

BAB II

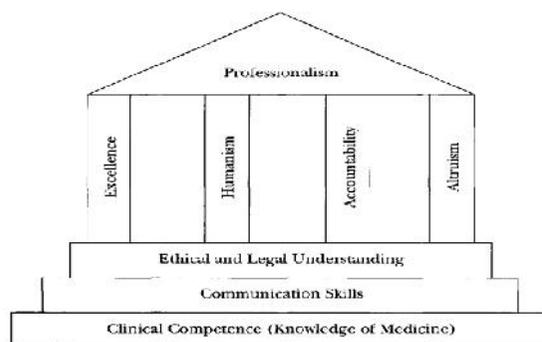
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Professional Behaviors* (Perilaku Profesional)

a. Pengertian

Profesionalisme adalah salah satu dari beberapa kompetensi yang diharapkan peserta pelatihan medis untuk diperoleh selama pelatihan (Cecilia, 2013). Mahasiswa dalam program profesional mengembangkan pemahaman dasar profesionalisme, tetapi pandangan ini berlaku dalam praktek sebagai individu yang mendapatkan pengalaman dan merefleksikan pengalaman mereka dan diterapkan melalui interaksi dengan profesional lain dalam tempat kerja dan dalam organisasi profesional, pada saat itulah mahasiswa mengalami proses perubahan individu di hidup mereka. (Deborah, 2013).



Gambar 2.1 Komponen Profesionalisme (Sumber: Deborah, 2013)

Dari gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa *clinical competence* (kompetensi klinis), *communication skills* (kemampuan berkomunikasi), dan *ethical and legal understanding* (pemahaman hukum dan etik) menjadi sebuah dasar profesionalisme. Sedangkan tonggak profesionalisme meliputi *excellence* (keunggulan), *humanism* (humanisme), *accountability* (akuntabilitas), dan *altruism* (altruisme) (Deborah, 2013).

Menurut Luijk (2005) perilaku profesional berfokus pada perilaku yang dapat diamati yang mencerminkan standar dan nilai profesional. Perilaku profesional dapat berupa kata-kata, perilaku, penampilan dan sangat penting dalam membangun dasar kepercayaan antara pasien dan tenaga kesehatan profesional tetapi *professional behaviours* belum bisa diajarkan dan dinilai secara sah (Kusumawati, 2015).

b. Komponen *Professional Behavior*

Aktivitas profesional tenaga kesehatan membutuhkan kontribusi tiga aspek, yaitu: *kognitif*, *psikomotor*, dan *soft skill/ professional behavior* (Asmara, 2015). Dimana masing-masing aspek memiliki komponen, sebagai berikut:

1) Kemampuan manajemen

Kemampuan manajemen sering dipraktekkan oleh mahasiswa dalam proses pembelajaran klinik yaitu saat belajar dalam kelompok.

2) Komitmen untuk belajar

Ada beberapa hal yang mempengaruhi komitmen mahasiswa dalam belajar mandiri sebagai bagian dari pembelajaran informal, yaitu konten atau isi, ritme belajar, waktu, media, strategi belajar, dan tempat belajar. Apabila salah satu faktor yang mempengaruhi tersebut tidak terpenuhi atau tersedia, maka komitmen untuk belajar sulit untuk ditegakkan dan dengan adanya komponen evaluasi tersebut dapat memicu mahasiswa untuk dapat berkomitmen dalam belajar mandiri.

3) Kemampuan dalam memberikan *feedback*, jujur, secara pribadi, dan membangun.

Feedback dapat memberikan keuntungan, baik untuk mahasiswa, dosen dan program. Mahasiswa akan menerima masukan untuk penampilan yang kurang dan mendapatkan pujian bagi pencapaian yang baik sehingga mahasiswa mampu menyusun strategi untuk meningkatkan pencapaian. Dosen dan mahasiswa juga tidak terbiasa memberikan *feedback* karena sebagian besar *feedback* hanya berasal dari dosen bukan dari teman (*peer*) atau dari diri sendiri (*self*). Inilah yang menjadi hambatan bagi dosen dan mahasiswa (Asmara, 2013).

