



Faktor-faktor yang Berhubungan dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat

Factors Related to Documentation of Nursing Care at Inpatient Wards of Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat

Marlin N. Tanauma,¹ Erling D. Kaunang,² Martha M. Kaseke,³ Welong S. Surya⁴

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi. Manado, Indonesia.

²Bagian Ilmu Kesehatan Anak Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia

³Bagian Anatomi Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

⁴Program Studi Informatika Medis, Fakultas Sains dan Teknologi Esa Trinita, Institut Sains dan Teknologi Esa Trinita, Minahasa Selatan, Indonesia

Email: marlinnova30@gmail.com; erlingdavidkaunang@gmail.com

Received: January 2, 2023; Accepted: February 14, 2023; Published online: February 16, 2023

Abstract: Documentation of patient nursing records is important as evidence of accountability for nursing actions provided in the service. This study aimed to analyze the relationship between leadership, rewards, and attitudes of nurses in documenting nursing care at the inpatient ward of Ratatotok Buyat General Hospital. This was an analytical and observational study with a cross-sectional design. Samples were all nurses, totaling 77 people. Data were analyzed with univariate and bivariate analysis of chi-square test. The results showed that documentation of good nursing care was 80.5% and poor nursing care was 19.5%; good leadership was 87% and poor leadership was 13%; rewards experienced by health workers were 67.5% and poor rewards were 32.5%; good attitude was 70.1% and poor attitude was 29.9%. The chi square test obtained a p-value of 0.000 as a whole from each variable. In conclusion, there is a relationship between leadership, rewards, and attitudes with the documentation of nursing care at the inpatient ward of Ratatotok Buyat General Hospital.

Keywords: documentation of nursing care; leadership; rewards; attitudes; nurses

Abstrak: Pendokumentasian catatan keperawatan pasien merupakan hal penting sebagai bukti pertanggungjawaban terhadap tindakan keperawatan dalam pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan, imbalan, dan sikap perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat. Jenis penelitian yaitu observasional analitik dengan studi potong lintang. Sampel ialah seluruh perawat yang berjumlah 77 orang. Analisis data penelitian secara univariat dan bivariat dengan uji *chi-square*. Hasil penelitian mendapatkan variabel pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik sebesar 80,5% dan yang kurang baik 19,5%; kepemimpinan yang baik sebesar 87% dan yang kurang baik 13%; imbalan yang dialami oleh petugas kesehatan sebesar 67,5% dan yang merasa imbalan kurang baik sebesar 32,5%; sikap petugas kesehatan yang baik sebesar 70,1% dan yang kurang baik sebesar 29,9%. Hasil uji *chi square* mendapatkan nilai $p=0,000$ secara keseluruhan dari setiap variabel yang diteliti. Simpulan penelitian ini ialah terdapat hubungan kepemimpinan, imbalan dan sikap dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat.

Kata kunci: pendokumentasian asuhan keperawatan; kepemimpinan; imbalan; sikap; perawat

PENDAHULUAN

Dokumentasi keperawatan mencerminkan kualitas perawatan pasien. Pendokumentasian merupakan sarana untuk meningkatkan komunikasi efektif di antara perawat. Meskipun telah banyak diteliti dan mendapatkan perlakuan tetap saja ditemukan masalah dokumentasi keperawatan di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia.¹ Kualitas dan kuantitas dokumentasi keperawatan menurut hasil evaluasi masih berada dibawah standar yang ditetapkan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat, karena kebanyakan perawat belum menyadari bahwa dokumentasi merupakan bagian penting dari tanggungjawab profesi, dan tidak sekadar merupakan beban kerja.² Berdasarkan banyak kajian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa penyusunan asuhan keperawatan (askep) dalam hal kinerja dipengaruhi oleh antara lain karakteristik individu pengetahuan, sikap, pelatihan, supervisi dari pimpinan (kepemimpinan), dan motivasi kerja (imbalan/kompensasi).³

