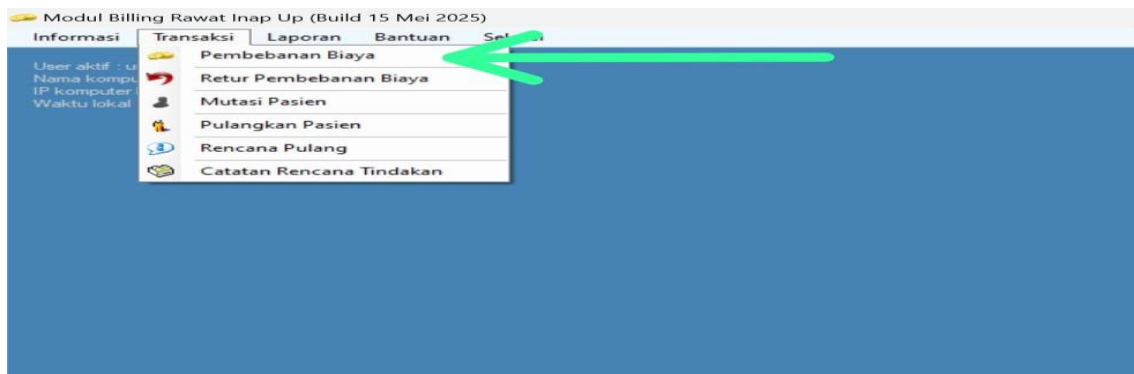
Gambar 1. Tampilan Awal Modul Billing



Sumber: Modul Billing Rawat Inap RS Bethesda Yogyakarta

Proses memasukkan jasa tindakan keperawatan diawali dengan masuk ke modul billing di Ruang Rawat Inap.