4) Berpikir kritis

Berpikir kritis dapat dicapai melalui refleksi yang meliputi belajar mandiri, kolaborasi, dan interaksi dalam tim. Berpikir kritis dapat terstimulasi pada saat mahasiswa belajar dalam kelompok seperti

halnya pada saat mahasiswa mengikuti pembelajaran klinik. Pada saat mahasiswa mengimplementasikan proses keperawatan, mulai dari pengkajian, penyusunan diagnosa keperawatan, merencanakan intervensi, mengimplementasikan intervensi keperawatan, mengevaluasi implementasi yang sudah dilaksanakan, dan mendokumentasikan proses keperawatan merupakan bagian dari berpikir kritis. Kemampuan berpikir kritis semakin terasah jika mahasiswa semakin sering mengaplikasikan proses keperawatan (Asmara, 2015).

5) Menyadari Keterbatasan diri

Sebagai manusia, kita memiliki beragam potensi dan juga kekurangan/ keterbatasan. Kelemahan kita biasanya adalah emosi-emosi yang bersifat *destruktif*. Namun disisi lain, kita memiliki potensi dan kelebihan. Semua orang pernah mengalami kesalahan atau kegagalan, dengan bentuk dan kualitas yang berbeda dan dapat mengajarkan banyak hal untuk menjadi lebih baik. Reaksi yang diberikan terhadap kesalahan tersebut pasti berbeda (Artiningrum, 2013).

6) Komunikasi Efektif

Manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia akan berinteraksi dengan orang lain. Disetiap komunikasi minimal terdapat empat unsur utama, yaitu: pengirim pesan atau

komunikator (*source*); pesan (*message*); saluran komunikasi (*channel*), misal dengar, lihat, rasa, sentuh, dan bau; dan penerima pesan atau komunikan (*receiver*). Komunikasi efektif akan terjadi jika setiap proses komunikasi mempunyai pemaknaan yang sama oleh pengirim pesan dan yang ditangkap oleh penerima pesan adalah sama (Artiningrum, 2013). Terdapat beberapa jenis komunikasi, yaitu sebagai berikut :

a) Komunikasi Tertulis

Mahasiswa yang sedang melakukan praktik klinik melakukan komunikasi dengan kolega berupa dokumentasi askep dan rujukan.

b) Komunikasi Lisan

Mahasiswa sedang melakukan komunikasi dengan pasien maupun keluarga pasien terkait perawatan pasien

c) Komunikasi menggunakan bahasa tubuh

Mahasiswa terlihat berpenampilan rapi, bersih, dan menarik

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang sama dan mengarahkan mereka agar mereka bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahannya dan pada akhirnya mencapai

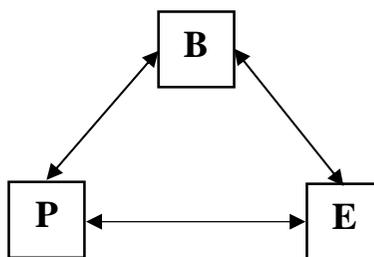
tujuan yang sudah ditetapkan bersama sama tersebut (Artiningrum, 2013).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Professional Behaviours*

Keberhasilan perubahan perilaku juga dipengaruhi oleh faktor mahasiswa/ individu yaitu motivasi, kesiapan dalam kegiatan pembelajaran, dan kemampuan kognitif. Perencanaan dan implementasi kurikulum *professional behaviour* dan sistem *assessment* yang adekuat dapat mendukung tercapainya kompetensi *professional behaviour* (Kusumawati, 2011).

Pada semua aspek kurikulum, fakultas harus memberikan peluang dalam mengintegrasikan konten yang berhubungan dengan profesionalisme. Di dalam akademik, penelitian ilmiah sering dipandang sebagai fokus utama tetapi untuk mahasiswa, pengalaman akademik sering dianggap sebagai jalan lain dibandingkan dengan pengalaman praktek (Deborah, 2013).