Dokumentasi asuhan keperawatan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang terdiri dari pengkajian, merumuskan diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.⁴ Kualitas dokumentasi diukur dari bagaimana kepatuhan perawat terhadap aturan pendokumentasian yang telah diterapkan oleh profesi atau pemerintah. Sebagai contoh kelengkapan dan keakuratan penulisan asuhan keperawatan di mana dokumentasi yang dikerjakan harus sesuai standar yang telah ditetapkan mulai dari penulisan tanggal serta waktu yang sesuai dengan kondisi pasien selama mendapatkan perawatan di Rumah Sakit.⁵ Kenyataan yang terjadi saat ini yaitu masih ditemukan bahwa perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan masih belum maksimal atau sesuai standar yang semestinya. Hasil penelitian di ruangan cempaka RSUD Ungara pada bulan November 2012 menyatakan bahwa terkait pendokumentasian asuhan keperawatan ditemukan dokumentasi tidak lengkap, dilihat dari lima dokumentasi asuhan keperawatan.⁶ Demikian pula dari hasil penelitian pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Ambarawa, belum mencapai angka yang optimal.⁷ Pada penelitian yang dilakukan di RSUD Tugurejo Semarang didapatkan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan hanya mencapai 48%, dengan tidak terkontrolnya pembuatan dokumentasi asuhan keperawatan sesuai standar acuan Rumah Sakit.⁸ Hal ini menjadi suatu dasar dan gambaran terkait pendokumentasian asuhan keperawatan di Indonesia yang masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Penelitian yang pernah dilakukan di beberapa Rumah Sakit di Sulawesi Utara melaporkan beberapa pendokumentasian asuhan keperawatan yang masih kurang lengkap. Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara pada tahun 2019 di Instalasi Rawat Inap mendapatkan 75% asuhan keperawatan yang kurang baik dan belum sesuai dengan syarat pendokumentasian asuhan keperawatan.⁹ Selain itu pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Pancaran Kasih yang masih kurang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden (65,8%) yang memiliki dokumentasi asuhan keperawatan dalam kategori tidak baik.¹⁰

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit. Penelitian di Rumah Sakit Umum Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar menunjukkan bahwa kompetensi atau kemampuan, motivasi dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan bermakna terhadap dokumentasi askep.¹¹ Penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan dan supervisi memengaruhi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.¹² Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Salatiga, didapatkan pengetahuan, sikap dan beban kerja perawat memengaruhi kinerja dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan.¹³ Demikian pula karakteristik perawat, seperti usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan juga dapat memengaruhi pendokumentasian asuhan keperawatan, yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Efnawati et al¹⁴ di Rumah Sakit Pembina Kesehatan Umum Muhammadiyah Surabaya. Sesuai dengan teori Green dalam Notoatmodjo (2011), beberapa faktor yang erat hubungannya dengan perilaku individu dan masyarakat di bidang kesehatan yaitu faktor predisposisi (*predisposing factor*),

misalnya pengetahuan, sikap, dan karakteristik individu, faktor pemungkin (*enabling factor*), misalnya kepemimpinan, dan faktor penguat (*reinforcing factor*) misalnya dukungan dan imbalan.¹⁵

Hasil studi awal di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat masih mendapatkan pendokumentasian asuhan keperawatan yang tidak lengkap. Pada pengisian saat pengalihan tugas dinas sore ke dinas malam ditemukan pencatatan tidak dituntaskan oleh yang bekerja pada dinas pertama di hari tersebut. Setelah dievaluasi ditemukan pencatatan belum lengkap sehingga berdampak pada berkas rekam medik seperti kesalahan status diagnosis pasien saat di rawat, *resume* hasil atau ringkasan pulang pasien seringkali terjadi multitafsir, yang secara langsung juga membuat tugas tambahan kepada pegawai atau perawat untuk dilengkapi kembali apabila sudah terlanjur berada di ruangan rekam medik. Pendokumentasikan asuhan keperawatan pada perawat memang perlu dievaluasi agar adanya peningkatan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat. Terkait dengan penjelasan yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian faktor-faktor yang berhubungan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan desain potong lintang yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat pada bulan Januari-Juli 2022. Sampel dalam penelitian ini ialah total populasi berjumlah 77 orang perawat, yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi.