Gambar 2. Proses Billing Jasa Tindakan Keperawatan



Sumber: Modul Billing Rawat Inap RS Bethesda Yogyakarta

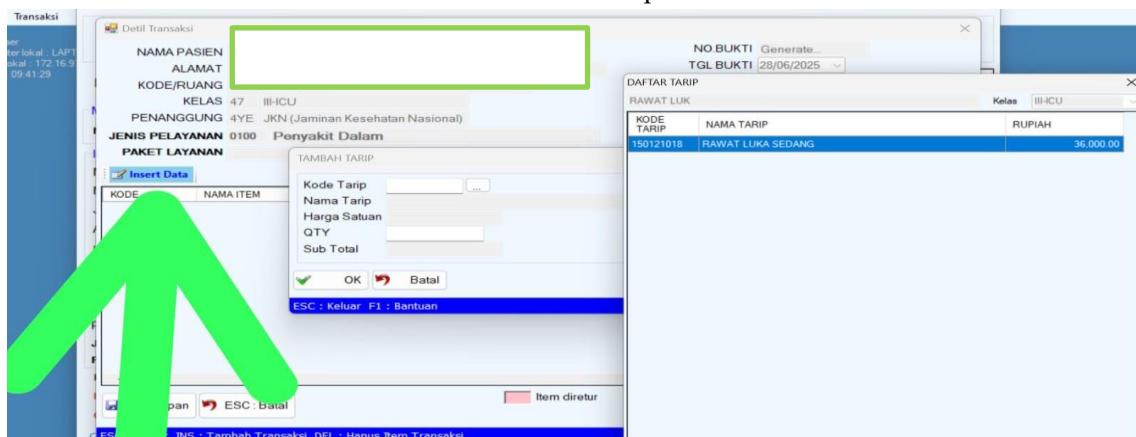
Proses masuk ke pembelian biaya

Gambar 3. Proses Transaksi



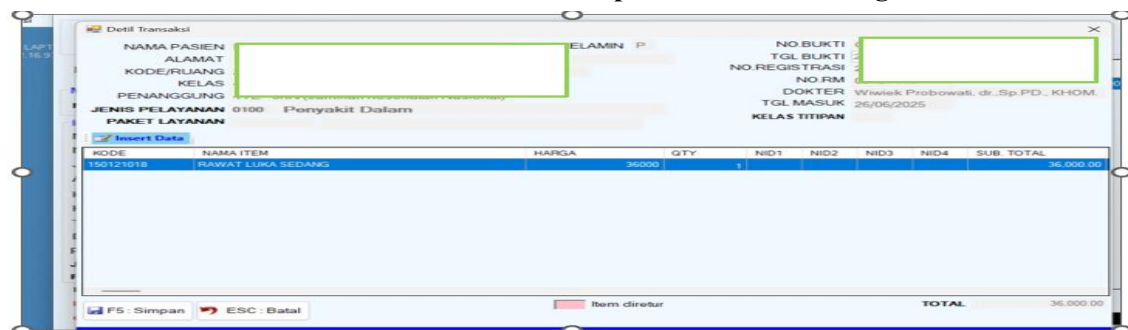
Sumber: Modul Billing Rawat Inap RS Bethesda Yogyakarta
 Proses melakukan transaksi billing jasa tindakan keperawatan

Gambar 4. Proses Input Data



Sumber: Modul Billing Rawat Inap RS Bethesda Yogyakarta
 Proses memasukkan item tindakan yang dilakukan oleh perawat

Gambar 5. item tindakan keperawatan dan billing



Sumber: Modul Billing Rawat Inap RS Bethesda Yogyakarta
 Hasil akhir dari billing jasa tindakan keperawatan

Pengumpulan data jasa tindakan keperawatan dengan menggunakan dokumentasi laporan rekapitulasi penerimaan JTP bulan Mei 2025

Tabel 1. Rekapitulasi Penerimaan JTP
Penerimaan JTP - JPP MEI 2025 KELUAR JUNI 2025

No	MATA ANGGARAN		JUMLAH	Keterangan
1	TOTAL PENERIMAAN	Rp	689.881.700	
2	TOTAL PENGELUARAN	Rp	680.994.064	
	SALDO	Rp	8.887.636	

No	Masa Kerja	Point	Nilai Point	Penerimaan	Per Hari	Keterangan
1	>10 tahun	165	9.186	1.515.690	48.893	
2	6 - 10 tahun	150	9.186	1.377.900	44.448	
3	3 - 6 tahun	135	9.186	1.240.110	40.004	
4	1- 3 tahun	130	9.186	1.194.180	38.522	
5	Kontrak Kerja <1 th	120	9.186	1.102.320	35.559	
6	Pramurukti > 10 tahun	85	5.472	465.120	15.004	

Sumber: Dokumen internal Tim JTP RS Bethesda (2025)

Dari tabel 1 diatas menunjukkan grading paling tinggi dengan masa kerja > 10 tahun, sehingga perawat dengan masa kerja >20 tahun dan >30 tahun di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta akan berada dalam kategori >10 tahun, menjadikan poin yang diterima oleh mereka tidak membedakan antara perawat dengan pengalaman 10 tahun dan yang lebih dari 20 atau 30 tahun. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan karena ketiadaan penghargaan untuk pengalaman lebih lama, motivasi perawat kurang dan kurangnya keadilan.

Berdasarkan data diatas maka dilakukan tindakan korektif yaitu tim JTP melakukan perbaikan skala grading penerimaan JTP sebagai berikut

Tabel 2. Penetapan grading masa kerja

	Grading masa kerja lama	Perbaikan grading masa kerja
Perawat	>10 tahun	>30 tahun - pensiun
	> 6 tahun - 10 tahun	25 tahun - < 30 tahun
	> 3 tahun - 6 tahun	20 tahun - < 25 tahun
	> 1 tahun - 3 tahun	15 tahun - < 20 tahun
	Kontrak kerja <1 tahun	10 tahun - < 15 tahun
		5 tahun - < 10 tahun

		2 tahun - < 5 tahun
		6 bulan - < 2 tahun
Pramurukti	>10 tahun	20 tahun

Sumber: Dokumen internal Tim JTP RS Bethesda (2025)

Tabel 2 menjelaskan setelah perbaikan grading masa kerja didapatkan data grading masa kerja setelah masa kerja 10 tahun ditentukan interval waktu setiap level adalah lima tahun sehingga dapat terlihat adanya perbedaan sebelum dan sesudah koreksi. Dengan cara ini, perawat yang memiliki pengalaman lebih banyak akan mendapatkan penghargaan lebih besar, mencerminkan kontribusi mereka yang lebih lama.

Penetapan grading baru kemudian untuk menentukan nilai poin setiap level grading, sebagai referensi dan pertimbangan adalah skema grading yang lama.

