

BAB 6

PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh pemberdayaan struktural terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien di RSUD Dr. Soetomo Surabaya

6.1 Pemberdayaan Struktural Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden perawat penelitian memiliki pemberdayaan struktural dalam kategori baik dengan jumlah 111 (95,7%). Namun, masih ditemukan sebagian kecil responden yang masuk dalam kategori cukup dalam mendapatkan pemberdayaan struktural. Pemberdayaan struktural yang baik ditemukan pada indikator kekuatan formal berupa kolaborasi dengan sejawat dalam merawat pasien. Sedangkan, pemberdayaan struktural yang cukup terdapat pada indikator sumber daya berupa penghargaan terhadap inovasi dalam bekerja.

Pemberdayaan struktural adalah proses akses karyawan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mengarah pada situasi yang melemahkan dan mengancam tujuan organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah (Fragkos, Makrykosta and Frangos, 2020). Toeri Kanter menyatakan pemberdayaan struktural dipengaruhi oleh informasi, dukungan, sumberdaya, kesempatan, kekuatan formal dan informal (Triarso, Dwiantoro and Suryawati, 2023). Akses ke informasi memberikan kesempatan perawat untuk mempelajari keputusan, kebijakan, data, serta tujuan organisasi. akses pada dukungan merupakan perawat mendapatkan umpan balik dari atasan dan rekan kerja. Akses

kepada sumber daya yang berhubungan dengan potensi karyawan dalam mendapatkan uang, bahan baku, waktu, dan peralatan guna menyelesaikan pekerjaan dan tujuan organisasi. Akses pada kesempatan menuju pada kondisi pekerjaan yang memberikan lebih banyak pembelajaran, tantangan, pengetahuan, dan keterampilan keperawatan. Akses kekuatan formal memberikan perawat fleksibilitas dalam pekerjaan staff atau tidak kaku dalam aturan terkait pekerjaan, sedangkan akses kekuatan informal memberikan perawat dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja dalam organisasi pelayanan kesehatan.

Pemberdayaan struktural dari hasil penelitian didapatkan bahwa perawat mendapatkan kesempatan, informasi, dukungan, sumberdaya, kekuatan formal dan informal. Perawat mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Manajemen keperawatan dan rumah sakit memberikan informasi mengenai tujuan dari visi misi rumah sakit dalam mutu keselamatan pasien. Pimpinan memberikan dukungan dalam menjalankan pekerjaan dengan memberikan informasi mengenai tugas yang dikerjakan. Rumah sakit memberikan alur dan admintrasi berkas mengenai prosedur-prosedur dalam menjalankan mutu keselamatan pasien.

Rata-rata perawat pada penelitian ini memiliki pemberdayaan dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata indikator pemberdayaan struktural berupa kesempatan, informasi, sumberdaya, kekuatan formal dan kekuatan informal dalam kategori baik. Namun, pada indikator dukungan masih ditemukan rata-rata dalam kategori cukup. Kategori cukup pada indikator

dukungan menyebabkan masih terdapat sebagian kecil perawat memiliki pemberdayaan struktural yang cukup.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Moura *et al.*, (2020) yang menjelaskan tingkat pemberdayaan struktural perawat yang bekerja di rumah sakit universitas memiliki tingkat pemberdayaan struktural kategori baik dalam informasi, dukungan, sumberdaya, kesempatan, kekuatan formal dan informal. Penelitian di 3 Rumah Sakit di Jawa Timur menyatakan akses dukungan pada pemberdayaan struktural dalam kategori cukup. Dukungan struktural kurang optimal dikarenakan umpan balik dan panduan dari supervisor kepada bawahannya baik saran dan masukan tidak berjalan dengan baik (Arini, 2018). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyatakan dukungan struktural kurang optimal dalam pemberdayaan struktural pada perawat. Dukungan struktural kurang optimal disebabkan oleh pemberian informasi mengenai pekerjaan yang telah dilakukan, komentar positif mengenai peningkatan kinerja, dan pemberian saran dalam memecahkan masalah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki pemberdayaan kerja yang baik merupakan perawat dengan usia 31-40 tahun dan lama kerja sudah diatas 7 tahun. Selain itu, perawat dengan pemberdayaan kerja yang cukup dimiliki oleh perawat pengalaman kerja dibawah 5 tahun. Pendidikan juga menunjukkan ada perbedaan antara S1 dan S2 kebanyakan dimiliki oleh perawat dengan pemberdayaan kerja yang baik.