Variabel bebas yaitu kepemimpinan, imbalan, dan sikap sednagkan variabel terikat yaitu pendokumentasian asuhan keperawatan. Variabel diukur menggunakan kuesioner yang sudah tervalidasi dan terelaborasi. Cara ukur ialah responden mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan meliputi variabel. Analisis data hasil penelitian menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat (*chi-square*).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 memperlihatkan distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Responden terbanyak berjenis kelamin perempuan (87%), usia 31-40 tahun (55,8%), dan pendidikan terakhir S1 (57,1%).

Tabel 2 memperlihatkan distribusi responden berdasarkan pendokumentasian asuhan keperawatan (Askep), kepemimpinan, dan imbalan dengan mayoritas hasil terdapat pada kategori baik.

Tabel 3, Tabel, 4 dan Tabel 5 memperlihatkan hasil uji statistik univariat dan bivariat (uji *chi-square*) terhadap hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan hasil nilai $p=0,000$ untuk masing-masing variabel.

Karakteristik sampel		n	%
Jenis kelamin	Laki laki	10	13
	Perempuan	67	87
	Total	77	100
Usia (tahun)	18 - 30	26	33,8
	31 - 40	43	55,8
	41 - 50	7	9,1
	> 51	1	1,3
	Total	77	100
Pendidikan terakhir	D3	33	42,9
	S1	44	57,1
	Total	77	100

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan pendokumentasian asuhan keperawatan (Askep), kepemimpinan, dan imbalan

Variabel	Kategori	n	%
Pendokumentasian Askep	Kurang Baik	15	19,5
	Baik	62	80,5
	Total	77	100
Kepemimpinan	Kurang Baik	10	13
	Baik	67	87
	Total	77	100
Imbalan	Kurang Baik	25	32,5
	Baik	52	67,5
	Total	77	100
Sikap	Kurang Baik	23	29,9
	Baik	54	70,1
	Total	77	100,0

Tabel 3. Hubungan antara kepemimpinan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan

Pendokumentasian Askep		Kepemimpinan						Nilai p
		Kurang baik		Baik		Total		
		n	%	n	%	n	%	
Askep	Kurang baik	9	11,7	6	9	15	19,5	0,000
	Baik	1	1,3	61	79,2	62	80,5	
Total		10	13	67	87	77	100	

Tabel 4. Hubungan antara imbalan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan

Pendokumentasian Askep		Imbalan						Nilai p
		Kurang baik		Baik		Total		
		n	%	n	%	n	%	
Askep	Kurang baik	14	18,2	1	1,3	15	19,5	0,000
	Baik	11	14,3	51	66,2	62	80,5	
Total		25	32,5	52	67,5	77	100	

Tabel 5. Hubungan antara sikap dengan pendokumentasian asuhan keperawatan

Pendokumentasian Askep		Sikap						Nilai p
		Kurang Baik		Baik		Total		
		n	%	n	%	n	%	
Askep	Kurang baik	14	18,2	1	1,3	15	19,5	0,000
	Baik	9	11,7	53	68,8	62	80,5	
Total		23	29,9	54	70,1	77	100	

BAHASAN

Terkait hubungan antara kepemimpinan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan (Askep), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendokumentasian kurang baik dan kepemimpinan yang kurang baik sebanyak sembilan orang perawat (11,7%), sedangkan untuk responden yang mempunyai pendokumentasian askep kurang baik namun memiliki kepemimpinan yang baik yaitu sebanyak enam orang perawat (9%). Untuk responden yang mempunyai pendokumentasian askep baik dan kepemimpinan yang baik sebanyak 61 orang perawat (79,2%), sedangkan responden yang memiliki pendokumentasian askep baik namun memiliki kepemimpinan kurang baik yaitu satu orang perawat (1,3%). Responden yang paling banyak yaitu responden yang mempunyai kepemimpinan yang baik dan juga pendokumentasian askep yang

