

## Literatur Review : Urgensi Awareness Hubungan Industrial dan Remunerasi bagi Perawat di Indonesia

Devanda Faiqh Albyn<sup>1</sup>, Radinal Muhdar<sup>2</sup>

[dfaiqhalbyn@gmail.com](mailto:dfaiqhalbyn@gmail.com)

[radinalmuhdar@gmail.com](mailto:radinalmuhdar@gmail.com)

<sup>1</sup>Institut Kesehatan dan Bisnis Annisa

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Malang

---

### Info Artikel

| Submitted: 12 August 2025 | Revised: 20 August 2025 | Accepted: 30 August 2025

How to cite: Devanda Faiqh Albyn, etc., "Literatur Review : Urgensi Awareness Hubungan Industrial dan Remunerasi bagi Perawat di Indonesia", *Medical : Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, Vol. 2 No. 2, Juli-Desember, 2025, hlm. 96-119.

---

### ABSTRAK

**Masalah:** Awareness hubungan industrial dan remunerasi bagi perawat di Indonesia sangat urgen untuk meningkatkan kesejahteraan, keadilan, dan perlindungan hak perawat, sekaligus mendorong kinerja, loyalitas, serta stabilitas organisasi Kesehatan. **Tujuan:** Adapun tujuan dari tinjauan Literatur ini dibuat agar menumbuhkan sikap dan meningkatkan pengetahuan sejawat perawat terkait urgensi dan pentingnya memahami aspek Hubungan Industrial dan Remunerasi, dikarenakan tidak semua mahasiswa mendapatkan materi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pendekatan Ketenagakerjaan yang notabene sering diterapkan oleh suatu Perusahaan atau Industri **Metode :** penelitian ini ditulis dengan pendekatan Tinjauan Literatur dengan kata kunci Hubungan Industrial, Remunerasi, dan Keperawatan meliputi ditemukan sebanyak 15 Jural, Artikel, Buku, dan Tugas akhir baik skripsi ataupun Thesis penelitian. Ditemukan kesimpulan bahwa masih banyak tenaga kesehatan maupun pekerja yang masih minim pengetahuan terkait hubungan industrial dan perhitungan remunerasi khususnya perawat. **Hasil:** penelitian ini ditemukan Faktor utama yang mempengaruhi hubungan antara hubungan industrial dan remunerasi perawat di Indonesia meliputi beberapa aspek berikut : Keadilan dan Kesesuaian Remunerasi dengan Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Insentif, Kepuasan Kerja dan Hubungan dengan Manajemen, Kesadaran atau Awareness terhadap Hak dan Sistem Remunerasi, Penghargaan dan Beban Kerja. **Kesimpulan:** dari tinjauan literatur ini, ditemukan beberapa unsur pentingnya tenaga Kesehatan khususnya perawat agar memahami aspek Hubungan Industrial dan remunerasi.

**Kata Kunci:** Hubungan Industrial, Remunerasi, Perawat, Tenaga Kesehatan.

### Pendahuluan

Kesejangan dunia Pendidikan perawat selama 2 dekade ini perlu dikaji lebih mendalam terutama aspek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan pendekatan Ketenagakerjaan, adapun peneliti melakukan tinjauan literatur ini dikarenakan aspek MSDM jarang sekali diajarkan di bangku perkuliahan keperawatan terutama aspek Hubungan Industrial dan Remunerasi. Dampak dari hal tersebut menimbulkan banyak polemic atau permasalahan di dalam SDM Perawat itu sendiri saat menghadapi dunia kerja. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan urgensi awareness hubungan industrial dan remunerasi bagi perawat di Indonesia sangat urgen untuk meningkatkan kesejahteraan, keadilan, dan perlindungan hak perawat, sekaligus mendorong kinerja, loyalitas, serta stabilitas organisasi kesehatan. Tanpa awareness yang memadai, risiko konflik,

ketidakpuasan, dan penurunan mutu pelayanan kesehatan akan semakin besar. Edukasi dan sosialisasi tentang hubungan industrial dan sistem remunerasi harus diprioritaskan ketika membahas tentang pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan. Relasi hubungan industrial dan remunerasi bagi perawat di Indonesia sangat erat dan saling memengaruhi dalam konteks kesejahteraan, motivasi, dan kinerja perawat. Hubungan industrial adalah kerangka kerja legal dan organisasi yang mengatur hubungan kerja antara perawat sebagai pekerja dengan manajemen institusi kesehatan, termasuk pengaturan hak, kewajiban, dan kondisi kerja. Remunerasi adalah bagian penting dalam hubungan industrial, karena berkaitan dengan imbalan yang diterima perawat berkaitan dengan tugas dan kinerja yang telah diselesaikan. Menumbuhkan sikap dan meningkatkan pengetahuan sejawat perawat terkait urgensi dan pentingnya memahami aspek Hubungan Industrial dan Remunerasi, dikarenakan tidak semua mahasiswa mendapatkan materi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pendekatan Ketenagakerjaan yang notabene sering diterapkan oleh suatu Perusahaan atau Industri.

Secara spesifik, remunerasi yang adil dan transparan merupakan instrumen utama dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat dan harmonis bagi perawat. Sistem remunerasi yang baik meningkatkan motivasi kerja perawat, yang selanjutnya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja mereka. Sebaliknya, jika remunerasi dirasa tidak sesuai atau tidak adil, akan menimbulkan ketidakpuasan, turunnya motivasi, dan risiko konflik hubungan industrial, termasuk perselisihan antara perawat dan manajemen. Penelitian yang dilakukan di beberapa fasilitas kesehatan Indonesia, sistem remunerasi yang efektif dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi perawat hingga 85% dan berdampak signifikan pada kepuasan kerja mereka. Motivasi yang tinggi dari remunerasi yang memadai mendorong perawat bekerja dengan lebih baik serta memaksimalkan kinerja dalam tugas layanan kesehatan. Terealisasinya ini memperkuat posisi perawat dalam melakukan negosiasi dan advokasi hak-hak mereka dalam hubungan industrial, termasuk melalui peran serikat pekerja dan organisasi profesi.

