

HUBUNGAN ANTARA KETIDAKHADIRAN DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PAVILIUN DI RSD JOMBANG

Nurfika Asmaningrum

Program Studi Ilmu Keperawatan FK Universitas Jember
Email: asmaningrum2510@gmail.com

ABSTRACT

Nursing service quality is determined by the nurses' attitude themselves called job satisfaction that may affect morale. Absenteeism and turnover are expression of nurse job dissatisfaction. This observational study set cross-sectional design to identify relationship between nurse job satisfaction and work absenteeism. A questionnaire and observation were used. Sample is 20 nurses RSD Jombang selected by total sampling. Chi Square test was to test hypotheses. Results showed varies of job satisfactions level: fair (55%), lower (40%), and high (5%). Whilst, dimensions on nurse job satisfaction were group work and promotion (21.2%), salary (19.8%), employment (19.1%), and supervision (18.7%). Levels of absenteeism showed low (75%), and high (25%). There was weak correlation between nurses job satisfaction and absenteeism. Job satisfaction is not the only reason for nurses to absent in work, work absences causes were multifactors. It remains important for management to observe and manage the dimensional determinants of job satisfaction.

Keyword: Job satisfaction, absenteeisme, nurse

ABSTRAK

Kualitas layanan keperawatan ditentukan oleh perilaku perawat sendiri yang dikenal sebagai kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi moralnya. Ketidakhadiran dan pindah kerja adalah ekspresi dari ketidakpuasan tersebut. Penelitian observasional ini menggunakan rancangan potong-silang. Sampel melibatkan 20 orang perawat RS Jombang yang dipilih melalui total sampling. Uji Chi square diaplikasikan untuk menguji hipotesis. Hasil menunjukkan variasi tingkat kepuasan kerja: sedang (55%), rendah (40%), dan tinggi (5%). Sedangkan, dimensi kepuasan kerjanya meliputi kelompok kerja dan promosi (21,2%), gaji (19,8%), pekerjaan (19,1%), dan supervisi (18,7%). Tingkat ketidakhadiran kerja tampak rendah (75%), dan tinggi (25%). Ada korelasi yang lemah antara kepuasan dan ketidakhadiran kerja. Ketidakhadiran kerja bukan satu-satunya alasan perawat tidak hadir, penyebab ketidakhadiran adalah multifaktorial. Adalah tetap penting bagi manajemen untuk mengamati dan mengelola dimensi penentu ketidakpuasan kerja.

Kata Kunci: ketidakpuasan kerja, ketidakhadiran kerja, perawat

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan integral dari pelayanan kesehatan yang tidak terpisahkan dari pelayanan RS dan mempunyai daya ungkit yang besar

dalam mencapai tujuan pembangunan bidang kesehatan, karena tenaga keperawatan merupakan proporsi terbesar dari tenaga kesehatan lain dan bertanggung jawab untuk memberikan

pelayanan keperawatan yang optimal dan berkualitas terhadap klien selama 24 jam secara berkesinambungan, sehingga profesi keperawatan merupakan penentu bagi mutu pelayanan kesehatan dan citra sebuah RS serta bisa dijadikan cerminan keberhasilan pelayanan RS (Gillies, 1996).

Pelayanan keperawatan yang berkualitas merupakan suatu hal yang menjadi tuntutan klien dimasa sekarang, oleh karena itu perawat dituntut untuk prima dalam memberikan pelayanan kepada klien dan meningkatkan kemampuan asuhan keperawatan serta produktivitas kerja. Ketika perawat dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik, maka akan dapat membawa diri sendiri untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh RS, dengan demikian kontribusi perawat sebagai salah satu pemberi pelayanan kesehatan ikut menentukan tercapainya tujuan rumah sakit.

Kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh RS sangat dipengaruhi oleh kinerja pemberi pelayanan kesehatan, terbentuknya kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, akan mendorong timbulnya loyalitas karyawan pada organisasi, peningkatan motivasi serta produktivitas yang dapat berpengaruh terhadap laju roda organisasi, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi (Robbins, 2003).