Penelitian ini mayoritas respondennya memiliki masa kerja 1-7 tahun, sehingga mereka belum maksimal merasakan pemberdayaan struktural.

Sumberdaya yang dengan lama kerja yang tidak lama akan merasakan pemberdayaan struktural terutamanya sumber daya yang cukup dalam segi penghargaan dalam inovasi kerja. Sejalan dengan penelitian Kurnia and Fadilah, (2023), pemberdayaan struktural berupa sumber daya lebih dirasa oleh perawat yang telah lama kerja. Hal ini disebabkan karena perawat yang telah lama kerja lebih memberikan kinerja yang berprestasi sehingga penghargaan akan diberikan perawat

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa kekuasaan yang dimiliki oleh pihak pimpinan untuk memberikan dukungan kepada staffnya, memberikan saran yang bersifat membangun dukungan kepada staffnya, dan menyediakan informasi yang tepat merupakan hal penting untuk membangun kerja yang harmonis antara pihak manajemen dengan staffnya. Pemberdayaan struktural perawat diperlukan dalam semua dimensi dan diperlukan kemampuan kepemimpinan dalam pemberdayaan agar perawat pelaksana merasa kepuasan dalam bekerja. Sehingga, semangat bekerja perawat pelaksana dapat meningkatkan.

6.2 Motivasi Kerja Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa mayoritas responden perawat memiliki motivasi kerja dalam kategori baik kategori baik dengan jumlah 108 (93,1%). Namun, masih ditemukan sebgaiian kecil responden yang masuk dalam kategori cukup dalam motivasi kerja. Motivasi kerja perawat yang baik pada indikator tanggung jawab dan cukup pada aspek prosedur. Motivasi kerja baik ditunjukkan pada aspek tanggung jawab berupa tanggung

jawab yang penuh dalam bekerja. Motivasi kerja cukup ditunjukkan pada aspek prosedur berupa terdapat SPO yang belum sesuai dengan tugas dan fungsi perawat pelaksana.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan mereka (Wigatama, Munawaroh and Dwirahayu, 2020). Motivasi kerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien adalah bentuk upaya perawat dalam memberlakukan perilaku keselamatan dan pencegahan yang terkait dengan mutu keselamatan pasien (Subramaniam *et al.*, 2022). Teori Herzberg (Nursalam, 2015), menjelaskan bagaimana perawat dapat menemukan motivasi intrinsik dalam pekerjaan mereka dengan mengejar kepentingan mereka sendiri dengan cara yang mendukung misi organisasi. Motivasi perawat dipengaruhi oleh ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja yang muncul secara terpisah.

Rata-rata motivasi kerja perawat IRNA Bedah RSUD Dr. dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan indikator motivasi kerja yang meliputi tanggung jawab, prestasi, hasil kerja, gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, dan prosedur di perawat IRNA Bedah RSUD Dr. Soetomo dalam kategori baik. Namun, indikator kemungkinan pengembangan perawat dalam kategori cukup. Hal tersebut menyebabkan masih ditemukan sebagian kecil perawat memiliki motivasi kerja cukup.

Penelitian ini sejalan dengan Hasanah, (2020), menyatakan bahwa 71,3% perawat memiliki motivasi yang baik. Perawat termotivasi dalam menjalankan tugas dan tupoksinya dalam mutu keselamatan pasien dikarenakan untuk meningkatkan keamanan pasien dan aktualisasi diri. Perawat banyak dominan

termotivasi dikarenakan aktualisasi diri seperti keinginan untuk meraih sukses dan keinginan untuk menjadi perawat yang professional.