Terjadinya perubahan perilaku ini juga dipengaruhi oleh faktor atau karakteristik serta kemampuan kognitif mahasiswanya. Hubungan antara orang atau mahasiswa dan perubahan perilaku serta faktor lingkungan yang dikenal dengan *reciprocal determinism* dapat dilihat pada gambar 2.2 :



Gambar 2.2 *Reciprocal determinism* (P: Person; E: Environment; B: Behavior)

Agar terjadi perubahan perilaku (B) yang diharapkan pada komponen kejujuran, disiplin waktu, dan *care* (faktor B) perlu diciptakan lingkungan yang mendukung (faktor E). Lingkungan atau *environment* dapat berupa kurikulum, sistem *assessment*, proses *modeling*. Proses *modeling* oleh model yang bersifat *life* atau langsung dari dosen atau teman maupun simbolik dari film atau video menjadi penting sebagai faktor lingkungan (Kusumawati, 2011).

Teori belajar sosial Bandura menunjukkan pentingnya proses mengamati dan meniru perilaku, sikap dan reaksi emosi orang lain (*self modelling*). Serta menjelaskan perilaku manusia dalam konteks interaksi timbal balik yang berkesinambungan antara kognitif, perilaku dan pengaruh lingkungan.

2. *Self-Management*

a. Pengertian

Pada teori kognitif sosial dijelaskan bahwa *self-efficacy* dan *self-regulation*. Salah satu dasar kognisi dalam proses belajar adalah tahap penguatan dan motivasi dimana teori belajar sosial Bandura memiliki

2 implikasi penting : Respon baru mungkin dipelajari tanpa having to perform them (*learning by observation*); Hadiah dan hukuman terutama mempengaruhi *performance* dari perilaku yang dipelajari (Bandura, 1986) sedangkan teori belajar *behavioristik*. Belajar adalah perubahan tingkah laku akibat adanya interaksi antara stimulus dan respon. Faktor yang berperan dalam belajar adalah *reinforcement* (Sugiyanto, 2013).

Ada tiga kemungkinan ketika menentukan fokus pelatihan untuk intervensi *self-management* yaitu pertama, menentukan apakah mahasiswa dapat melakukan tugas, jika siswa memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dengan lancar, atau dengan lebih percaya diri tetapi membutuhkan bantuan; kedua, jika siswa memiliki kapasitas untuk melakukan tugas dengan lancar tapi menolak atau tidak termotivasi, maka siswa mungkin membutuhkan dukungan atau penguatan untuk terlibat dalam tugas (Thompson, 2013).

b. Teknik *Self-Management*

Terdapat beberapa tahapan yang dapat dilakukan untuk pelatihan *self management* yaitu:

1) *Assesment*

Mempersilahkan mahasiswa menceritakan permasalahannya; mengidentifikasi perilaku yang bermasalah; mengklarifikasi perilaku yang bermasalah; mengidentifikasi peristiwa yang

mengawali dan menyertai perilaku bermasalah; mengidentifikasi intensitas perilaku bermasalah; menemukan inti masalah; mengidentifikasi hal-hal yang menarik dalam kehidupan mahasiswa; memberikan motivasi pada mahasiswa

2) *Goal setting*

Menentukan tujuan intervensi; mempertegas tujuan yang ingin dicapai; memberikan kepercayaan dan meyakinkan mahasiswa bahwa trainer dan peneliti ingin membantu mahasiswa mencapai tujuan intervensi; membantu mahasiswa memandang masalahnya dengan memperhatikan hambatan yang dihadapi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai; merinci tujuan menjadi sub tujuan yang berurutan dan operasional