Dalam konteks hubungan industrial, remunerasi bukan hanya soal gaji pokok, tapi juga tunjangan, insentif, dan kompensasi lain yang harus didasarkan pada prinsip keadilan (*equal pay for equal work*), transparansi, dan penghargaan terhadap kinerja. Kurangnya awareness perawat terhadap hubungan industrial membuat mereka rentan terhadap ketidakadilan remunerasi dan lemahnya posisi tawar dalam manajemen rumah sakit, yang bisa berujung pada perselisihan ketenagakerjaan dan penurunan kualitas pelayanan kesehatan. Dengan demikian, hubungan industrial yang sehat membutuhkan sistem remunerasi yang adil dan mendorong motivasi perawat sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan untuk peningkatan profesionalisme dan pelayanan

kesehatan berkualitas di Indonesia. Awareness terhadap hubungan industrial dan remunerasi ini sangat penting agar perawat dapat memperjuangkan haknya secara kolektif dan mendapatkan penghargaan yang layak sesuai kontribusinya. Diharapkan melalui Tinjauan Literatur ini bisa menjadi pembaharuan dalam pengembangan aspek Legal Etik Keperawatan yang komperhensif dan aplikatif sehingga perkuliahan keperawatan juga bisa mengajarkan aspek Hubungan Industrial dan Remunerasi sehingga saat bekerja sebagai Perawat mereka mampu memahami Hak dan Kewajibannya sebagai Pekerja sepertihalnya Kontrak Kerja, Benefit, Kompensasi, Jamsostek, dan Regulasi – regulasi terkait.

### **Metode Penelitian**

Metode ini ditulis dengan pendekatan Tinjauan Literatur dengan kata kunci *Hubungan Industrial, Remunerasi, dan Keperawatan* meliputi ditemukan sebanyak 15 Jural, Artikel, Buku, dan Tugas akhir baik skripsi ataupun Thesis penelitian. Ditemukan kesimpulan bahwa masih banyak tenaga kesehatan maupun pekerja yang masih minim pengetahuan terkait hubungan industrial dan perhitungan remunerasi khususnya perawat. Serta ditemukan beberapa faktor utama dari tinjauan literatur ini yang bisa di implementasikan untuk mengembangkan sikap Awareness Perawat terhadap aspek Hubungan industrial dan remunerasi.

No	Tahun	Sumber	Judul	Penulis	Identifikasi Masalah	Metode	Result	
1	2022	SIBATIK JOURNAL   VOLUME 1 NO.7 (2022), <a href="https://publis.h.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK">https://publis.h.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK</a>	PENEGAKAN HUKUM KESEHATAN TERHADAP KEGIATAN MALPRAKTEK DI INDONESIA	Fransiska Litania Ea Tawa Ajo	<p>Hukum kesehatan memiliki beberapa peran penting, di antaranya:</p> <p>Menjaga keteraturan dalam masyarakat. Meski cakupannya hanya pada lingkup kecil di sektor kesehatan, keberadaannya memberikan kontribusi besar terhadap terciptanya ketertiban sosial secara umum.</p> <p>Menyelesaikan sengketa di bidang kesehatan. Peraturan ini menjadi acuan ketika muncul konflik, terutama yang melibatkan benturan antara kepentingan pribadi dan kepentingan publik.</p> <p>Mendorong perubahan sosial (social engineering). Misalnya, ketika masyarakat menolak dokter memberikan pertolongan kepada seorang pelaku kejahatan yang terluka akibat tembakan, tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip kemanusiaan dan perlu diluruskan</p> <p>Tujuan utama hukum kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan setiap orang untuk hidup sehat, sehingga dapat tercapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal.</p> <p>Sejalan dengan pandangan Bredemeier, hukum kesehatan juga berfungsi menertibkan penyelesaian konflik—misalnya, kasus kelalaian dalam penyelenggaraan pelayanan</p>	Studi Kasus dan Studi Kepustakaan	<p>Teori pertanggungjawaban dokter dalam yurisprudensi Anglo Saxon mencakup beberapa prinsip, antara lain <i>informed consent</i>, <i>contribution negligence</i>, <i>respectable minority rules</i> dan <i>error of (in) judgement</i>, <i>volenti non fit iniura</i> atau <i>assumption of risk</i>, <i>respondeat superior</i> atau <i>vicarious liability</i> (termasuk <i>hospital/corporate liability</i>), serta doktrin <i>res ipsa loquitur</i>. Prinsip-prinsip ini digunakan untuk menentukan tanggung jawab hukum dokter dalam praktik medis, terutama ketika terjadi sengketa atau dugaan kelalaian. Dalam konteks hukum kesehatan, hukum kedokteran menjadi bagian yang paling sering dibahas karena langsung berkaitan dengan interaksi antara tenaga medis dan pasien.</p> <p>Di Indonesia, hukum kedokteran berfungsi untuk mencegah tindakan yang merugikan masyarakat, termasuk malpraktik medis. Malpraktik terjadi ketika dokter tidak menggunakan ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai standar profesi sehingga menyebabkan cedera, cacat, atau kematian pada pasien. Berdasarkan Pasal 55 ayat (1) UU No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, setiap orang berhak atas ganti rugi akibat kesalahan atau kelalaian tenaga kesehatan. Kasus pertama malpraktik di Indonesia, yakni perkara dr. Setyaningrum, menjadi titik awal pembahasan hukum kesehatan di tanah air dan menegaskan bahwa dokter yang terbukti bersalah dapat dikenakan sanksi pidana.</p>	<p>Kesimpulan dari bahwa keberadaan masyarakat mem memberikan kepa medis maupun pe adanya hukum ke lebih berhati-hati profesinya, sedam memiliki kesadar memahami prose hingga kini belum secara khusus me peraturan perunda mengatur penega kelalaian medis. undang khusus te diperlukan untuk hukum yang lebih Selain itu, meskipun satu isu penting d kesehatan di Indo dipandang semata wajar terjadi. Tin terjadi karena kel sehingga penting setiap tindakan m standar dan perat pengaturan yang diharapkan terwu pihak: tenaga me profesinya dan pa pelayanan.</p>