Motivasi kerja perawat di rumah sakit dipengaruhi antara lain usia, jenis kelamin, lama kerja, status perkawinan, dan situasi lingkungan kerja (Anggreini, Kirana and Kumalasari, 2019). Usia dewasa memiliki motivasi yang tinggi untuk meraih sesuatu hal dikarenakan kekuatan fisik yang masih prima. Selain itu, motivasi individu dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin naluri keibuan, keperawatan secara tradisional dianggap sebagai pekerjaan perempuan, namun laki-laki juga dituntut untuk keahlian keperawatan dan energi yang tak terbatas. Lama kerja berupa jam kerja perawat shift pendek melaporkan semangat kerja yang kuat dan belum merasakan efek negatif dari stres kerja. Status perkawinan menikah dapat mempengaruhi tampilan kerja dikarenakan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja guna mencukupkan kebutuhan rumah tangga. Situasi lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan motivasi kerja dengan kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal.

Penelitian Saleh, Eshah and Rayan, (2022), menjelaskan mayoritas perawat di rumah sakit umum di Yordania memiliki motivasi yang tinggi dengan predictor paling berpengaruh pada motivasi kerja adalah faktor status pernikahan dan pendapatan perbulan. Motivasi kerja di rumah sakit dipengaruhi oleh faktor usia, status pernikahan, dan situasi lingkungan kerja (Arif, Wihardja and Lina, 2021). Usia dewasa memiliki kematangan secara kognitif, afektif, dan psikomotor yang membuat seseorang memiliki kemampuan dan dorongan untuk bekerja secara produktif. Perawat dengan sudah menikah memiliki tanggung jawab lebih terhadap

keluarga dari segi finansial maupun merawat anak dan pasangan, sehingga berdampak pada peningkatan motivasi kerja perawat. Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman seperti unit kerja, pelatihan, lama kerja, dan jenjang kerja yang dirasakan perawat dilaksanakan sesuai dengan kinerjanya berdampak pada kesediaan diri dan dorongan bekerja seseorang secara maksimal.

Perawat pada penelitian ini banyak yang memiliki motivasi kerja yang baik, dikarenakan usia rata-rata dewasa dan sudah menikah. Hal tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi kerja akibat dorongan pribadi dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, perawat mayoritas seorang pegawai negeri sipil harus memiliki kemungkinan pengembangan jenjang karir dan prestasi lebih sehingga dalam melaksanakan tugas termotivasi bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan penelitian, peneliti berasumsi bahwa indikator motivasi kerja perawat menunjukkan motivasi kerja dapat diketahui dengan bagaimana perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Perawat dengan motivasi yang baik akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi perawat pelaksana. Motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi menunjukkan sejauh mana perawat ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaan.

6.3 Kinerja Perawat dalam Mutu dan Keselamatan Pasien di RSUD Dr.

Soetomo Surabaya

Hampir seluruh perawat responden memiliki kinerja dengan kategori baik dalam mutu dan keselamatan pasien. Kinerja perawat dalam mutu keselamatan pasien di semua aspek yaitu aman, tepat waktu, efektif, efisien, keadilan, dan berpusat pada pasien dalam kategori baik. Namun, sebagian kecil masih ditemukan dalam kategori cukup. Kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien bernilai baik pada aspek aman dan cukup pada aspek tepat waktu. Kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien yang baik berupa perawat mengurangi risiko cedera pasien akibat jatuh dengan melakukan pengkajian ulang risiko jatuh pada pasien. Kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien yang cukup berupa perawat tepat waktu melaporkan semua insiden keselamatan pasien yang terjadi di ruangan sesuai dengan SPO dan alur pelaporan insiden keselamatan pasien di rumah sakit.

Kinerja adalah hasil kerja yang diukur dengan kualitas pekerjaan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya di organisasi (Zamroni, Nursalam and Wahyudi, 2021). Kinerja perawat dalam mutu keselamatan pasien dapat diartikan kinerja dalam upaya pencegahan kejadian yang tidak diharapkan pada pasien untuk mencegah mutu pelayanan (Maryani, 2022). Upaya keselamatan pasien tidak dapat dipisahkan dari peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Sehingga, mutu dan keselamatan pasien menjadi satu kesatuan yang harus dioptimalkan di pelayanan dan berdampak pada kepuasan pasien.