Pemberian pelayanan keperawatan, tidak terlepas dari peranan perawat sendiri sebagai seorang individu yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pelayanan. Sikap inilah yang menentukan prestasi

kerja, dedikasi, kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap inilah yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Kepuasan ini merupakan aspek sikap yang penting dalam suatu organisasi, bahkan kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi, sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Terdapat lima dimensi kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dalam organisasi, meliputi upah/gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, serta rekan kerja (Luthans, 2006). Dimensi gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, dimensi ini tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Dimensi pekerjaan merupakan sumber utama kepuasan, dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Dimensi promosi dapat menyebabkan kepuasan karena karyawan diberi kesempatan untuk maju dalam organisasi. Berikutnya dengan adanya supervisi dari penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, akan memberikan penghargaan terhadap pekerjaannya. Sedangkan dimensi terakhir menyatakan bahwa rekan kerja/ kelompok/ tim kerja kan mempengaruhi kepuasan karena sifatnya kelompok kerja ini bertindak sebagai sumber dukungan, kenya-

manan, nasihat dan bantuan pada individu dalam pekerjaannya.

Kepuasan dengan apa yang diperoleh dari organisasi rumah sakit akan memberikan lebih dari yang diharapkan perawat sehingga ia akan terus berusaha memperbaiki kinerja dan prestasi kerjanya. Sebaliknya perawat yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa, hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Padahal motivasi maupun semangat kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Adanya semangat kerja, menjadikan karyawan akan lebih giat dalam bekerja sehingga diharapkan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat dilaksanakan lebih baik dan hasilnya pun dapat memperoleh hasil yang maksimal (Swansburg, 1999).

Menurunnya semangat kerja karyawan akan mempunyai dampak yang besar bagi organisasi/perusahaan. Dampak tersebut antara lain tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, banyaknya perpindahan karyawan, kerusakan alat yang tinggi, selain itu juga berhubungan dengan penurunan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Tingkat ketidakhadiran (absenteeism) dan tingkat permintaan berhenti/ pergantian (turnover) dari karyawan yang tinggi, merupakan salah satu bentuk ungkapan/konsekuensi dari ketidakpuasan perawat (Chaouis, 2000).

Rumah Sakit Daerah (RSD) Jombang merupakan sebuah badan pelayanan kesehatan tipe B Non Pendidikan, terus berupaya sekuat tenaga dalam memenuhi tuntutan

masyarakat tersebut. Karena ia merupakan satu-satunya RS Umum di kabupaten Jombang. RSD Jombang juga menyiapkan Pavilyun Upaya Waluya yang merupakan sebuah ruangan rawat inap untuk kelas VIP dan kelas utama. Tempat ini memberikan pelayanan umum pada semua jenis spesialisasi penyakit. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dari hasil wawancara pada 10 orang perawat yang berdinasi di ruangan tersebut, ditemukan data adanya pernyataan kurang puas terhadap hasil kerja sehari-hari mereka, sehingga menimbulkan perasaan jenuh, bosan dengan segala hal rutinitas yang mereka lakukan. Data lapangan juga menunjukkan terdapat perawat yang meninggalkan pekerjaan karena berbagai alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan. Hal lainnya lagi yang menarik yang tertera pada data sekunder dari rumah sakit adalah dalam periode bulan Januari hingga April 2007, didapatkan data prosentase ketidakhadiran sebanyak 5,5%. Sedangkan pada periode 4 bulan berikutnya yaitu bulan Mei hingga Agustus 2007, terdapat persentase ketidakhadiran pegawai sebanyak 5,9%.

Berpijak pada sejumlah asumsi pada pendahuluan di atas maka bisa disebutkan bahwa perawat akan berisiko mengalami penurunan tingkat degradasi dalam pelayanan keperawatan. Khususnya pada beberapa dimensi kepuasan kerja. Tolok ukurnya antara lain adalah terjadinya kecenderungan peningkatan prosentase ketidakhadiran karyawan rumah sakit selain juga meninggalkan pekerjaan tanpa alasan. Keadaan seperti ini harus segera mendapatkan tindak lanjut, serta alternatif penyelesaian masalah, agar tidak berdampak negatif yang dapat

mempengaruhi kinerja perawat dalam RS tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan desain cross sectional, yang mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja dengan ketidakhadiran kerja perawat, yang dilaksanakan selama bulan Oktober 2007. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang berdinis di ruangan Pavilyun Upaya

bulan. Uji statistic dengan menggunakan chi square.