					yang disebabkan oleh tenaga kesehatan. Dengan adanya perangkat hukum di sektor kesehatan, tercipta jaminan kepastian hukum dan perlindungan menyeluruh, baik bagi pihak penyelenggara layanan kesehatan maupun bagi masyarakat sebagai penerima layanan.			
2	2023	TESIS "Studi Kasus" PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MULAWARMAN	MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA BURUH DAN PERUSAHAAN DI KOTA BONTANG	TAKDIR MANNANG	Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara buruh dan PT. KPMB di Kota Bontang telah melalui beberapa tahap sesuai ketentuan yang berlaku, mulai dari bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga arbitrase. Pada tahap bipartit, upaya penyelesaian langsung antara pihak pekerja dan perusahaan tidak membuahkan kesepakatan. Proses mediasi yang melibatkan mediator resmi pun tidak menghasilkan solusi. Konsiliasi yang difasilitasi Dinas Tenaga Kerja memberikan putusan agar PT. KPMB memenuhi tanggung jawabnya dalam waktu 10 hari, namun perusahaan tetap tidak melaksanakan keputusan tersebut. Tahap arbitrase yang menjadi mekanisme terakhir sesuai UU No. 2 Tahun 2002 juga tidak berhasil mencapai kesepakatan damai antara kedua belah pihak.	Pendekatan Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa meskipun telah dilakukan berbagai upaya penyelesaian perselisihan melalui mekanisme mediasi, konsiliasi, bipartit, dan arbitrase, konflik antara PT. KPMB dan para pekerjanya belum menemukan titik terang. Seluruh prosedur yang ditempuh tidak menghasilkan kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak. Akibatnya, hingga saat ini hak-hak para pekerja tetap belum dipenuhi oleh PT. KPMB, sehingga permasalahan masih berlanjut dan berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap hubungan industrial serta kesejahteraan para pekerja yang terlibat.	Perselisihan hubungan industrial di lingkungan industri dan para pekerjanya sering muncul karena kepentingan, perbedaan, hingga konflik antara pihak-pihak yang pemicunya adalah perbedaan pendapat yang berdampak pada kesejahteraan para pekerja. Kasus yang terjadi di PT. Mandiri Bersama menjadi salah satu contoh perusahaan tidak memenuhi hak-hak pekerjanya akibat kurangnya kepemimpinan. Untuk memperjuangkan hak-hak para pekerja PT. KPMB, upaya penyelesaian melalui Undang Nomor 2 Tahun 2002 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mekanisme yang ditempuh meliputi bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Namun, meskipun telah ditempuh, perselisihan penyelesaian, dan belum sepenuhnya dipenuhi oleh perusahaan.
3	2023	Journal of Muslim Community Health	Original Article Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya	Nur Fitriyani Arifuddin,		Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan	Hasil studi ini mengungkapkan bahwa hampir setengah dari perawat, tepatnya 45,7%, pernah mengalami kecelakaan kerja. Rinciannya, 21,0% mengalami tertusuk	Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan signifikan antara kecelakaan kerja yang dialami oleh perawat. Tajuddin Chalid

		(JMCH) 2023. Vol. 4, No. 2. Page 1-14 <a href="https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1201">https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1201</a>	Kecelakaan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Dr. Tajuddin Chalid Makassar	*Ikhran Hardi, Ruslan Kalla	metode observasi analitik melalui desain <i>cross sectional</i> . Seluruh populasi yang terdiri dari 81 perawat diikutsertakan sebagai sampel penelitian dengan teknik <i>total sampling</i> . Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan uji univariat serta regresi logistik bivariat untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS sehingga hasil analisis dapat disajikan secara sistematis dan akurat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti sekaligus	jarum, 8,6% terpeleset, dan 8,6% terpapar radiasi. Selain itu, ditemukan bahwa 33 perawat (40,7%) menunjukkan sikap kerja yang negatif, sementara 38 perawat (48,7%) merasa lingkungan kerja mereka kurang kondusif. Analisis regresi logistik mengindikasikan bahwa sikap kerja memiliki dampak signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja dengan koefisien regresi sebesar 2,283 dan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ). Faktor lingkungan kerja juga terbukti berkontribusi secara signifikan dengan koefisien 0,406 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Temuan ini menegaskan pentingnya peran sikap kerja dan kualitas lingkungan kerja dalam mempengaruhi risiko kecelakaan kerja pada perawat.	menunjukkan sikap berisiko lebih besar dibandingkan dengan mereka yang memiliki sikap kerja yang positif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif secara signifikan mempengaruhi sikap kerja yang kurang nyaman dan dapat meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pencegahan kecelakaan kerja sangat bergantung pada faktor-faktor teknis, tetapi juga faktor-faktor non-teknis, seperti sikap kerja dan optimalisasi lingkungan kerja. Dengan mengoptimalkan lingkungan kerja dan kualitas keselamatan kerja, diharapkan dapat menurunkan risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan keselamatan kerja yang lebih aman.
--	--	---	---	--------------------------------------	--	--	---

						menguji keterkaitan faktor-faktor yang berpengaruh secara statistik.		
4	2010	Forum Pascasarjana Vol. 33 No. 1 Januari 2010: 13-23	DAMPAK PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA DI ERA OTONOMI DAERAH	Evi Lisna, Bonar M. Sinaga, Sjafriz Mangkuprawira, dan Hermanto Siregar	Selama era otonomi daerah, penyebab utama sejumlah kasus pemogokan pekerja adalah ketidakpuasan terhadap upah yang dianggap tidak mencukupi biaya hidup. Penelitian Depnakertrans (2005) menunjukkan bahwa masalah upah menjadi faktor dominan yang memicu aksi mogok, meskipun pemerintah setiap tahun menyesuaikan upah minimum. Kenaikan upah secara nominal memang terjadi, namun secara nyata hanya mampu memenuhi sekitar 89,63% dari kebutuhan hidup minimum rata-rata (BPS, 2006). Selain masalah upah, aksi pemogokan juga sering dipicu oleh berbagai faktor lain, seperti ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, perlakuan yang tidak adil, tuntutan perbaikan fasilitas dan tunjangan, isu terkait gender, permasalahan dana Jamsostek, serta penolakan terhadap penerapan metode kerja baru oleh perusahaan. Berbagai faktor ini menggambarkan kompleksitas masalah ketenagakerjaan yang melibatkan kesejahteraan, keadilan, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.	Teks tersebut menjelaskan bahwa model pasar tenaga kerja dan perekonomian makro dibangun dari enam blok utama: pasar tenaga kerja, fiskal, penawaran agregat, permintaan agregat, moneter, dan keseimbangan makro. Setiap blok saling terhubung melalui variabel endogen yang digambarkan dalam suatu diagram. Model ini memiliki total 123 variabel, terdiri dari 52 variabel endogen dan 71 variabel predetermined, yang terbagi atas 34 variabel eksogen serta 37 variabel endogen lag.	Hasil studi ini mengindikasikan bahwa model yang diterapkan sangat representatif dalam menggambarkan dinamika pasar tenaga kerja dan kondisi makroekonomi Indonesia. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh berada pada rentang 0,711 hingga 0,996, menunjukkan bahwa variabel-variabel penjelas dalam model tersebut secara efektif mampu menjelaskan variasi pada variabel endogen. Uji $t$ juga memperlihatkan bahwa sebagian besar variabel penjelas berpengaruh signifikan terhadap variabel endogennya masing-masing. Dari sisi kebijakan, penyesuaian upah minimum rata-rata justru berdampak negatif terhadap investasi, di mana kenaikan 1% upah minimum menurunkan investasi di sektor pertanian sebesar -0,31%, industri -0,01%, dan jasa -0,13% dalam jangka pendek. Selain itu, peningkatan kekuatan serikat pekerja di sektor industri mampu memicu fenomena <i>upah sundulan</i> , yaitu kenaikan upah di luar target kebijakan upah minimum sebesar 0,9% akibat tuntutan kenaikan 1% oleh serikat pekerja. Fenomena ini menimbulkan beban bagi pengusaha jika kenaikan upah tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas. Hasil penelitian juga menemukan bahwa meningkatnya jumlah kasus pemogokan memberikan dampak negatif pada investasi sektoral—kenaikan 1% kasus pemogokan mengurangi	Permasalahan hubungan penyesuaian upah pekerja, dan membuktikan berdampak khususnya dengan produksi agregat, pengangguran dan kebijakan penurunan masalah ini memiliki signifikansi terhadap kinerja pada periode otonomi ketidakpastian di tingkat tinggi. Memasuki periode masalah hubungan menjadi langkah mendorong pertumbuhan dan menekan pertumbuhan mencapai hal ini, penting, baik sebagai mediator yang ada kepercayaan antara memastikan kesejahteraan kedua pihak.