Teori menurut Kopelman (Nursalam, 2020a), menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi, adalah faktor unik bagi orang tersebut, lingkungan kerja, dan perusahaan. Kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan norma adalah semua atribut individu atau perawat. perilaku kerja dan produktivitas organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, etnis, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa rata-rata responden memiliki usia produktif dan pengalaman kerja serta pelatihan. Perawat dengan usia produktif meningkatkan keterampilan dan performa dalam bertugas, sehingga meningkatkan kinerja perawat. Pengalaman kerja dan pelatihan memberikan perawat jam terbang lebih tinggi, sehingga dalam menjalankan tugas mutu dan keselamatan pasien akan optimal.

Dimensi mutu dan keselamatan pasien yang direkomendasikan oleh *Institute of Medicine Communitte* (2001) dalam (Beni, Nursalam and Hasinuddin, 2020) yang digunakan di rumah sakit di Indonesia dengan menerapkan dimensi kualitas STEEEP. Penelitian (Iqbal, Fachrin and Saleh, 2020) di Rumah Sakit Sinjai menyatakan sebagian besar perawat di rawat inap memiliki kinerja dalam mutu keselamatan pasien dalam kategori baik. Selain itu, penelitian pada tahun 2020 di Rumah Sakit Kupang hampir semua perawat memiliki kinerja yang baik dalam mutu keselamatan pasien. Kinerja secara umum maupun parameter aman, tepat waktu, efektif, efisien, adil, berfokus pada pasien dalam kategori baik (Beni, 2020). Kinerja aman, tepat waktu, efektif, efisien, adil dan berfokus pada pasien

merupakan variabel konstruk yang valid untuk mengukur kinerja perawat dan memiliki nilai *outer loading* paling tinggi untuk mengukur kinerja perawat.

Rata-rata kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien dalam kategori baik. Seluruh indikator kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien yang meliputi aman, tepat waktu, efektif, efisien, keadilan, dan berpusat pada pasien semuanya dalam kategori baik. Hal tersebut menyebabkan hampir seluruh perawat memiliki kinerja dalam mutu dan keselamatan pasien dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa penilaian kinerja perawat dalam mutu keselamatan pasien dapat dijadikan sebagai evaluasi dan mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas perawat dalam mencegah kejadian yang tidak diharapkan pada pasien. Hasil penilaian kinerja yang baik menggambarkan efektif pengarahannya pegawai, pelayanan keperawatan yang optimal dan berkualitas tinggi. Kinerja perawat dapat dijadikan pedoman untuk penagturan arah kerja, pelatihan, perencanaan dan pemberian penghargaan kepada perawat yang baik dan kompeten dalam mutu dan keselamatan pasien.

6.4 Pengaruh Pemberdayaan Struktural terhadap Motivasi Kerja Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya

Pemberdayaan struktural memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien. Pemberdayaan struktural yang baik dimiliki oleh banyak perawat dengan motivasi kerja yang baik. Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap motivasi kerja perawat bernilai positif, berkekuatan sedang, dan searah. Perawat dengan pemberdayaan struktural yang

semakin baik maka semakin baik motivasi kerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien.

Motivasi mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Djariah, Sumiaty and Andayanie, 2020). Pemberdayaan struktural memberikan akses karyawan ke struktural sosial di tempat kerja yang memungkinkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang bermakna (Fragkos, Makrykosta and Frangos, 2020). Faktor pemberdayaan yang diukur oleh indikator otiritas, akses informasi, dukungan organisasi, dan peyediaan sumberdaya, serta informasi mampu meningkatkan motivasi pegawai. Pemberdaayaan karywan dapat memacu untuk meningkatkan kreatifitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga, organisasi melalui pemberdayaan struktural memberikan dampak pada motivasi kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan (Anuraga, Sintaasih and Riana, 2017), pemberdayaan berpengaruh positif terhadap motivasi. Pemberdayaan struktural memberikan keleluasan kepada pegawai untuk mengembangkan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, organisasi memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengembangkan upaya-upaya inovatif dalam melaksanakan tugas-tugas intansi. Perawat diberikan kemudahan memperoleh informasi berkaitan dengan pekerjaan dengan diskusi yang baik. Selain itu, perawat menerima informasi sesuai dengan bidang pekerjaan dan menghargai kreatifitas perawat dalam pekerjaan. Rumah sakit memberikan kesempatan kepada perawat untuk

meningkatkan keterampilan melalui pelatihan internal, rumah sakit menyediakan akses informasi yang pegawai perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan rumah sakit menyediakan dukungan sumberdata berupa teknologi dan peralatan kerja yang cukup untuk mengembangkan kreatifitas perawat yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian, perawat akan terdorong dan termotivasi bekerja sehingga perawat merasa nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit.