Tabel 3. Penetapan poin penerimaan JTP RS Bethesda

	Grading masa kerja lama	Poin Lama	Perbaikan grading masa kerja	Poin Baru
Perawat	>10 tahun	165	>30 tahun - pensiun	185
	> 6 tahun - 10 tahun	150	25 tahun - < 30 tahun	180
	> 3 tahun - 6 tahun	135	20 tahun - < 25 tahun	175
	> 1 tahun - 3 tahun	130	15 tahun - < 20 tahun	170
	Kontrak kerja <1 tahun	120	10 tahun - < 15 tahun	165
			5 tahun - < 10 tahun	150
			2 tahun - < 5 tahun	130
			6 bulan - < 2 tahun	110
Pramurukti	>10 tahun	85	>20 tahun	85

Sumber: Dokumen internal Tim JTP RS Bethesda (2025)

Dari tabel diatas sesuai dengan interval waktu grading masa kerja ditentukan poin masing masing dengan nilai dasar minimal masa kerja 10 tahun skema grading sebelumnya sehingga tidak terjadi penurunan penerimaan nilai poin.

Nilai poin yang telah ditetapkan dipergunakan dalam perhitungan penerimaan JTP, harga poin disesuaikan dengan penerimaan total JTP pada bulan Mei dimana besaran rupiah dinamis.

Tabel 4. Perbaikan penerimaan JTP RS Bethesda

TABEL PERBAIKAN PENERIMAAN JTP RS BETHESDA										
BULAN MEI 2025										
PENERIMAAN JTP LALU						PENERIMAAN JTP KOREKSI				
No	Masa Kerja	Point	Nilai Point	Penerimaan	Per Hari	Masa Kerja	Poin	Nilai point	Penerimaan	Perhari
1	>10 tahun	165	9.186	1.515.690	48.893	30 thn - pensiun	185	9.186	1.699.410	54.820
2	6 - 10 tahun	150	9.186	1.377.900	44.448	25 thn-<30 thn	180	9.186	1.653.480	53.338
3	3 - 6 tahun	135	9.186	1.240.110	40.004	20 thn-<25 thn	175	9.186	1.607.550	51.856
4	1- 3 tahun	130	9.186	1.194.180	38.522	15 thn-<20 thn	170	9.186	1.561.620	50.375
5	Kontrak Kerja <1 th	120	9.186	1.102.320	35.559	10 thn-<15 thn	165	9.186	1.515.690	48.893
				-	-	5 thn <10 thn	150	9.186	1.377.900	44.448
						2 thn-<5 thn	130	9.186	1.194.180	38.522
						6 bulan-<2 thn	110	9.186	1.010.460	32.595
6	Pramurukti > 10 tahun	85	5472	Rp 465.120	Rp 15.004	Pramurukti>20 tahun	85	5.472	465.120	15.004

Sumber: Dokumen internal Tim JTP RS Bethesda (2025)

Dari tabel diatas didapatkan data adanya selisih penerimaan dari tapel penerimaan JTP lama dan penerimaan JTP koreksi untuk grading masa kerja 15 tahun ketas, sehingga dapat diketahui adanya perbedaan antara tiap tingkatan level grading masa kerja yang telah ditetapkan. Perawat dengan masa kerja dari kurang 10 tahun tidak kenaikan poin. Harapan dari perbaikan ini, perawat yang memiliki masa kerja lebih lama sekarang mendapatkan poin lebih tinggi, yang memungkinkan mereka menerima penghargaan lebih besar sesuai dengan kontribusi dan pengalaman mereka.

Pembahasan

Hasil penelitian di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta, dari gambar satu sampai lima menunjukkan adanya proses administrasi memasukkan jasa tindakan keperawatan yang dilakukan melalui modul billing di ruang rawat inap, di lain sisi perawat setelah melakukan tindakannya juga mendokumentasikan dalam catatan keperawatan serta di e- logbook, hal ini menunjukkan pemborosan dalam hal waktu, tenaga, dan biaya yang dilakukan perawat karena beberapa kali melakukan pekerjaan yang berulang.