						<p>Jumlah variabel maksimum yang digunakan dalam setiap persamaan adalah tujuh, dan berdasarkan kriteria <i>order condition</i>, seluruh persamaan strukturalnya bersifat <i>over identified</i>. Estimasi parameter dilakukan menggunakan metode 2SLS (<i>Two Stage Least Squares</i>). Validasi model dilakukan dengan tiga kriteria statistik, yaitu <i>Root Mean Squares Error (RMSE)</i>, <i>Root Mean Squares Percent Error (RMSPE)</i>, dan <i>Theil's Inequality Coefficient (U)</i>.</p>	<p>investasi sektor pertanian sebesar -0,13%, industri -0,0002%, dan jasa -0,08%. Temuan ini menegaskan bahwa stabilitas hubungan industrial menjadi faktor penting dalam menjaga iklim investasi di Indonesia.</p>	
5	2025	Buku Refrensi, ISBN : 978-623-500-917-9, Penerbit Widina	MSDM DALAM ORGANISASI: Keseimbangan antara Karyawan dan Perusahaan	Agus Susanto, Ruli Haris, Teul Panda Banjal, Agung	Paragraf tersebut pada dasarnya menegaskan bahwa penerapan teori dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) membantu organisasi mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi berbasis data dan analisis yang akurat. Integrasi teori dan praktik	Buku Refrensi	kebijakan ketenagakerjaan merupakan fondasi hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan, mencakup hak pekerja, gaji, kondisi kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Mengacu pada Charda (2017), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyediakan kerangka hukum untuk penyelesaian	Teori Manajemen (MSDM) berpekerjaan organisasi memaksimalkan dan potensi karyawan memberikan kerangka kerja manajer untuk merumuskan strategi yang tepat. Contohnya

		Media Utama		Tri Putranto	dipandang krusial untuk mencapai tujuan organisasi, karena memungkinkan kebijakan yang diambil lebih tepat sasaran. Selain itu, teori MSDM modern menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Prinsip seperti teori keadilan sosial menunjukkan bahwa perlakuan adil akan meningkatkan motivasi dan kontribusi karyawan. Kebijakan SDM yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan sekaligus target organisasi diyakini dapat mewujudkan keseimbangan tersebut, sehingga tujuan efisiensi operasional dapat dicapai tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.		sengketa melalui mekanisme tripartit, yang melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Kebijakan yang terstruktur membantu menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja, sehingga hubungan kerja dapat terjalin secara saling menguntungkan. Wibowo (2023) menekankan bahwa kebijakan ketenagakerjaan harus adaptif terhadap perubahan pasar kerja dan dinamika sosial-ekonomi, termasuk tren kerja baru dan perlindungan hak pekerja dalam hubungan kemitraan. Kegagalan memperbarui kebijakan sesuai perkembangan zaman dapat memicu konflik industrial yang mengancam stabilitas. Karena itu, pengawasan dan penegakan kebijakan secara konsisten menjadi kunci untuk memastikan kebijakan tersebut efektif dan relevan.	Kebutuhan Maslow Herzberg member faktor yang menc secara optimal. Pemahaman yang MSDM, seperti y (2017), memung kebijakan yang e motivasi, keterlib Dengan landasan dapat menciptaka mendukung prod kepuasan kerja, s dapat tercapai se
6	2024	Skripsi, Universitas Medan Area 2024 (repository.uma.ac.id) Documen Accepted 2/4/24	HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG MEDAN	ANISYAH JULIAN TI LUBIS	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja di kalangan perawat Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Motivasi kerja diukur menggunakan skala dari Jurgensen (dalam Ibrahim, 2009), yang meliputi faktor-faktor seperti rasa aman, kesempatan pengembangan karier, reputasi institusi, hubungan antar rekan kerja, jenis pekerjaan, pengaruh atasan, jam kerja, kondisi lingkungan, serta fasilitas yang tersedia. Sedangkan kepuasan kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Motivasi kerja diukur	Hasil analisis korelasi Product Moment menunjukkan nilai koefisien sebesar $r_{xy} = 0,779$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$ . Ini menandakan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Selain itu, koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,607 atau 60,7% mengindikasikan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 60,7% variasi kepuasan kerja perawat, sedangkan 39,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini dapat diterima.	Penelitian ini ham hubungan antara kerja perawat. Me kerja terhadap ke 60,7%, masih ter kerja yang dapat Faktor-faktor ters lingkungan kerja komitmen manaj kesejahteraan kar komunikasi inter Untuk penelitian 1. Memper seperti lingkun

					<p>diukur dengan skala Spector (2015), mencakup gaji, peluang promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan aturan kerja, serta hubungan sosial di tempat kerja. Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja perawat, dan sebaliknya, motivasi yang rendah akan sejalan dengan kepuasan kerja yang rendah.</p>	<p>melalui skala yang dikembangkan berdasarkan indikator dari Jurgensen (dalam Ibrahim, 2009), meliputi rasa aman, kesempatan pengembangan karier, reputasi tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, jenis pekerjaan, pengaruh atasan, jam kerja, kondisi lingkungan kerja, dan fasilitas yang tersedia. Sementara itu, kepuasan kerja diukur dengan skala yang merujuk pada Spector (2015), mencakup aspek gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur serta peraturan kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Sampel sebanyak 64 perawat dipilih menggunakan</p>	<p>organisasi, kepekaan dukungan rekan kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Mengumpulkan data yang lebih mendalam, <i>focus group discussion</i>, dan observasi lapangan.</li> <li>3. Menambah jumlah sampel dari berbagai unit kerja untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan dapat digeneralisasikan.</li> </ol>
--	--	--	--	--	---	---	--