HASIL DAN BAHASAN

Hasil pengumpulan data pada 20 perawat yang berdinis di paviliun Upaya Waluya Bapelkes RSD Jombang, didapatkan hasil sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasar usia, pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja, serta status kepegawaian

Tabel 1 Distribusi frekuensi responden berdasar karakteristik umum responden Di paviliun Upaya Waluya Bapelkes RSD Jombang (n=20)

No	Karakteristik responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Usia		
	20-30 tahun	13	65
	31-40 tahun	6	30
	41-50 tahun	1	5
2.	Pendidikan		
	SPK	1	5
	DIII Keperawatan	19	95
3.	Masa kerja		
	1-5 tahun	4	20
	5-10 tahun	9	45
	lebih 10 tahun	7	35
4.	Status Kepegawaian		
	PNS	9	45
	Non PNS	11	55

Waluya Bapelkes RSD Jombang, sejumlah 20 perawat. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Instrumen kepuasan kerja dengan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner Minnesota Satisfaction Questionnaire, sedangkan ketidakhadiran kerja dengan menggunakan teknik observasi dokumen presensi kerja pegawai selama satu

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah proporsi terbanyak responden perawat di ruangan pavilyun upaya waluya bapelkes RSD Jombang, adalah berumur 20-30 tahun, berpendidikan DIII Keperawatan, masa kerja lebih banyak pada 5-10 tahun, dan setengah lebih adalah status kepegawaian non PNS.

Dimensi Kepuasan Kerja

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja perawat yang paling baik adalah pada dimensi kelompok kerja dan promosi (21,2%), dimensi gaji (19,8%), dimensi pekerjaan (19,1%) dan dimensi Supervisi (18,7%).

memiliki berbagai penghargaan. Akan tetapi prinsip dimensi promosi pada kepuasan ini adalah bagaimana seseorang karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk maju dalam organisasi. Setiap karyawan akan berusaha mendapatkan kebijakan-kebijakan dan

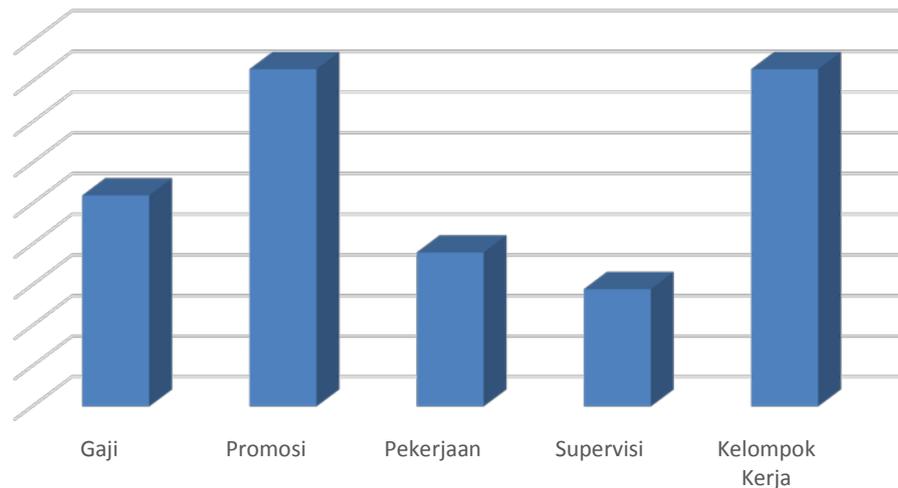


Diagram 1 Kepuasan kerja berdasarkan 5 dimensi kepuasan kerja perawat di paviliun Upaya Waluya Bapelkes RSD Jombang

Kepuasan kerja pada dimensi kelompok kerja memiliki proporsi tertinggi dari aspek kepuasan kerja perawat di ruang pavilyun Upaya Waluya RSD Jombang, hal ini disebabkan karena sifat alamiah dari kelompok atau tim kerja itu sendiri yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja ini akan bertindak sebagai pemberi dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Adanya kelompok yang interdependensi antar anggotanya tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Luthans, 2006).

Aspek promosi ini mempunyai sejumlah bentuk dan berbeda dan

praktik promosi jabatan yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggungjawab yang lebih banyak, dan peningkatan status sosial. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Chaouis, 2000).