baik juga yaitu sebanyak 61 orang perawat (79,2%) (Tabel 3). Berdasarkan uji analisis bivariat disimpulkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara kepemimpinan dengan pendokumentasian aspek dengan nilai $p < 0,000$ ($< 0,05$). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Paat et al¹⁶ yang menyatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan lebih banyak pada gaya kepemimpinan partisipatif. Berdasarkan tanggapan responden perawat tentang aspek pengarahan dalam kepemimpinan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat sudah dijalankan dengan baik saat ini oleh kepala ruangan, karena tugas dan tanggung jawab serta pengalaman atasan memberikan pengaruh kepada setiap perawat pelaksana untuk mencapai pendokumentasian asuhan keperawatan yang optimal. Kepala ruangan tidak pernah membiarkan atau lepas tangan terhadap hal-hal yang dikerjakan oleh setiap perawat. Fungsi pengawasan dan kontrol atasan secara berkala merupakan kunci utama dalam keberhasilan penyusunan asuhan keperawatan setiap ruang perawatan.

Hasil penelitian Mutaaitin¹⁷ menyatakan bahwa terdapat hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan dengan tugas perawat pelaksana; dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif menghasilkan pendokumentasian asuhan keperawatan yang lebih lengkap. Kepemimpinan dalam keperawatan sangat penting karena mempunyai pengaruh yang dapat menciptakan kepercayaan dan ketaatan yang menimbulkan kesediaan untuk melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan pelayanan keperawatan secara efektif dan efisien. Dokumentasi asuhan keperawatan menjadi hal penting sebagai catatan kegiatan yang dapat dipergunakan untuk mengungkapkan suatu fakta yang aktual dan dapat dipertanggungjawabkan.¹⁸ Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Dewi dan Zestin¹² yang menunjukkan adanya hubungan bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan ($p=0,001$).

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan orang lain agar dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁹ Sebagai seorang pemimpin, kepala ruangan harus memahami benar apa yang akan dan harus dilakukan dalam menerapkan kemampuan kepemimpinannya untuk mengomunikasikan bagaimana pendokumentasian yang seharusnya dilakukan oleh perawat pelaksana. Dalam menjalankan peran kepemimpinan seorang penanggung jawab kepala ruangan, dibutuhkan interaksi dengan perawat pelaksana yang salah satunya dilakukan melalui komunikasi. Saat ini diperlukan pengembangan peran manajer keperawatan yang tidak hanya mengembangkan pemberian pelayanan keperawatan secara khusus tetapi juga kemampuan mengomunikasikan berbagai kepentingan perawat dalam pengembangan institusi Rumah Sakit melalui pencapaian visi Rumah Sakit; salah satunya bagaimana mengomunikasikan pentingnya pendokumentasian asuhan keperawatan sebagai salah satu bentuk kinerja perawat pelaksana. Kepala ruangan keperawatan harus menyadari bahwa gaya kepemimpinannya memainkan peran yang sangat besar dalam memberikan dukungan dan membentuk komitmen positif perawat di setiap unit keperawatan.²⁰ Seorang manajer keperawatan dalam hal ini kepala ruangan harus mampu membuat individu siap sedia menjalankan tugasnya. Dengan kemampuan kepemimpinannya sebagai pemimpin dan pengelola, kepala ruangan dapat menerapkan cara-cara dan teknik manajemen yang dapat membantu mencapai kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan yang efisien dan efektif sesuai dengan kepentingan organisasi berupa indoktrinasi terhadap filosofi, kebijakan dan standar asuhan keperawatan yang dimiliki.²⁰ Seorang pemimpin harus dapat mengambil peran sebagai motivator untuk memotivasi perawat agar bekerja lebih baik dan membuat para bawahannya untuk bergerak dan bertindak khususnya dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Dalam memotivasi bawahan, seorang pemimpin dapat menggunakan cara-cara sederhana untuk mendorong bawahan bekerja lebih baik seperti memberi *reward* dan perhatian. Peneliti menyimpulkan bahwa kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat harus memiliki hubungan dan kerja sama yang baik supaya dapat memotivasi perawat itu sendiri.