Pemberdayaan struktural pada penelitian ini rata-rata bernilai baik pada indikator kolaborasi dengan sejawat dan bernilai cukup pada indikator sumberdaya penghargaan inovasi perawat. Astutik, Lumadi and Maulidia, (2023), menyebutkan hasil penelitian didapatkan ada hubungan penghargaan dan lama kerja terhadap perilaku perawat pelaksana RSUD. Penghargaan akan memberikan motivasi kepada perawat untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif. Perawat bisa bekerja secara optimal apabila mendapatkan kepuasan saat bekerja atau terdapat kejelasan terhadap pekerjaan dan imbalan yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan kinerja yang telah dilakukan. Dengan begitu perawat karena merasa lebih dihargai dan diakui dalam kinerjanya. Menurut analisis peneliti bahwa lama kerja adalah rentang waktu yang digunakan untuk bekerja di tempat tertentu. Pengalaman menjadi guru terbaik yang memberikan makna terhadap peristiwa baik dan buruk yang terjadi dalam hidup sehingga dapat mengambil pelajaran dari pengalaman tersebut. Bertambahnya lama kerja perawat akan memberikan pengalaman yang lebih banyak sehingga dapat lebih memahami ekspektasi pasien terhadap pelayanan kesehatan.

Pemberdayaan struktural memberikan akses pimpinan rumah sakit dan manajemen keperawatan atau pimpinan dengan perawat pelaksana dengan leluasa, sehingga membuat perawat pelaksana kreatif dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal tersebut, membuat perawat pelaksana merasa nyaman dan termotivasi lebih baik dalam melaksanakan tugas di pelayanan baik asuhan keperawatan maupun mutu keselamatan pasien.

Pemberian struktural memberikan kesempatan, akses, dan dukungan secara penuh dari pihak manajerial kepada staff perawat, untuk melakukan pengembangan diri staff perawat secara professional. Perawat akan merasakan perhatian dari pihak manajemen terkait pengembangan dirinya, sehingga tercipta motivasi kerja. Selain itu, pemberdayaan struktural memberikan panduan agar pihak manajemen senantiasa secara aktif menyebarkan isu terkini terkait mutu dan keselamatan pasien maupun tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi pelayanan kesehatan, supaya staff perawat mengetahui arahan dari pihak manajemen sehingga pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat bisa memberikan keselamatan pada pasien dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

6.5 Pengaruh Pemberdayaan Struktural terhadap Kinerja Perawat dalam Mutu dan Keselamatan Pasien di RSUD Dr. Soetomo Surabaya

Pemberdayaan struktural memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien. Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kinerja perawat bernilai positif, berkeuatan sedang, dan searah. Perawat

dengan pemberdayaan struktural yang semakin baik maka semakin baik kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien.

Mutu dan keselamatan pasien memberikan kesesuaian antara pelayanan kesehatan berupa mutu dan keselamatan yang diberikan dalam proses pelayanan dengan keinginan kebutuhan pasien (Huriati *et al.*, 2022). Kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien dilakukan oleh perawat dalam pencegahan insiden yang merugikan pasien dan berfokus pada pelayanan di rumah sakit (Indrayadi, Oktavia and Agustini, 2022). Perawat melakukan kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien berupa aman, tepat waktu, efektif, efisien, adil dan berfokus pada pasien. Perawat dalam penerapan mutu dan keselamatan dipengaruhi oleh usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan, sikap, budaya kerja dan motivasi dalam penerapan (Vaismoradi *et al.*, 2020).