3) *Technique implementation*

Menentukan teknik intervensi; menyusun prosedur strategi sesuai dengan teknik yang diterapkan. Terdapat tiga strategi *self-management*, yaitu: *self-monitoring*, *stimulus-control*, dan *self-reward*; melaksanakan prosedur teknik yang diterapkan

4) *Evaluation-termination*

Menanyakan dan mengevaluasi yang dilakukan mahasiswa setelah diberikan perlakuan; membantu mahasiswa untuk mengintegrasikan teknik yang dipelajari dalam pelatihan ke perilaku mahasiswa; mengeksplorasi kemungkinan kebutuhan

pelatihan tambahan; menyimpulkan yang telah dilakukan dan diungkapkan mahasiswa; mengakhiri proses pelatihan.

Dalam tahapan pelatihan *self management* terdapat tiga strategi *self-management* yang digunakan, yaitu : *self-monitoring*, *stimulus-control*, dan *self-reward*.

1) *Self-monitoring*

Menurut Nursalim (2013), monitor diri (*self-monitoring*) adalah proses dimana mahasiswa mengobservasi dan mencatat sesuatu tentang dirinya sendiri dan interaksinya dengan situasi lingkungan. Pengamatan terhadap diri sendiri memberikan gambaran yang realistis dan berguna untuk mengevaluasi perilaku.

Tabel 2.1 Langkah-langkah *Self-Monitoring*

Langkah-langkah	Keterangan
1. Rasional	Berisi tujuan dan <i>overview</i> (gambaran singkat) prosedur strategi.
2. Penentuan respons yang diobservasi	Memilih target respon yang akan dimonitor: 1. Jenis respons 2. Kekuatan/valensi respons 3. Jumlah respons
3. Mencatat respons	1. Saat mencatat/ <i>timing</i> mencatat: a. Mencatat sebelum kemunculan perilaku, digunakan untuk mengurangi respons. Mencatat sesudah kemunculan perilaku, digunakan untuk menambah respons. b. Mencatat dengan segera. c. Mencatat ketika tidak ada respon-respon lain yang mengganggu pencatatan/perencanaan. 2. Metode mencatat: a. Menghitung frekuensi b. Mengukur lamanya – Mencatat terus-menerus/kontinu – Waktunya; acak/sembarang/ <i>sampling</i>
4. Membuat peta suatu respon	Membuat peta atau grafik dari jumlah perolehan keseharian yang tercatat.
5. Memperlihatkan data	Memberitahukan kepada orang-orang untuk mendapatkan dukungan lingkungan.
6. Analisis data	Ketepatan interpretasi data. Pemahaman tentang hasil evaluasi diri dan dorongan diri.

Sumber: Nursalim (2013)

2) *Stimulus-control*

Stimulus-control merupakan suatu kondisi lingkungan yang telah ditentukan sebelumnya untuk membuat terjadinya perilaku tertentu. Kondisi lingkungan berfungsi sebagai tanda dari suatu respon tertentu. Prinsip penggunaan pengendalian

rangsangan dapat digunakan untuk mengurangi perilaku-perilaku yang tidak diinginkan dan untuk meningkatkan perilaku yang diinginkan. (Nursalim, 2013)

3) *Self-reward*

Reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki (Arikunto, 2009). *Self-reward* digunakan untuk memperkuat atau untuk meningkatkan respon yang diharapkan atau yang menjadi tujuan. *Self-reward* berfungsi untuk mempercepat target tingkah laku. Dengan ganjar-diri seseorang dapat menggunakan dan menerapkannya secara mandiri (Nursalim, 2013).

Ganjar-diri dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori: positif dan negatif. Pertama ganjar-diri positif dimana mahasiswa memberikan stimulus positif ke dalam dirinya sendiri setelah berusaha melakukan suatu perilaku tertentu. Sebagai contoh, mahasiswa memberikan *self-reward* setelah berhasil menyelesaikan suatu makalah yang panjang dan sulit. Kedua ganjar-diri negatif yaitu menghilangkan suatu stimulus negatif setelah melakukan suatu perilaku sasaran.