Mengenai hubungan antara imbalan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan (Askep), hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendokumentasian askep kurang baik dan memiliki imbalan kurang baik sebanyak 14 orang perawat (18,2%), sedangkan responden yang memiliki pendokumentasian kurang baik namun memiliki imbalan yang baik yaitu sebanyak satu orang perawat (1,3%). Untuk responden yang memiliki pendokumentasian askep yang baik namun memiliki imbalan kurang baik sebanyak 11 orang perawat (14,3%), sedangkan responden paling banyak yaitu yang memiliki pendokumentasian askep yang baik dan memiliki imbalan yang baik yaitu sebanyak 51 orang perawat (66,2%) (Tabel 4). Berdasarkan uji analisis bivariat disimpulkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara imbalan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan nilai $p=0,000$ ($<0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian Yulianto²¹ tentang hubungan antara pendapatan dan gaji dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan menggunakan hasil uji X2 yang memperoleh nilai $p=0,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara pendapatan dan gaji terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan. Imbalan atau gaji merupakan hasil yang ditimbulkan atas penilaian kinerja pegawai, yaitu segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerjanya. Imbalan merupakan salah satu aspek penting bagi pegawai karena besarnya pendapatan mencerminkan ukuran nilai kerjanya. Bila imbalan atau penghargaan diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran organisasi. Sejalan dengan teori yang mengatakan imbalan atau kompensasi tidak hanya penting sebagai dorongan utama tetapi juga berpengaruh terhadap semangat kerja perawat. Perilaku perawat yang diharapkan oleh pihak rumah sakit selain sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau perilaku *extra role* yang biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.²²

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ferawaty et al²³ mengenai pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat Badan Layanan Umum (BLU) yang mendapatkan hasil dari 59 perawat, 64,4% menyatakan terdapat pengaruh imbalan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi imbalan, maka semakin tinggi pula kerja perawat di Rumah Sakit. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara imbalan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar dengan nilai $p=0,000$. Hasil penelitian yang dilakukan Suhartono dan Sawitri²⁴ mengenai pengaruh *reward*, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta menunjukkan hasil insentif yang diterima perawat memengaruhi kepuasan kerja dengan nilai $r=0,008$.

Imbalan merupakan sumber penghasilan dan status sosial bagi karyawan dan keluarganya. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Terdapat enam faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar. Hal tersebut sesuai dengan pendapatan.²⁵ Motivasi dan produktivitas sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja terutama kompensasi, baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Begitupun dengan pendapat mengemukakan bahwa insentif ialah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.²⁶ Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyatmini²⁷ terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Beberapa kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen Rumah Sakit antara lain, perawat akan mendapatkan tunjangan-tunjangan dan jaminan sosial bagi perawat antara lain yang diberlakukan dalam organisasi Rumah Sakit seperti: tunjangan jabatan dan kesehatan (pegawai opname, istri melahirkan) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara gaji dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan perawat pelaksana. Persepsi perawat pelaksana tentang gaji dapat dikatakan sangat berpengaruh

terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan karena secara statistik pada perawat yang gajinya relatif tinggi maka efektif kerjanya akan meningkat.²⁸

Hubungan antara sikap dengan pendokumentasian asuhan keperawatan (Askep) diperlihatkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa responden yang mempunyai pendokumentasian kurang baik dan sikap yang kurang baik sebanyak 14 orang perawat (18,2%), sedangkan untuk responden yang mempunyai pendokumentasian askep kurang baik namun memiliki sikap yang baik yaitu sebanyak satu orang perawat (1,3%). Untuk responden yang paling banyak yaitu mempunyai pendokumentasian askep baik dan sikap yang baik sebanyak 53 orang perawat (68,8%), sedangkan responden yang memiliki pendokumentasian askep baik namun memiliki sikap kurang baik yaitu sembilan orang perawat (11,7%) (Tabel 5). Berdasarkan uji analisis bivariat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan pendokumentasian asuhan keperawatan dapat dilihat dari nilai p yaitu 0,000 ($<0,05$), Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinlaeloe et al²⁹ yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Spearman rho* didapatkan adanya hubungan antara tingkat sikap perawat dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan, dengan kekuatan hubungan dalam kategori lemah ($r=0,043$) dan arah positif artinya semakin baik sikap perawat maka pendokumentasian asuhan keperawatan akan semakin lengkap.