Meskipun demikian responden perawat umumnya merasakan bahwa kesempatan promosi yang diberikan oleh organisasi RS pada dirinya, dirasakan kurang adil (Gordon, 1993). Hal ini didasarkan adanya sejumlah fakta bahwasanya sebuah posisi jabatan yang ada, diisi oleh orang yang telah diprediksi sebelumnya, dan mengingat Bapelkes RSD Jombang ini adalah milik pemerintah, seringkali individu yang

dipromosikan itu atas dasar senioritas dan bukan hanya kinerja individu tersebut. Selain itu temuan fakta lain menyatakan adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar secara bergiliran jarang sekali diterapkan, karena hanya orang tertentu saja yang memiliki kesempatan tersebut

Upah dan gaji dikenal sebagai sesuatu hal yang signifikan tetapi juga

yang muncul adalah merasa jenuh, sehingga cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, dampaknya perawat akan bekerja dengan terpaksa. Karakteristik suatu pekerjaan, dan kompleksitas suatu pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja, artinya pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan hendaknya

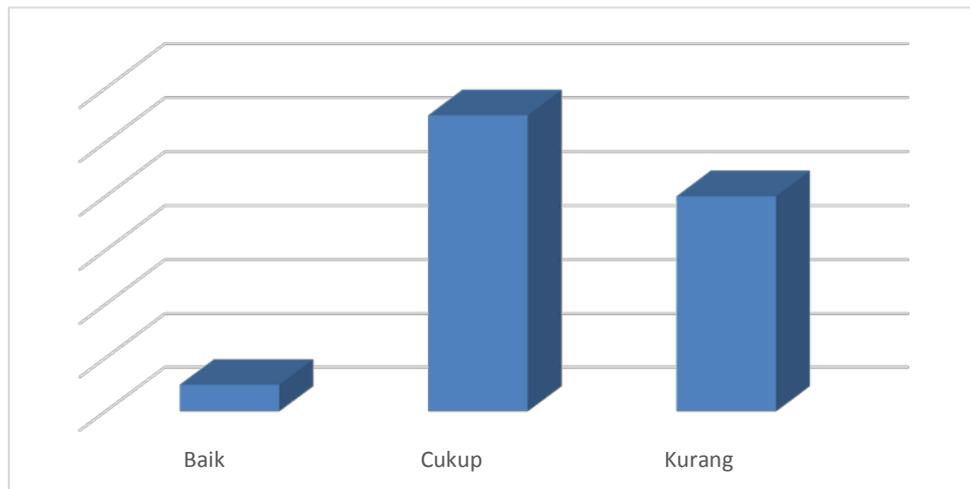


Diagram 2 Kepuasan kerja berdasarkan kepuasan kerja umum perawat di paviliun Upaya Waluya Bapelkes RSD Jombang.

kompleks secara kognitif. Gaji ini pula merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Pegawai melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandangnya terhadap organisasi (Luthans, 2006). Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Salah satu dimensi dalam kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri (The nature of work). Dimensi ini merupakan sesuatu yang penting, karena merupakan sumber utama kepuasan kerja. Responden perawat pada umumnya mengatakan bahwa pekerjaan yang dijalankannya tidak lebih sebuah rutinitas saja, sehingga perasaan

bersifat proporsional. Pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan, sebaliknya pekerjaan yang tantangannya terlalu besar justru akan menimbulkan rasa frustrasi dan gagal (Luthans, 2006).

Pengawasan/supervisi Merupakan sumber penting lain dalam kepuasan kerja. Supervisi merupakan pengamatan/pengawasan secara langsung/ maupun tidak langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya rutin. Kegiatan supervisi ini meliputi aspek merencanakan, membimbing, mengarahkan, mengobservasi, mendorong, mengevaluasi dan mempercayai (Swansburg, 1999). Dimensi supervisi ini merupakan aspek yang dapat mempengaruhi dalam

kepuasan kerja, karena dengan adanya supervisi, karyawan merasa dipedulikan, dihargai dan dibutuhkan dalam pekerjaan. Karena tidak seluruh manusia termasuk juga perawat merasa cukup apabila hasil kerjanya hanya dihargai melalui uang. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya berbagai studi mendapatkan bahwa kepuasan pegawai meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan mengajukan suatu minat pada mereka

Kepuasan Kerja Perawat

Kepuasan kerja perawat secara umum diklasifikasi kedalam 3 bagian, yaitu baik, cukup, dan kurang. Berdasarkan hasil data pada gambar 2 diatas, kepuasan kerja perawat secara keseluruhan adalah berada pada rentang cukup sebesar 55%, 40% kurang baik, dan hanya 5% saja yang memiliki kepuasan kerja baik. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir setengahnya dari perawat di ruang paviliun Upaya Waluya memiliki kepuasan kerja yang masih rendah. Hal ini berarti bahwa sebagian perawat mempersepsikan ketercapaian kepuasan tentang gaji yang diberikan, supervisi yang dilakukan, sistem promosi yang ada, kelompok kerja dan faktor pekerjaan itu sendiri, masih dirasakan kurang puas. Ketidakpuasan dalam

bekerja ini merupakan persepsi ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataan yang dirasakan oleh perawat terhadap lingkungan pekerjaan yang ada.