Dari dua bentuk ganjar-diri positif dan negatif, berdasarkan kajian terhadap hasil-hasil penelitian menunjukkan

bahwa ganjar-diri positif lebih efektif untuk mengubah atau mengembangkan perilaku sasaran, ganjar-diri negatif melibatkan kegiatan yang bersifat aversif yang biasanya kurang menyenangkan bagi orang yang melakukannya. Jika diterapkan dalam konseling mahasiswa akan cenderung memilih cepat menghentikan proses konselingnya daripada tetap melanjutkannya.

Terdapat beberapa komponen *self reward* yaitu sebagai berikut :

a) Pemilihan ganjaran yang tepat

- Ganjaran verbal yakni memberikan *reward* dengan mengatakan kepada diri sendiri kalau dia ternyata bisa melakukan perilaku tersebut.
- Ganjaran material yakni ganjaran yang terlihat nyata untuk dilakukan, sebagai contoh: film, berbelanja, dan sejenisnya.
- Ganjaran imajinal yakni perasaan atau situasi yang dapat menyenangkan atau melakukan hal yang dapat membuat perasaan menjadi nyaman, misalnya: membayangkan diri sendiri sebagai seorang perawat yang mempunyai kredibilitas tinggi.
- Ganjaran lumrah yakni hal menyenangkan yang terjadi secara rutin atau sehari-hari, seperti: makan, ngobrol dengan teman, atau membaca surat kabar.

- Ganjaran potensial yakni sesuatu akan menjadi hal yang baru/ lain dari biasanya ketika sesuatu itu terjadi, misalnya: membeli barang yang lebih mahal dari biasanya ketika dapat menyelesaikan tugas kuliah dengan baik.

b) Peluncuran ganjaran

Mahasiswa harus membuat aturan main sendiri, dalam hal ini mahasiswa harus tahu apa dan berapa banyak yang harus dilakukan sebelum mengadministrasikan ganjar-diri.

c) Pengaturan waktu ganjar-diri

Ada tiga aturan dasar yang perlu diperhatikan dalam pengaturan waktu ganjar-diri yaitu: ganjar-diri diadministrasikan setelah perilaku sasaran diberikan pekerjaan, bukan sebelumnya; ganjar-diri harus diadministrasikan segera setelah perilaku sasaran di kerjakan karena jika menundanya dapat menyebabkan ketidakefektifan ganjar-diri; ganjar-diri harus mengikuti hasil kerja aktual, bukan janji untuk mengerjakan.