Sikap adalah perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenai aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya. Sikap merupakan kecondongan evaluatif terhadap suatu stimulus atau objek yang berdampak pada cara seseorang berhadapan dengan objek tersebut. Hal ini berarti sikap menunjukkan kesetujuan atau ketidaksetujuan, suka atau tidak suka seseorang terhadap sesuatu. Sikap bukan suatu tindakan aktivitas, melainkan predisposisi tindakan atau perilaku.³⁰ Perubahan perilaku dalam hal kerja merupakan hasil dari adanya perubahan setelah proses belajar, yaitu proses perubahan sikap yang tadinya tidak percaya diri menjadi lebih percaya diri karena keterampilannya yang semakin bertambah, sehingga menimbulkan perubahan sikap yang sangat jelas.³¹ Sikap disini, menurut peneliti, yaitu respon tertutup dari perawat terhadap pemahaman tentang asuhan keperawatan. Semakin baik sikap perawat, maka akan memengaruhi kinerja yang baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sayuti dalam Mastini³¹ yang melaporkan bahwa pelaksanaan pendokumentasian yang dilakukan di ruang inap Rumah Sakit Umum Daerah Raden Matthaer Jambi berhubungan bermakna dengan sikap perawat. Menurut Allport, sikap mempunyai tiga komponen pokok, yaitu 1) kepercayaan (keyakinan), ide dan konsep terhadap suatu obyek; 2) kehidupan emosional terhadap objek; dan 3) kecenderungan untuk bertindak. Menurut peneliti, perawat dengan sikap yang baik atau positif akan cenderung bertindak atau memiliki kinerja yang baik pula.³²

Sikap perawat menentukan tindakan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Dengan demikian sikap positif akan memberikan pelayanan yang baik sedangkan sikap negatif akan memberikan pelayanan yang tidak sesuai. Sikap baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yaitu merasa bertanggung jawab besar dan menganggap pendokumentasian merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh perawat sebagai bentuk legalitas di mata hukum, sedangkan sikap yang tidak baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yaitu tidak merasa bertanggung jawab dan menganggap pendokumentasian asuhan keperawatan sebagai hal yang tidak penting.³³ Hal ini didukung oleh Andrini³⁴ yang menyatakan adanya hubungan bermakna antara sikap dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal ini berarti semakin baik sikap perawat maka kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan akan semakin lengkap, demikian pula sebaliknya. Sikap yang baik menunjukkan keinginan dan perhatian perawat yang mendorong dirinya untuk melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan lengkap. Menurut peneliti, terdapat hubungan antara sikap perawat dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan karena sikap berhubungan dengan pelaksanaan dokumentasi keperawatan. Perawat yang memiliki kesiapan dan kesediaan untuk melakukan dokumentasi keperawatan akan cenderung untuk membuat dokumentasi yang sesuai, sedangkan

sikap perawat yang kurang memperhatikan pentingnya dokumentasi akan cenderung melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan yang tidak sesuai standar.

Hasil penelitian terhadap hubungan antara kepemimpinan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Raratotok Buyat mendapatkan bahwa baik dan kurangnya sikap dan gaya kepemimpinan atasan akan memberikan pengaruh yang baik atau kurang juga kepada perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Pada hubungan antara imbalan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Raratotok Buyat didapatkan bahwa kebijakan instansi dalam memberikan motivasi berupa gaji, tunjangan kinerja, fasilitas dan lainnya akan mendorong semangat perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan, sebaliknya bila hal ini tidak diberikan maka akan menurunkan motivasi dan semangat perawat dalam melaksanakan aktivitas asuhan keperawatan mereka sehari-hari.

Mengenai hubungan antara sikap dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Raratotok Buyat didapatkan bahwa sikap dan reaksi perawat tidak terlepas dari dorongan motivasi yang diperoleh. Baik lingkungan kerja maupun aktualisasi diri berupa kenaikan pangkat, jabatan dan gaji merupakan faktor penting dalam meningkatkan sikap mereka untuk melaksanakan asuhan keperawatan.