Ketidakhadiran Kerja

Ketidakhadiran kerja perawat diklasifikasikan dalam 2 bagian yaitu, ketidakhadiran tinggi dan rendah. Hasil penelitian seperti tampak pada gambar 3 diatas, menunjukkan ketidakhadiran rendah (Time Loss < 4%) adalah 75%, dan selebihnya ketidakhadiran tinggi (Time Loss \geq 4%) hanya sejumlah 25%

Ketidakhadiran kerja (Absenteeism) ini merupakan salah satu bentuk ungkapan ketidakpuasan kerja dalam bentuk pengabaian/ neglect. Respon pengabaian ini merupakan ungkapan ketidakpuasan kerja karyawan yang dinyatakan dengan respon secara pasif dengan membiarkan kondisi yang ada semakin memburuk (Swansburg, 1999).

Ketidakhadiran ini juga merupakan factor penting dari pelaksanaan disiplin kerja. Padahal disiplin kerja memegang peranan penting bagi kelangsungan kerja sebuah organisasi, termasuk sebuah organisasi rumahsakit. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berdampak positif terhadap tercapai efektivitas dan efisien kerja yang berarti produktivitas kerja akan tercapai, Ini berarti tingkat kehadiran karyawan juga sangat menentukan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan sebuah organisasi.

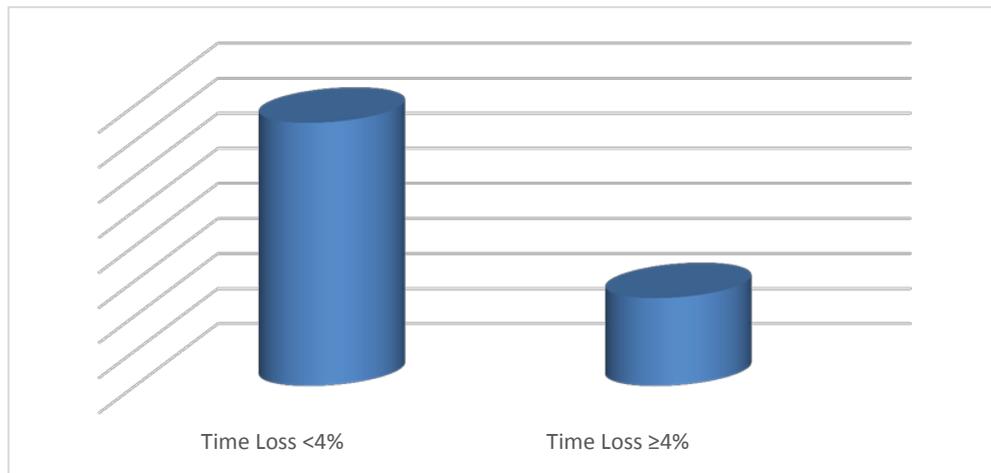


Diagram 3 Ketidakhadiran kerja perawat di pavilyun Upaya Waluya Bapelkes RSD Jombang, bulan Oktober tahun 2007

Hasil kajian pada studi ini menyatakan bahwa ketidakhadiran kerja perawat di RSD Jombang ini masih ditemukan 25% perawat yang ketidakhadirannya lebih dari time loss 4%. Seharusnya setiap individu perawat harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu kerja potensialnya, karena dalam suatu periode tertentu sudah ada ketentuan untuk istirahat/ libur, dan harapannya individu dalam organisasi tidak mengambil waktu kerja potensialnya untuk aktivitas diluar pekerjaannya, terutama untuk ketidakhadiran tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Hubungan kepuasan kerja dan ketidakhadiran kerja

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang dengan menggunakan chi square, didapatkan nilai X^2 hitung = 21,742 dan

nilai X^2 tabel = 5,591 pada $df = 2$, dan tingkat signifikansi 5%. Karena X^2 hitung > X^2 tabel, dan harga $p < 0.05$, serta koefisien kontingensi (C) = 0,398 maka dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja perawat di pavilyun Upaya Waluya Bapelkes RSD Jombang dengan ketidakhadiran kerja, dengan derajat hubungan rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan satu-satunya alasan seseorang perawat tidak hadir dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja ini tidak mempunyai hubungan secara langsung dalam ketidakhadiran kerja, bisa pula dikatakan ketidakhadiran kerja ini disebabkan oleh multifaktorial. Banyak faktor lain yang dapat menyebabkan ketidakhadiran kerja, antara lain faktor moralitas,

Tabel 2 Tabulasi Silang kepuasan kerja perawat dan ketidakhadiran kerja di paviliun Upaya Waluya Bapelkes RSD Jombang.