d) Perencanaan untuk memelihara perubahan diri

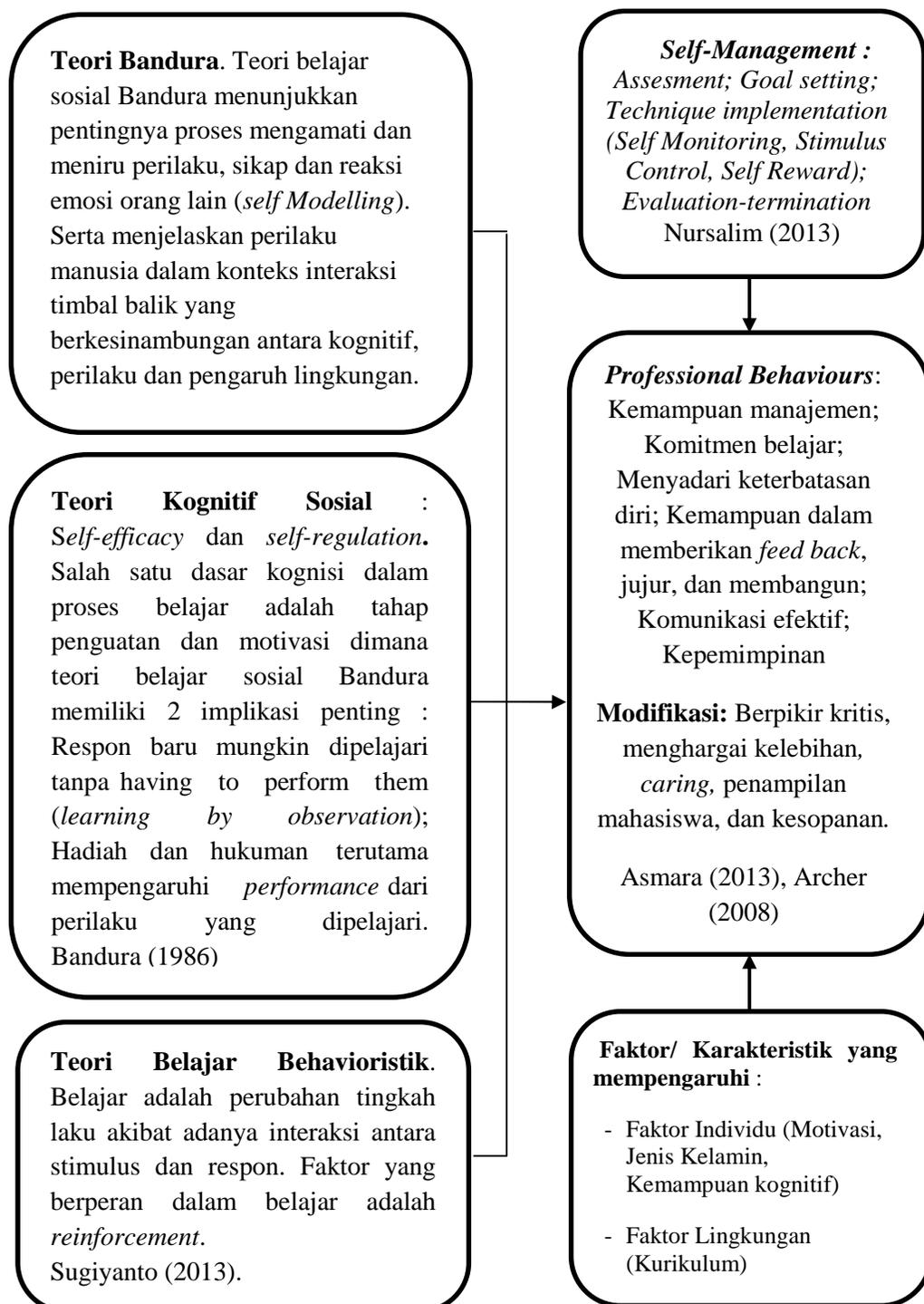
Hal ini memerlukan dukungan lingkungan agar dapat memelihara perubahan dalam jangka waktu yang lama.

c. Keunggulan dan Kelemahan Program *Self-Management*

Keunggulan *self-management* yang didapatkan adalah individu dapat terlibat aktif dan dominan dalam pelaksanaan *self-management*, dapat menciptakan kemandirian, perubahan perilaku yang diperoleh lebih tahan lama, keterlibatan dosen atau psikolog relatif sedikit, dapat meningkatkan generalisasi belajar, mudah dilaksanakan dan tidak mahal.

Self-management sebagai suatu metode, selain memiliki keunggulan juga memiliki beberapa kelemahan, yaitu: 1. Pelaksanaan program ini sangat tergantung dari kesediaan individu; 2. Untuk tingkah laku sasaran yang bersifat pribadi tidak jarang hal ini sulit diamati; 3. Memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang mencukupi untuk perubahan diri; 4. Lingkungan sekitar dan keadaan diri individu di masa datang sering tidak dapat diatur, diprediksikan dan bersifat kompleks.