SIMPULAN

Terdapat hubungan antara kepemimpinan, imbalan, dan sikap dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Raratotok Buyat.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam studi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kamil H, Rachmah R, Wardani E. What is the problem with nursing documentation? Perspective of Indonesian nurses. *Int J Africa Nurs Sci*. 2018;9:111-114.
2. Pramithasari ID. Gambaran kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan berbasis komputer di RSUD Banyumas. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*. 2016;1(1):40-45.
3. Ariko R, Sumarni T. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan*. 2021;10(1):12-19.
4. Yanti R, Warsito B. Hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 2013;1(2):107-114.
5. Nursalam. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika; 2014.
6. Nindyanto SIA, Sukesi N, Purnomo MAB. Pengaruh supervisi kepala ruang terhadap dokumentasi asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran. *STIKES Telogorejo Semarang*. 2013
7. Wirawan EA, Novitasari D, Wijayanti F. Hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 2013;1(1):1-6.
8. Lestari TRP. Pendidikan keperawatan: upaya menghasilkan tenaga perawat berkualitas. *Jurnal Masalah-masalah Sosial*. 2014;5(1).
9. Wisuda AC, Putri DO. Kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Aisyiyah Medika*. 2019;4(2).
10. Kundre R, Kalo V. Hubungan kepuasan kerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. *e-Jurnal Keperawatan (e-Kp)*. 2018;6(1).
11. Hasmi N, Mattalatta, Trimaya. Pengaruh kompetensi, motivasi dan insentif perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata UIT Makassar. *Journal of Management (YUME)*. 2018;1(2):149-160.
12. Dewi M, Zestin R. Hubungan kepemimpinan dan supervisi dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 2014;2(1):13-21.

13. Martini. Hubungan karakteristik perawat, sikap, beban kerja, ketersediaan fasilitas dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Rawat Inap RSUD Kota Salatiga [Tesis]. Semarang: Universitas Diponegoro; 2007.
14. Efnawati SD, Agustin R, Husna AR. Faktor-faktor: perilaku pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Surabaya. *The Sun*. 2015;2(4):1-8.
15. Notoatmodjo S. Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni. Jakarta: Rineka Cipta. 2011.
16. Paat ST, Robot F, Lolong J. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap C Rumah Sakit Umum Pusat Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*. 2014;2(2):1-7.
17. Mutaaitin. Hubungan gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan dengan tugas perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat. 2010. Universitas Andalas; 2014. Available from: <http://fk.unand.ac.id/12/.pdf>.
18. Kuntoro A. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika, Cetakan I. 2010
19. Suyanto. Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Jogjakarta: Mitra Cendikia; 2009
20. Huber D. Leadership and Nursing Care Management (3rd ed). Philadelphia: WB Saunders; 2006.
21. Yulianto A. Kinerja perawat: pengalaman dan pendapatan gaji dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. 2017;1(1):73-78.
22. Fitrianasari D, Nimran U, Utami HN. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit*. 2013;7(1):12-22
23. Ferawaty R, Tamsah H, Kadir I. Pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat badan layanan umum (BLU) pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mirai Management*. 2016;1(2):14-22.
24. Suhartono JF, Sawitri HSR. Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2017;2(1):28-40.
25. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Perusahaan Rosda; 2011.
26. Handoko. Manajemen personalian dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE; 2014.
27. Widiyatmini, Hakim L Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 2008;13(2):163-170
28. Suriana. Analisis kinerja perawat (Studi Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau) [Skripsi]. Tanjung Pinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji; 2014.
29. Sinlaeoe R, Berkanis AT, Barimbing MA. Hubungan pengetahuan dan sikap perawat terhadap kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang. *CHMK Nursing Scientific Journal*. 2020;4(3):268-276.
30. Mubarak WI. Promosi Kesehatan. Jogjakarta: Graha Ilmu; 2011.
31. Mastini. Hubungan pengetahuan, sikap dan beban kerja dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan di Irina Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar [Tesis]. Bali: Universitas Udayana; 2013
32. Notoatmodjo S. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta: Rineka Cipta; 2007
33. Azwar S. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2013
34. Andrini. Sikap dan Perilaku. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2019.