						teknik simple random sampling, dengan pengumpulan data melalui skala Likert. Data dianalisis menggunakan korelasi Product Moment untuk menilai hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.		
7	2019	Jurnal Keperawatan Muhammadiyah 4 (2) 2019	Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018	Budi Hartono, Suhendar Sulaeman, Inna Nopianna, Komala Sari	Studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sistem remunerasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta bagaimana dampak keduanya terhadap kinerja perawat di RS Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo, Cisarua, Bogor.	Penelitian ini menerapkan analisis deskriptif menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 97 perawat yang bekerja di rumah sakit pemerintah serta perusahaan jasa umum.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat. Analisis menggunakan aplikasi SmartPLS menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai loading lebih dari 0,6 dengan korelasi yang hampir mencapai angka 1. Selain itu, uji validitas pada setiap indikator menghasilkan nilai validitas yang kuat, yaitu di atas 0,7.	Rumah sakit terserang remunerasi guna pembayaran jasa pelaksanaan program kepemimpinan, nilai sosial, mengurangi, mengoptimalkan kegiatan olahraga ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja, dan
8	2025	Skripsi, Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIVERSITAS ISLAM NEGERI	PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS	Frida santika	menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Haji UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 73 pegawai non-medis yang dipilih	Hasil penelitian mengungkap bahwa motivasi berperan secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai non-medis. Temuan serupa juga berlaku untuk kompensasi, yang memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, pengujian secara bersamaan menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan kompensasi	Studi ini memberikan manajemen Rumah Hidayatullah Jakarta memperkuat motivasi pegawai non-medis melalui evaluasi penghargaan dan sehingga kepuasan

		SYARIF Hidayatullah	RUMAH SAKIT HAJI JAKARTA			menggunakan teknik sampel jenuh. Data dianalisis dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.	mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai non-medis.	dan mutu layanan ditingkatkan.
9	2025	Jurnal Keperawatan Muhammadiyah 10 (2) 2025	Hubungan Antara Beban Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Premier Surabaya	Aninda Ika Pristiawati, Dwi Ernawati	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara beban kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Premier Surabaya.	Penelitian ini menggunakan metode korelasi dengan pendekatan cross-sectional pada 51 perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Premier Surabaya, yang dipilih melalui teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Beban kerja dan pengalaman kerja diukur sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja perawat sebagai variabel terikat, semuanya melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji Spearman's rho	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun pengalaman kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat. Nilai p untuk beban kerja adalah 0,053, yang lebih besar dari $\alpha$ 0,05, sedangkan nilai p untuk pengalaman kerja sebesar 0,137 juga melebihi $\alpha$ 0,05, sehingga keduanya tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.	Premier Hospital mempertahankan perawatnya, namun memperhatikan beban para perawat. Dilakukan evaluasi serta menyediakan peningkatan kerja perawat, sehingga dapat terus dipertahankan memberikan pelayanan pasien.

						dengan tingkat signifikansi 0,05.		
10	2025	Jurnal Keperawatan Muhammadiyah 10 (2) 2025	Strategi Berbasis Aktivitas Fisik dalam Mengatasi Stres dan Kecemasan: Tinjauan Empiris dan Rekomendasi Kebijakan	Dian Pitaloka Priasmoro, Yuni Asri, Nanda Della P, Ayu Nur Amalina	Stres dan kecemasan telah menjadi tantangan kesehatan mental yang signifikan di era modern. Selain terapi farmakologis dan psikologis, aktivitas fisik semakin diakui sebagai strategi efektif dalam mengelola kesehatan mental.	Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa efektif aktivitas fisik dalam mengurangi stres dan kecemasan serta merumuskan rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka sistematis dengan pengumpulan data dari berbagai sumber seperti EBSCO, ScienceDirect, ResearchGate, IEEE Access, dan DOAJ. Analisis dilakukan mengikuti kerangka kerja PRISMA yang mencakup enam tahap utama: perumusan pertanyaan penelitian, identifikasi studi yang relevan, seleksi studi, pemetaan data,	Di Indonesia, aktivitas fisik dengan intensitas sedang seperti jogging, yoga, dan bersepeda telah terbukti ampuh dalam mengurangi stres dan kecemasan dengan cara merangsang pelepasan hormon endorfin dan serotonin. Selain itu, partisipasi dalam olahraga kelompok juga memperkuat dukungan sosial, yang secara signifikan mendukung peningkatan kesehatan mental secara keseluruhan.	Aktivitas fisik ad farmakologis yan sebaiknya menjac kebijakan keseha mendukung progr terhadap kegiatan komunitas perlu o

						sintesis hasil, serta konsultasi dengan para ahli.		
11	2024	Jurnal Medika Nusantara, Volume. 2 No. 4 November 2024, e-ISSN: 2986-7061, dan p-ISSN: 2986-7878, Hal. 102-111, DOI: <a href="https://doi.org/10.59680/medika.v2i4.1518">https://doi.org/10.59680/medika.v2i4.1518</a> Available online at: <a href="https://jurnal.stikeskesdam4dip.ac.id/index.php/Medika">https://jurnal.stikeskesdam4dip.ac.id/index.php/Medika</a>	Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit : Literatur Review	Revina Rahmadani, Diana Safitri, Budi Hartono	Pemberian remunerasi yang layak merupakan faktor krusial dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai rumah sakit, sehingga mereka mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Studi literatur ini bertujuan untuk menelaah secara mendalam hubungan antara remunerasi dan motivasi kerja di lingkungan rumah sakit.	Hasil penelusuran literatur menghasilkan 10 artikel yang relevan mengenai pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja di lingkungan rumah sakit. Basis data yang digunakan meliputi Google Scholar, ScienceDirect, dan Semantic Scholar. Pencarian dilakukan menggunakan kata kunci “remunerasi,” “motivasi,” dan “rumah sakit.” Seluruh hasil pencarian kemudian disaring menggunakan elemen PICO serta metode CRAAP untuk memastikan relevansi, akurasi, dan kualitas sumber.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memotivasi pegawai, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja tersebut pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang lebih optimal di lingkungan rumah sakit.	Rumah sakit disa pendekatan holist remunerasi yang serta penciptaan kondusif. Pendek pegawai, yang pa secara tidak langg kualitas pelayanan