Penelitian ini menunjukkan rata-rata pemberdayaan struktural pada kolaborasi dengan sejawat memiliki nilai tinggi, sehingga berpengaruh pada kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien. Arini, (2018), menyebutkan struktur organisasi memberikan pengetahuan mengenai jabatan dan fungsi dari masing-masing jabatan dalam suatu organisasi. Dukungan struktural organisasi yang dilakukan seperti formalisasi pekerjaan, menyediakan pelatihan dan penyebaran informasi pengetahuan di dalam tim, dan dalam hirarki organisasi, yang dibutuhkan untuk mengembangkan pembelajaran dalam organisasi. Pembelajaran organisasi, kerjasama dan kolaborasi secara langsung mempengaruhi budaya keselamatan pasien. Kerjasama tim dan lingkungan kerja yang mendukung suasana kolaborasi akan meningkatkan pertukaran ilmu

pengetahuan dan lingkungan kerja yang aman untuk mendukung pelaporan kejadian yang terkait mutu dan keselamatan di tempat kerja.

Pemberdayaan struktural memberikan peningkatan kinerja perawat melalui sikap, kompetensi, motivasi, dan nilai diri perawat (Beni, 2020). Sikap dan kompetensi perawat memiliki nilai validitas paling tinggi dalam membentuk karakteristik perawat. Sikap merupakan respon perawat terhadap tanggung jawab yang diberikan berupa pendapat, keyakinan dan reaksi emosi. Sikap membantu kita memahami bagaimana orang memahami masalah dan proses dalam perawatan dan menentukan apa yang dianggap penting, baik, relevan dan sesuai. Kompetensi merupakan kecerdasan emosional yang meyakinkan perawat akan kemampuannya baik kognitif, afektif dan psikomotor untuk meningkatkan kinerja perawat. Peningkatan sikap positif perawat dapat dilakukan melalui berfikir dan berpandangan positif terhadap tanggung jawab, melaksanakan tanggung jawab mencapai indikator mutu yang diberikan, proaktif untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, bersyukur akan tanggung jawab yang diberikan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya dan kesadaran diri untuk memiliki dan mencapai target. Kompetensi kognitif ditingkatkan melalui seminar untuk memperoleh pengalaman belajar tentang konsep, mengidentifikasi, menyimpulkan dan mengevaluasi tentang peningkatan mutu dan keselamatan pasien. Kompetensi afektif ditingkatkan melalui simulasi yaitu berlatih memberi respon, menerima dan menilai keuntungan dan kerugian pelaksanaan mutu dan kompetensi psikomotor dapat di tingkatkan melalui latihan dan simulasi.

Pemberdayaan struktural memberikan akses karyawan ke struktural sosial di tempat kerja yang memungkinkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang bermakna (Arniawan, Dewi and Arso, 2023). Pemberdayaan struktural berasal dari informasi, dukungan, sumberdaya, kesempatan, kekuatan formal dan informal (Triarso, Dwiantoro and Suryawati, 2023). Pemberdayaan struktural yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja perawat memberikan stimulus semangat bekerja lebih tinggi. Sehingga, dengan adanya pemberdayaan struktural kinerja perawat dalam mutu dan keselamatan pasien semakin optimal.

Seorang perawat akan merasa diberdayakan jika perawat mempunyai akses terhadap organisasi, mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan mendapatkan dukungan untuk membuat suatu keputusan (Arini, 2018). Proses tersebut mempengaruhi proses pelayanan yang diberikan kepada pasien dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Perawat manajer perlu mempertimbangkan untuk melakukan pemberdayaan struktural dalam lingkungan kerja kepada perawat pelaksana agar dapat meningkatkan budaya keselamatan pasien.

Berdasarkan pernyataan diatas diasumsikan bahwa perlu adanya pemberdayaan struktural dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit dalam mutu dan keselamatan pasien untuk memberikan akses perawat pelaksana dengan perawat manajer. Akses antara perawat pelaksana dengan perawat manajer dapat melalui akses kesempatan, akses informasi, akses dukungan, dan akses sumberdaya dalam proses pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama. Hal

tersebut dapat meningkatkan kinerja perawat dan mengoptimalkan kualitas pelayanan.