Penelitian ini juga menjumpai adanya ketidaksetaraan dalam sistem grading dan pemberian poin untuk penerimaan Jasa Tindakan Perawat berdasarkan masa kerja, sebagaimana tertera dalam Tabel 1, perawat yang memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun, termasuk yang lebih dari 20 atau 30 tahun, diberikan poin yang sama. Ketidaksetaraan ini berpotensi menimbulkan rasa ketidakpuasan di kalangan perawat, karena pengalaman dan kontribusi mereka yang lama tidak di hargai dengan semestinya.

Ketidak setaraan dalam sistem ini mengarah pada dua masalah utama , yaitu yang pertama kurangnya penghargaan bagi perawat yang telah lama berpengalaman, kedua turunnya motivasi untuk meningkatkan kinerja. Sebagai akibatnya kualitas pelayanan Kesehatan bisa terpengaruh,

mengingat perawat berpengalaman seringkali memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang lebih mendalam yang sangat dibutuhkan dalam mendukung operasional rumah sakit. Dalam hal ini perawat yang merasa kurang di hargai atau diabaikan berisiko mengalami penurunan Tingkat kepuasan kerja, yang berujung penurunan kualitas kerja mereka.

Mengatasi permasalahan ini, tim JTP RS Bethesda Yogyakarta melakukan revisi terhadap skema grading masa kerja. Tabel 2 menunjukkan perubahan signifikan dengan menetapkan lima tahun untuk setiap level masa kerja. Perubahan ini bertujuan untuk memberikan penghargaan yang lebih sebanding dengan pengalaman perawat. Dengan penataan grading yang lebih terstruktur, perawat dengan pengalaman yang lebih Panjang kini mendapatkan penghargaan yang lebih layak, yang tentunya memotivasi mereka untuk terus berkembang dalam karir mereka, karena waktu dan usaha mereka dihargai oleh organisasi.

Tabel 3 menggambarkan perubahan poin yang diterima berdasarkan perbaikan grading masa kerja. Penetapan system poin baru ini memberikan jasa yang lebih besar kepada perawat dengan pengalaman lebih banyak, yang berimbas pada peningkatan penghargaan finansial mereka. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi perawat untuk terus bekerja dengan kualitas yang lebih baik, sekaligus mengurangi potensi penurunan kualitas kerja, yang sering dialami oleh tenaga medis. Penyesuaian pada system poin ini juga bertujuan untuk meningkatkan rasa keadilan di seluruh tingkatan staf medis di rumah sakit.

Perubahan sistem ini juga tercermin dalam table 4, yang menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara penerima JTP berdasarkan skema lama dan yang baru, terutama untuk perawat dengan masa kerja lebih dari 15 tahun. Perbedaan ini menggambarkan penghargaan yang lebih tinggi terhadap pengalaman kerja, yang diharapkan dapat meningkatkan Tingkat kepuasan, motivasi, dan loyalitas perawat terhadap rumah sakit. Dengan penghargaan yang lebih besar bagi perawat berpengalaman, diharapkan mereka akan lebih termotivasi untuk terus memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik.

Lebih jauh lagi, perbaikan grading yang melibatkan penetapan poin untuk setiap level masa kerja juga sejalan dengan langkah rumah sakit yang sudah lebih dahulu untuk memasukkan jasa tindakan keperawatan ke dalam susunan sistem penggajian. Ini menunjukkan pengakuan Rumah Sakit Bethesda terhadap kontribusi perawat secara finansial. Memasukkan jasa tindakan keperawatan dalam sistem penggajian adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, mengingat perawat seringkali bekerja dalam kondisi yang penuh tekanan, seperti kelelahan fisik dan emosional akibat beban kerja yang tinggi. Ketika jasa tindakan keperawatan diperhitungkan dalam sistem

penggajian, perawat merasa bahwa setiap tugas dan kontribusi mereka dihargai secara finansial.

Peningkatan kesejahteraan perawat tidak hanya bergantung pada aspek finansial, tetapi juga pada penghargaan sosial yang mereka terima dari organisasi tempat mereka bekerja. Dengan adanya perubahan skema grading dan penetapan poin yang lebih adil, serta pengakuan terhadap jasa tindakan keperawatan dalam penggajian, perawat akan merasa dihargai lebih dalam. Hal ini sangat penting dalam kesejahteraan psikologis perawat, karena mereka merasa diperhatikan dan dihargai oleh rumah sakit tempat mereka bekerja.