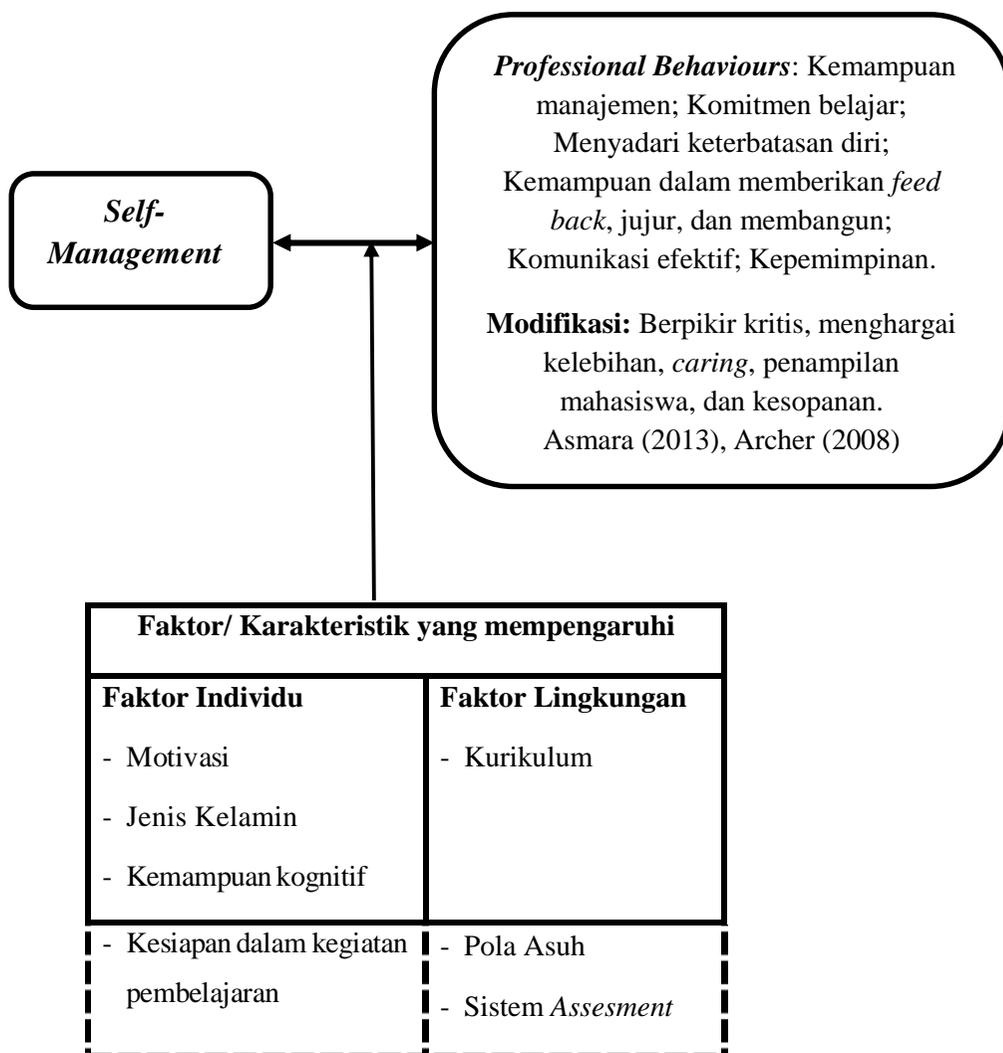
B. Kerangka Teori



Skema 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Nursalim (2013); Bandura (1986); Sugiyanto (2013); Asmara (2013); Archer (2008)

C. Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :

 : Variabel yang diteliti

 : Variabel yang tidak diteliti

Skema 2.2. Kerangka Konsep Penelitian

D. HIPOTESIS

Ha : Ada perbedaan pengaruh *professional behaviours* mahasiswa keperawatan pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol pada Mahasiswa Tingkat II DIII Keperawatan AKPER Yayasan Keperawatan Yogyakarta setelah pelatihan *self-management*.

Ho : Tidak Ada perbedaan pengaruh *professional behaviours* mahasiswa keperawatan pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol pada Mahasiswa Tingkat II DIII Keperawatan AKPER Yayasan Keperawatan Yogyakarta setelah pelatihan *self-management*.