Kepuasan Kerja	Ketidakhadiran Kerja				Jumlah	$X^2 (p)$
	Tinggi		Rendah			
	Jumlah	%	Jumlah	%		
Baik	1	5	0	0	1	$X^2 = 21,742$ $(p=0,001)$
Cukup	9	70	2	10	11	
Kurang	5	5	3	10	8	
Total	15	75	5	25	20	

fleksibilitas jadwal kerja, shift kerja, presenteeisme, dan stress kerja. Selain itu variabel demografi seperti umur, jenis kelamin, tempat tinggal karyawan dapat mempengaruhi ketidakhadiran kerja. Pendapat tersebut didukung dengan hasil temuan data di RSD Jombang ini, bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran kerja, dengan keeratan hubungan rendah yaitu koefisien korelasi 0,398.

Penelitian masalah serupa dinyatakan ada hubungan negative yang lemah antara kepuasan dan ketidakhadiran kerja (Gillies, 1996). Selain itu perlu diingat bahwa tingginya kepuasan kerja belum tentu menghasilkan ketidakhadiran yang rendah, akan tetapi kepuasan kerja yang rendah mungkin menyebabkan ketidakhadiran di tempat kerja. Oleh karena itu perlu adanya upaya perbaikan tingkat kehadiran perawat ini, agar tidak menghambat jalannya roda pelayanan rumah sakit.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja perawat dengan ketidakhadiran kerja di paviliun Upaya Waluya Bapelkes RSD Jombang, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat dalam indikator gaji, promosi, pekerjaan, supervisi dan kelompok kerja adalah 55% cukup baik dan 40% kurang. Ketidakhadiran kerja perawat didapatkan ketidakhadiran rendah (Time Loss < 4%) adalah 75%, dan selebihnya ketidakhadiran tinggi (Time Loss \geq 4%) sejumlah 25%. Ada hubungan antara kepuasan kerja perawat di pavilyun Upaya Waluya Bapelkes RSD Jombang dengan ketidakhadiran kerja, dengan derajat hubungan rendah (p value= 0,001, r= 0,389).

Saran

Pihak manajemen RSD

Perlu segera membentuk atau memfungsikan tim kerja untuk bertanggung jawab dalam menjalankan sistem monitoring kehadiran karyawan, yang dilaksanakan secara profesional dan baik, dengan adanya pengawasan dan kontrol secara memusat. Para karyawan dalam setiap kehadirannya harus melaporkan diri pada suatu team yang bertanggung jawab terhadap tim monitoring RS ini.

Kepala Bidang keperawatan

Perlu segera menyusun persiapan kegiatan supervisi, yang diawali perencanaan jadwal, metode, penetapan kompetensi serta menetapkan kontinuitas pelaksanaan supervisi berkala baik secara langsung pada perawat pelaksana yang ada dalam ruangan perawatan.

Kepala Ruang

Mulai mensosialisasikan program kerja ruangan dan menyusun jadwal yang berkaitan dengan pengadaan case conference, ronde keperawatan, presentasi yang dilaksanakan secara rutin dan berkala.

REFERENSI

- Chaouis, 2000. Organizational Behavior. Pearson education, Australia
- Gillies, 1996. Manajemen Keperawatan Suatu pendekatan Sistem, edisi kedua. Alih bahasa Dika Sukmana, dkk. WB Saunders company.
- Gordon, 1993. A Diagnostic Approach to Organizational Behavior, fourth edition. By Allyn and Bacon, a division of Simon and Schuster, Inc. USA
- Luthans, 2006. Perilaku Organisasi edisi sepuluh, diterjemahkan oleh Vivin

Andhika, dkk. Penerbit Andi,
Yogyakarta.
Robbins, 2003. Perilaku Organisasi edisi
1, alih bahasa tim Indeks kelompok
Gramedia, Jakarta.

Swansburg R.C, 1999. Introductory
management and leadership for
nurses: an interavtice text. Boston :
Jones and Bartlett publisher.