Perbaikan yang dilakukan oleh tim JTP RS Bethesda ini sejalan dengan temuan dalam berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Sebagai contoh, dalam penelitian oleh Rasyid (2021), yang menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, ditemukan bahwa penghargaan berbasis pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas perawat. Penelitian tersebut juga mencatat bahwa jika penghargaan terhadap pengalaman kerja tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan, perawat cenderung merasa kurang dihargai, yang berujung pada turunnya motivasi mereka.

Selain itu, Schaufeli et al. (2020) dalam penelitian tentang burnout dan motivasi tenaga medis mengungkapkan bahwa pengakuan yang memadai terhadap pengalaman dan prestasi kerja sangat penting untuk mencegah burnout. Ketika perawat merasa dihargai dan mendapatkan penghargaan yang sepadan, mereka akan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan kualitas terbaik.

Rencana tindak lanjut dari penelitian ini adalah untuk mengatasi masalah terkait billing tindakan keperawatan yang belum terhubung dengan e-logbook keperawatan. Sebagaimana dijelaskan oleh Lahti et al. (2018), penerapan teknologi dalam sistem penghargaan dapat menjadi solusi bagi permasalahan administrasi yang ada. Dengan mengintegrasikan teknologi seperti e-logbook keperawatan dengan sistem informasi rumah sakit, pencatatan tindakan keperawatan dapat dipermudah, dan pembagian penghargaan akan menjadi lebih cepat, efisien, dan akurat. Implementasi sistem berbasis teknologi ini dapat mengurangi kesalahan manusia serta meningkatkan transparansi terkait pembagian jasa bagi perawat.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, perbaikan grading dan sistem penggajian yang dilakukan oleh RS Bethesda tidak hanya bertujuan untuk memberikan penghargaan yang lebih adil kepada perawat berdasarkan masa kerja dan pengalaman mereka, tetapi juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan atau *well-being* perawat. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi mereka, baik secara finansial maupun sosial, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dengan harapan dapat meningkatkan motivasi perawat, serta mengurangi stres dan burnout yang sering dialami oleh tenaga medis. Perbaikan ini tidak hanya bermanfaat bagi perawat, tetapi juga bagi kualitas pelayanan kesehatan yang diterima pasien. Namun, perubahan ini perlu diimbangi dengan evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa sistem pembagian jasa tindakan keperawatan tetap terstruktur dengan baik adil dan transparan.

Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengandalkan data yang tersedia di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta dan menggunakan studi dokumentasi tanpa melibatkan wawancara mendalam dengan perawat. Hal ini mengurangi gambaran yang lebih komprehensif mengenai pandangan perawat terhadap sistem grading yang berlaku saat ini.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan wawancara atau survei kepada perawat untuk memperoleh wawasan langsung mengenai efektivitas sistem penghargaan yang ada. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga bisa melibatkan analisis tentang pengaruh sistem grading terhadap kualitas pelayanan dan retensi perawat, guna memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai dampak dari sistem grading yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J.S., 1965. Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp.267-299). New York: Academic Press.
- Armstrong, M. & Baron, A., 2024. *Managing Performance: Performance Management in Action*. 3rd ed. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Henderson, V., 1966. *The Nature of Nursing: A Definition and Its Implications for practice, research, and Education*. New York: Macmillan.
- Herzberg, F., 1966 *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Lahti, M., Salminen, S., & Väisänen, P., 2018. "Implementation of electronic logbook in nursing practice: A review of literature." *Nursing Management*, 25(2). Pp. 36-40.
- Phillips, S., et al. (2022). *Exploring Novel Approaches to Staff Rewards and Recognition*. ResearchGate

- Porter, L.W. & Lawler, E.E., 1968. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Irwin.
- Rasyid, M. (2021). *Pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit X*. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 13(2), 135-145.
- Rochman, H., et al., 2021. "Pengaruh sistem penghargaan terhadap motivasi kerja perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan." *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 12(3), pp. 45-58.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2020). *The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study*. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 700-719.
- Twigg, D. E., Whitehead, L., Doleman, G., & El-Zaemey, S. (2021). The impact of nurse staffing methodologies on nurse and patient outcomes: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(12), 4599–4611.