12	2025	Agung, Rama (2025) "Mogok Kerja Tenaga Medis: Problematika pada UU Ketenagakerjaan dan Pilihan Model Pengaturannya," Jurnal Hukum & Pembangunan: Vol. 54: No. 4, Article 5. DOI: 10.21143/jhp.vol54.no4.1714 Available at: <a href="https://scholarhub.ui.ac.id/jhp/vol54/iss4/5">https://scholarhub.ui.ac.id/jhp/vol54/iss4/5</a>	Mogok Kerja Tenaga Medis: Problematika pada UU Ketenagakerjaan dan Pilihan Model Pengaturannya	Rama Agung	Mogok kerja tenaga medis masih menjadi isu yang kompleks dalam hal pengaturannya. Di satu sisi, terdapat konflik kepentingan antara kepentingan publik terhadap ketersediaan fasilitas dan layanan kesehatan. Di sisi lain, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengakui mogok kerja sebagai hak dasar pekerja yang merupakan bagian tak terpisahkan dari mekanisme perundingan bersama ( <i>collective bargaining</i> ).	Tulisan ini menganalisis problematika pengaturan mogok kerja tenaga medis dari perspektif regulasi yang diatur dalam Pasal 139 Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta menelaah model pengaturan yang mampu mengakomodasi hak pekerja untuk mogok kerja tanpa mengabaikan pemenuhan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat.	Dari hasil penelitian ini diperoleh dua temuan utama. Pertama, Pasal 139 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinilai belum mengatur secara proporsional antara hak untuk mogok kerja dan hak masyarakat atas pelayanan kesehatan. Hal ini disebabkan oleh penafsiran yang rigid terhadap frasa <i>kepentingan umum</i> , norma yang kabur, ketidaksesuaian dengan esensi mogok kerja, serta adanya pelemahan akses terhadap pelaksanaan mogok kerja. Kajian empiris juga menunjukkan bahwa prosedur yang ada membuat mogok kerja sulit dinyatakan sah, sehingga pekerja kehilangan perlindungan hukum. Kedua, model pengaturan yang dapat diterapkan untuk meregulasi mogok kerja tenaga medis antara lain melalui <b>model pelarangan</b> disertai mekanisme <b>arbitrase</b> , serta <b>model pemogokan terkontrol</b> dengan menerapkan <i>minimum service level</i> (MSL).	Penulis berargumen <i>minimum service level</i> mampu menciptakan hak pekerja untuk kewajiban pemerintah secara proporsional pelayanan kesehatan.
13	2025	Medical : Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran Vol. 2, No. 2, Juli-Desember, 2025, hlm. 24-32, e-	Occupational Stress Among Nurses: An ENSS-Based Analysis at X Hospital, Boyolali in 2024	Muhammad Zakki Saefurrohim, Eprami Mukti Wibawani	Stres kerja pada perawat masih menjadi masalah serius di Indonesia. Berdasarkan survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2018, tercatat sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja pada perawat	Penelitian ini menggunakan desain <i>cross-sectional</i> dengan melibatkan 76 perawat sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan metode <i>Partial</i>	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tiga faktor utama yang paling berkontribusi terhadap stres kerja perawat adalah permasalahan dengan atasan ( $\beta = 0,224$ ; $p = 0,000$ ), beban kerja ( $\beta = 0,211$ ; $p = 0,000$ ), dan ketidakpastian pengobatan ( $\beta = 0,201$ ; $p = 0,000$ ). Sementara itu, faktor diskriminasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja ( $p = 0,232$ ).	Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa permasalahan stres kerja, dan ketidakpastian pengobatan adalah faktor dominan penyebab stres kerja perawat di Rumah Sakit di tahun 2024.

		ISSN: 3064-6472 (online), <a href="https://jurnal.sinesia.id/index.php/Medical-JKK/index">https://jurnal.sinesia.id/index.php/Medical-JKK/index</a>			dengan menggunakan <i>Expanded Nursing Stress Scale</i> (ENSS), yang mencakup sembilan subskala, yaitu: kematian dan sekarat, konflik dengan dokter, kurangnya persiapan, permasalahan dengan rekan kerja, permasalahan dengan atasan, ketidakpastian pengobatan, permasalahan dengan pasien, beban kerja, dan diskriminasi.	<i>Least Square Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM) serta teknik <i>bootstrapping</i> .		
14	2020	Borneo Student Research eISSN:2721-5725, Vol 1, No 3, 2020	Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Kelelahan Kerja dan Kinerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda	Indah Wahyuni, Maridi M. Dirdjo	Studi ini dilakukan untuk mengeksplorasi kaitan antara jam kerja yang berlebih dengan tingkat kelelahan serta performa kerja perawat di ruang perawatan intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan desain cross-sectional. Sampel sebanyak 103 perawat ruang intensif dipilih melalui teknik stratified proportional random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden serta variabel kelebihan waktu kerja, kelelahan, dan kinerja. Selanjutnya, analisis bivariat menggunakan uji	Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, berjumlah 80 orang atau 77,7%. Sebagian besar dari mereka bekerja di ruang ICU dengan jumlah 25 orang (24,3%). Usia rata-rata responden adalah 33,66 tahun, dengan masa kerja rata-rata mencapai 8,31 tahun. Dari pengukuran variabel, didapatkan nilai rata-rata kelebihan waktu kerja sebesar 44,18, kelelahan kerja 37,44, dan kinerja sebesar 47,85. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson Product Moment, nilai p untuk hubungan antara kelebihan waktu kerja dan kelelahan kerja adalah 0,446, yang berarti tidak signifikan karena lebih besar dari $\alpha$ 0,05. Sementara itu, nilai p untuk hubungan antara kelebihan waktu kerja dan kinerja adalah 0,276, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan karena lebih kecil dari $\alpha$ 0,05.	Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dalam memahami hubungan antara kelebihan waktu kerja dan kinerja perawat. Diharapkan dapat selanjutnya untuk meningkatkan hubungan kelebihan waktu kerja dan kinerja perawat yang menghasilkan perawat yang lebih mendalam dan

						<p>Pearson Product Moment diterapkan untuk mengkaji hubungan antara kelebihan waktu kerja dengan kelelahan kerja dan kinerja perawat di ruang perawatan intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Populasi penelitian berjumlah 138 responden, dengan pengambilan sampel sebanyak 103 menggunakan rumus Slovin. Uji normalitas data dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov.</p>		
15	2024	<p>Jurnal Ners Volume 8 Nomor 1 Tahun 2024 Halaman 338 - 346 JURNAL NERS, Research &amp; Learning in</p>	<p>FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANAD I RUANG RAWAT INAP</p>	<p>Anita Sahputri, Arifah Devi Fitriani, Nur'ani</p>	<p>Motivasi dan pelaksanaan asuhan keperawatan menjadi faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan keperawatan, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kepuasan pasien dan keluarga terhadap layanan yang diberikan. Salah satu bentuk motivasi yang efektif adalah pemberian insentif, yang dapat mendorong pegawai</p>	<p>Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain korelasional dan pendekatan cross-sectional. Populasi yang diteliti adalah seluruh perawat</p>	<p>Terdapat hubungan yang signifikan antara bonus dengan motivasi kerja perawat pelaksana, ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,001. Selain itu, hubungan yang signifikan juga ditemukan antara tunjangan dan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai p sebesar 0,006.</p>	<p>Kesimpulan dari hubungan yang signifikan antara tunjangan dan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda.</p>

		<p>Nursing Science  <a href="http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners">http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners</a></p>	<p>RSUD dr. ZUBIR MAHMUD KABUPATEN ACEH TIMUR TAHUN 2023</p>		<p>untuk bekerja dengan kemampuan terbaiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud, Kabupaten Aceh Timur.</p>	<p>pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur sebanyak 133 orang. Sampel sebanyak 57 responden diambil menggunakan teknik simple random sampling berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan kuesioner yang dikembangkan sesuai variabel penelitian. Analisis data dilakukan secara univariat dengan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara gaji dan motivasi kerja perawat pelaksana dengan</p>	
--	--	---	--	--	---	--	--

						nilai p sebesar 0,001.		
--	--	--	--	--	--	---------------------------	--	--

Gambar 1 : Tabel Tinjauan Literatur

## Hasil dan pembahasan

Faktor utama yang mempengaruhi hubungan antara hubungan industrial dan remunerasi perawat di Indonesia meliputi beberapa aspek berikut:

1. Keadilan dan Kesesuaian Remunerasi dengan Beban Kerja  
Remunerasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dan golongan perawat sangat penting. Memberikan insentif dan tunjangan yang tidak sesuai dengan kinerja atau golongan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi. Studi menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan sering kali didasarkan pada golongan, bukan kinerja, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan.
2. Motivasi Kerja  
Motivasi perawat sangat dipengaruhi oleh sistem remunerasi yang diterapkan. Remunerasi yang baik mampu meningkatkan motivasi yang kemudian berkontribusi positif pada kinerja perawat. Sebaliknya, remunerasi rendah atau tidak adil dapat menurunkan motivasi dan berisiko menurunkan kinerja.
3. Kompensasi dan Insentif  
Kompensasi tambahan, insentif, dan penghargaan merupakan bagian dari remunerasi yang memengaruhi hubungan industrial dengan perawat. Faktor kompensasi yang memadai sangat memengaruhi produktivitas, kepuasan, dan kinerja.
4. Kepuasan Kerja dan Hubungan dengan Manajemen  
Kepuasan kerja terkait sistem remunerasi berpengaruh pada hubungan kerja yang harmonis antar perawat dan manajemen. Kepuasan kerja yang rendah akibat remunerasi yang tidak memadai dapat memicu konflik hubungan industrial.
5. Kesadaran atau Awareness terhadap Hak dan Sistem Remunerasi  
Tingkat awareness perawat terhadap hak-hak mereka dalam hubungan industrial dan sistem remunerasi memengaruhi posisinya dalam negosiasi dan advokasi hak. Kurangnya awareness membuat perawat lebih rentan terhadap ketidakadilan remunerasi dan konflik ketenagakerjaan.
6. Penghargaan dan Beban Kerja  
Penghargaan berbasis kinerja serta beban kerja yang proporsional mendukung hubungan industrial yang sehat, sebab keduanya terkait langsung dengan sistem remunerasi yang adil dan memotivasi.

Singkatnya, faktor utama adalah keadilan remunerasi yang sesuai beban kerja, motivasi, sistem kompensasi dan insentif, kepuasan kerja, awareness perawat tentang hak-hak ketenagakerjaan, serta penghargaan yang seimbang dengan beban

kerja. Faktor-faktor ini secara bersama-sama mempengaruhi kualitas hubungan industrial dan remunerasi yang berkelanjutan bagi perawat di Indonesia.

## Penutup

Kesimpulan utama dari tinjauan literatur ini, ditemukan beberapa unsur pentingnya tenaga Kesehatan khususnya perawat agar memahami aspek Hubungan Industrial dan remunerasi, antara lain :

1. Pentingnya Awareness Hubungan Industrial bagi Perawat
  - a. Perlindungan Hak dan Status Kerja  
Banyak tenaga perawat di Indonesia menghadapi kontrak kerja yang tidak jelas, kurang memiliki hak sebagai pekerja (seperti cuti, pesangon PHK, jaminan hari tua), serta sering diposisikan hanya sebagai mitra, bukan pekerja formal, baik di fasilitas kesehatan pemerintah maupun swasta. Minimnya kesadaran (awareness) atas hubungan industrial yang sehat membuat perawat rentan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan dan ketidakadilan.
  - b. Perlunya Organisasi Profesi dan Serikat Pekerja  
Deklarasi serikat pekerja medis seperti KSP TMKI menjadi bentuk kesadaran baru untuk melindungi dan menjaga harmonisasi profesi di dunia kerja. Organisasi ini memperjuangkan upah layak, jam kerja manusiawi, dan kontrak kerja jelas yang menjadi dasar hubungan industrial sehat sesuai regulasi (UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan).
2. Urgensi Awareness terhadap Remunerasi untuk Perawat
  - a. Remunerasi Meningkatkan Kesejahteraan dan Kinerja  
Remunerasi yang adil dan sesuai beban kerja terbukti secara signifikan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja mereka. Ketidakadilan dan ketidaksesuaian remunerasi dengan beban kerja dapat menurunkan motivasi, meningkatkan turnover, serta kualitas pelayanan kesehatan.
  - b. Perbedaan Remunerasi ASN dan Swasta  
Perawat di lingkungan pemerintah diatur melalui Permenkes No. 41/2022 dan Perpres No. 98/2020, dengan kisaran gaji dan tunjangan mulai Rp6.181.850 hingga Rp13.422.700 per bulan tergantung jenjang. Di sektor swasta, rentang gaji perawat lebih bervariasi dan sering di bawah UMR, khususnya pada klinik atau home care yang bisa hanya sekitar Rp2.500.000 hingga Rp7.000.000 per bulan. Kondisi ini menuntut perawat agar punya awareness terhadap hak remunerasi agar bisa memperjuangkan kesejahteraannya secara kolektif.
  - c. Standar dan Prinsip Remunerasi  
Implementasi sistem remunerasi berbasis prinsip equal pay for equal value dan equal pay for performance sangat penting ditegakkan di seluruh institusi kesehatan, agar ada kesetaraan dan penghargaan profesional berdasarkan kinerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan.

Tanpa awareness, perawat tidak akan menuntut atau mengetahui standar ini.

### 3. Konsekuensi Rendahnya Awareness

#### a. Rentan Eksploitasi dan Perselisihan

Rendahnya pengetahuan perawat terkait hubungan industrial dan remunerasi berdampak pada ketidakberdayaan menghadapi kebijakan manajemen yang merugikan. Ini dapat memicu perselisihan industrial, menurunkan motivasi, dan menurunkan mutu pelayanan kesehatan.

#### b. Minimnya Kepuasan dan Profesionalisme

Studi membuktikan bahwa ketidakpuasan akibat remunerasi yang kurang layak menurunkan semangat, kualitas kerja, hingga loyalitas perawat pada institusi tempatnya bekerja

### 4. Solusi dan Langkah Strategis

#### a. Peningkatan Edukasi dan Sosialisasi

Perlu diadakan pelatihan, seminar, dan sosialisasi mengenai hak-hak hubungan industrial dan remunerasi secara berkelanjutan bagi perawat agar memiliki awareness tinggi dan kemampuan negosiasi.

#### b. Pembentukan dan Penguatan Serikat Profesi

Penguatan organisasi profesi seperti serikat pekerja perawat sangat penting untuk advokasi, dialog dengan pemerintah dan swasta, serta pengawasan ketenagakerjaan di sektor kesehatan.

## Saran

Awareness terhadap hubungan industrial dan remunerasi sangat urgent bagi perawat di Indonesia, agar terlindungi hak-haknya, terwujud hubungan kerja yang adil dan harmonis, serta mendorong peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme perawat yang pada akhirnya bermuara pada mutu layanan kesehatan masyarakat yang lebih baik. Berikut saran untuk mengatasi masalah urgensi awareness hubungan industrial dan remunerasi bagi perawat di Indonesia antara lain:

- Peningkatan Edukasi dan Sosialisasi Berkelanjutan : Mengadakan pelatihan, seminar, dan workshop secara rutin untuk meningkatkan pemahaman perawat terkait hak-hak ketenagakerjaan, sistem remunerasi yang adil, dan prinsip hubungan industrial yang sehat. Pendidikan ini perlu dilaksanakan oleh pemerintah, organisasi profesi seperti PPNI, serta manajemen rumah sakit agar perawat memiliki kesadaran dan kemampuan negosiasi yang lebih baik.
- Penguatan Organisasi Profesi dan Serikat Pekerja : Memperkuat peran organisasi profesi dan serikat pekerja perawat untuk melakukan advokasi kolektif dalam memperjuangkan hak remunerasi dan kondisi kerja yang layak. Peningkatan kapasitas organisasi melalui pelatihan dan penguatan kelembagaan dapat membantu menjaga hubungan industrial yang harmonis dan mencegah perselisihan.

- Optimalisasi Peran Pemerintah dan Dinas Ketenagakerjaan : Pemerintah, terutama Dinas Ketenagakerjaan, perlu memperkuat program pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menyediakan mediator yang memadai dan fasilitasi dialog sosial antara perawat dan manajemen. Program sosialisasi hak ketenagakerjaan dan remunerasi juga harus lebih intensif dilaksanakan di tingkat daerah.
- Implementasi Sistem Remunerasi yang Transparan dan Adil : Instrumen remunerasi harus berbasis pada prinsip equal pay for equal work dan performance-based pay yang transparan, serta disosialisasikan dengan baik kepada perawat. Hal ini akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas sekaligus memperkuat hubungan industrial yang sehat.
- Pengembangan Kebijakan dan Regulasi yang Mendukung : Perumusan dan penguatan regulasi yang memastikan perlindungan hak perawat dalam hubungan industrial dan remunerasi menjadi sangat penting sebagai payung hukum agar hak-hak tersebut dapat ditegakkan secara konsisten.
- Pemanfaatan Media dan Teknologi Informasi : Memanfaatkan media digital dan teknologi informasi untuk menyebarkan informasi tentang hak-hak ketenagakerjaan dan remunerasi, serta sebagai sarana komunikasi dan advokasi yang lebih efektif bagi perawat.

Strategi-strategi tersebut didukung oleh hasil riset dan analisis strategi pencegahan perselisihan hubungan industrial yang antara lain menekankan pentingnya sosialisasi, penguatan kelembagaan serikat pekerja, serta peran aktif pemerintah dalam memfasilitasi dialog dan mediasi hubungan industrial. Dengan langkah-langkah itu, diharapkan awareness perawat terhadap hubungan industrial dan remunerasi dapat meningkat, sehingga perawat bisa lebih maksimal dalam memperjuangkan haknya dan menjaga hubungan kerja yang harmonis demi kesejahteraan dan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia.

### **Daftar Pustaka**

Kemendikbudristek RI, Modul Pelatihan untuk Pelatih Keselamatan Pasien, ISBN : 978-602-70089-2-2, 2015.

Permendagri No. 15 Tahun 2024 : Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025

Kemenakertrans RI, Panduan Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia, ISBN: 978-92-2-825725-0, 2012, Jakarta.

Bapeda DKI Jakarta, 2021 Buku Putih Kesehatan Publik Perkotaan Jakarta Penguatan Sistem Kesehatan Publik Perkotaan Jakarta: Pendekatan Lintas Sektor dan Kolaboratif Menuju Pelayanan Kesehatan Publik yang Promotif dan Preventif.

Neni Aripiyanti, et.al 2023; Hubungan Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat dengan Reward Sebagai Variabel Intervening di Unit

Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta, *Journal of Hospital Management*, Vol.6, No.01, Maret 2023, ISSN (Print) : 2615-8337,

Enny & Endang, 2017, Buku Ajar : Manajemen Sumber Daya Manusia, ISBN : 978-6027-4424-43

Kemenaker RI - Laporan Kinerja 2024

Hartini Retnaningsih, 2018; Prinsip Portabilitas Dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional (Studi Di Kota Jambi Provinsi Jambi Dan Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan), *Jurnal Masalah-Masalah Sosial* | Volume 9, No, 2 Desember 2018, ISSN: 2086-6305 (print) ISSN: 2614-5863 (electronic), DOI: <https://doi.org/10.22212/aspirasi.v7i1.1084>, link online : <http://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/index>

Zuhrotusy-Syarifah Qurrotu'aini, M. Ardan, Erwin Purwaningsih, 2023; Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit , *Jurnal Sains dan Teknologi* Volume 5 No. 1 | September 2023 | pp: 277-283, E-ISSN : 2714-8661 | DOI : <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1454>

Pandapotan Sitompul, et.al, 2023 ; Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan, *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, Vol 2 No. 2 Oktober 2023, eISSN : 2829-0941

Putri, Zulfa, Elsa, 2024 ; Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2024 , *JPAMS : Journal of Public Administration and Management Studies* Volume 2 Number 2 2024, pp 80-85, Online ISSN : 3025-2806, Agustus 2024