MONOGRAF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PERAWAT

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di samping daya lain yang dimiliki organisasi. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung.

Salah satu sikap atau perilaku yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam organisasi tentu saja perilaku yang mengarah ke hal-hal positif yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan dan peran. Namun tidak semua karyawan dengan sukarela mau untuk melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perawat adalah dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didalam organisasi sehingga akan menimbulkan suasana kerja yang harmonis.

Oleh karena itu, sangat penting seorang perawat memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga menimbulkan hubungan kerja yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja petugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada buku ini akan dibahas secara tuntas terkait dengan pentingnya perawat memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sehingga kinerja perawat akan menjadi lebih optimal.

MONOGRAF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PERAWAT

Dr. H. Miftahul Munir, SKM.,M.Kes.,DIE

Dr. H. Miftahul Munir, SKM.,M.Kes.,DIE

MONOGRAF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PERAWAT

MONOGRAF
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) TERHADAP KINERJA PERAWAT

Dr. H. MIFTAHUL MUNIR, SKM.,M.Kes.,DIE

pena persada
CV. PENA PESRSADA

MONOGRAF
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP KINERJA PERAWAT

Penulis :

Dr. H. Miftahul Munir, SKM.,M.Kes.,DIE

ISBN : 978-623-6837-54-2

Design Cover :

Retnani Nur Briliant

Layout :

Hasnah Aulia

Penerbit CV. Pena Persada

Redaksi :

Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa
Tengah

Email : penerbit.penapersada@gmail.com

Website : penapersada.com

Phone : (0281) 7771388

Anggota IKAPI

All right reserved

Cetakan pertama : 2020

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan cara
apapun tanpa ijin penerbit

KATA PENGANTAR

Dengan Mengucapkan Puji Syukur kehadirat Allah SWT. Atas rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku monograf yang berjudul "*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat*"

Buku Monograf ini diharapkan bisa menjadi tambahan referensi bagi para akademisi dan tenaga kesehatan khususnya para perawat dalam rangkai menambah hasanah pengetahuan tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* untuk mrningkatkan kinerja perawat .

Penulis tentunya menyadari bahwa dalam penulisan buku monograf ini masih banyak kekurangan sehingga diperlukan kritik dan saran demi kesempurnaan dalam penulisan kedepannya. Semoga buku monograf ini dapat memberikan manfaat bagi semua, Allahumma Aamiin

Tuban, 29 September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
ABSTRACT	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian.....	3
F. Ruang Lingkup	4
G. Keaslian Penulisan	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Dasar Perawat	11
B. Jenis – jenis perawat	15
C. Konsep Kinerja.....	15
D. Konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB)	32
BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	
A. Kerangka Konsep	47
B. Hipotesis Penelitian	48
C. Penjelasan Kerangka Konsep	48
BAB 4 METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	49
B. Populasi dan Sampel.....	49
C. Kerangka Kerja (Frame Work).....	51
D. Variabel Penelitian	52
E. Definisi Operasional Variabel.....	53
F. Instrumen Penelitian	54
G. Lokasi dan Waktu Penelitian	55
H. Pengumpulan Data.....	55
I. Analisa Data	56
BAB 5 HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum	61
B. Data Umum	63
C. Data Khusus	64
BAB 6 PEMBAHASAN	
A. Pembahasan.....	66

B. Keterbatasan Penelitian	70
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	77

ABSTRACT

Organization will successfully when employees not only do their tasks anyway but also want to do duty extra as wants to work , help one another , give advice , participate effectively , giving best services , and want to use time it works effectively but not all an employee with like willingly want to do. A nurse having organizational citizenship behavior (OCB) the atmosphere than last year in order to have a comfortable so as to cause a working relationship which harmonious in order to increase performance workers to reach organizational goals.

The study was observational analytic , population nurses public health centre in the district tuban were 24 people , a random sampling of sampling simple .Independent variable organizational citizenship behavior and dependent variable performance nurses and research instruments using sheets kuisioner with data analysis spearman use the rank.Is the organizational citizenship behavior (ocb) of performance nurse

Keywords:

organization,citizenship, behavior, performance nurse, public health centre

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di samping daya lain yang dimiliki organisasi. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung (Putri & Utami, 2017). Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara efektif, memberikan pelayanan yang baik, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif namun tidak semua karyawan dengan suka rela mau melakukan (Muttaqillah dkk, 2015).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 April 2019 dengan kuesioner, dari target pencapaian 100% didapatkan hasil 71% perawat yang memiliki kinerja sedang sedangkan 29% memiliki kinerja baik. Beberapa indikator yang masuk penilaian adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Widjiati, 2015).

Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Dalam kelompok variabel psikologi sikap atau perilaku mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu (Nursalam, 2008). Salah satu sikap atau perilaku yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam organisasi tentu saja perilaku yang mengarah ke hal-hal positif yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan dan peran. Namun tidak semua karyawan dengan sukarela mau untuk melakukan lebih dari

sekedar tugas formal mereka yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Lorenzo-Luaces, Keefe, & DeRubeis, 2016).

Prestasi kerja atau kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja individu adalah dasar dari kinerja organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila kinerja individu atau karyawan buruk akan berdampak pada kinerja kelompok dan akhirnya berdampak buruk juga pada kinerja organisasi yang terlihat dari tidak tercapainya tujuan organisasi atau target pencapaian yang tidak sesuai (Nursalam, 2011). Sebab itu dibutuhkan sikap positif pada perawat yang cenderung bersedia dalam membantu rekan kerjanya dan begitupun sebaliknya. Sebab akibat dari rendahnya kepedulian antar sesama rekan kerja, menyebabkan kurang harmonisnya hubungan kerja yang terjalin sehingga menyebabkan kinerja perawat menurun. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perawat adalah dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didalam organisasi sehingga akan menimbulkan suasana kerja yang harmonis. Oleh karena itu, sangat penting seorang perawat memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga menimbulkan hubungan kerja yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja petugas untuk mencapai tujuan organisasi (Bolino, Hsiung, Harvey, & LePine, 2015).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Kabupaten Tuban”.

B. Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di samping daya lain yang dimiliki organisasi. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung (Yumna, 2017). Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau

melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara efektif, memberikan pelayanan yang baik, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif namun tidak semua karyawan dengan suka rela mau melakukan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 April 2019 dengan kuesioner, dari target pencapaian 100% didapatkan hasil 71% perawat yang memiliki kinerja sedang sedangkan 29% memiliki kinerja baik. Beberapa indikator yang masuk penilaian adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

C. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Kabupaten Tuban” ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pada Perawat Di Puskesmas Kabupaten Tuban.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat Puskesmas Kabupaten Tuban
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat di Puskesmas Kabupaten Tuban.
- c. Menganalisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Kabupaten Tuban.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan secara ilmiah dan sebagai sumbang asih dalam bidang ilmu keperawatan management.

2. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu keperawatan management khususnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja perawat.

F. Ruang Lingkup

Penelitian ini meliputi lingkup keperawatan *management* yang berfokus pada hal yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang memiliki lima indikator yaitu *altruism, conscientiousnes, sportmanship, courtesy, civic virtue* dan kinerja perawat yang memiliki lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian di Puskesmas Kabupaten Tuban.

G. Keaslian Penulisan

Judul yang berkaitan dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terdapat pada.

Tabel 1.1 Keaslian Penulisan Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Perawat Di di Puskesmas Se kabupaten Tuban.

No	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Desain penelitian
1	Nurul hikmah	2018	Pengaruh komitmen organisasi, self efficacy, dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap kinerja karyawan	Indenpenden : Komitmen organisasi, self efficacy dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Dependen : Kinerja <i>karyawan</i>	Korelasional <i>Explanatory Research</i>
2	Yoga Putrana	2016	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap	Indenpenden : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Korelasional <i>Explanatory Research</i>

			<i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Gelora persada mediatama semarang	Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	
3	Gerry V.A Terok	2015	Hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas tumining kota manado	Indenpenden : Kepemimpina n dan motivasi Dependen : Tenaga kesehatan	Kuantitatif <i>Cross sectional</i>

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Theory* Dennis W. Organ

Konsep *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dikembangkan Dennis W. Organ tahun 1980 menurut Bateman dan Organ (1983); Roethlisberger dan Dickson (1939) tentang bekerjasama informal; Katz dan Kahn (1967) tentang pola perilaku. Konsep Katz dan Kahn, membedakan antara kinerja yang tergantung perannya dan perilaku yang spontan dan inovatif (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016). OCB menurut organ (Podsakoff *et al.*, 2000), merupakan perilaku individu yang bersifat diskresioner tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. Dengan diskresioner, ia menggambarkan OCB sebagai jenis perilaku yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan, melainkan sedekar pilihan, sehingga kelalaian umumnya tidak dipahami sebagai hukuman.

Perilaku kewargaan meliputi dimensi fungsi individu dan kelompok yang nampak berada dalam pemikiran ketika mereka bekerjasama. Kerjasama ini melebihi peningkatan produktivitas yang terkait dengan fungsi organisasi formal seperti struktur kewenangan, peran, dan teknologi. Kerjasama juga meliputi sikap prososial individu yang bekerja dengan membutuhkan orang lain, sementara produktivitas atau efisiensi ditentukan oleh struktur formal atau struktur ekonomi organisasi (Bergeron, Shipp, Rosen, & Furst, 2013). Perilaku yang dimaksud misalnya membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan, mengarahkan rekan kerja yang baru, bersikap sopan, memberikan saran bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Dan sebagainya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam bingkai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Secara khusus

berdasarkan anatomi ilmu manajemen bahwa kedudukan konsep kinerja karyawan (kemampuan kecerdasan spiritual) merupakan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan cabang dari ilmu manajemen, sedangkan konsep budaya organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang berkerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. Sementara konsep OCB ditempatkan dalam konteks teori organisasi (Hafidz, Hoesni, & Fatimah, 2012). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa konsep OCB, kinerja karyawan, kecerdasan spiritual, kepemimpinan, dan budaya organisasi disusun dalam satu kerangka ilmu pengetahuan yang disebut dengan perilaku organisasi yang kemudian di implementasikan ke dalam konsepsi MSDM.

Kerangkakonsep yang dipaparkan di atas, dalam kaitannya antar konsep Kecerdasan Spiritual, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, dengan OCB dan Kinerja Karyawan dapat diformulasikan ke dalam suatu gambar skematik, sehingga nampak suatu model yang penulis sebut model kerangka konseptual OCB dalam bingkai MSDM, yaitu:

Sumber Dr. Muhdar dalam *Organizational Citizenship Behavior* perusahaan (2015).

Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Bingkai MSDM

Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu.

Gambar 2.2 Kerangka teori perilaku organisasi Robbins dan Judge (2013).

Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya.

Dalam komponen masukan pada tingkat individu terdapat variabel kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian seseorang dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai hal yang berkaitan dengan proses yang akan terjadi. Pada tingkat organisasi, budaya merupakan kondisi awal yang juga mampu mempengaruhi berbagai variabel yang berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam komponen proses pada tingkat individu, perilaku kewarganegaraan dan kinerja yang dimiliki oleh masing-masing individu akan mempengaruhi berbagai komponen keluaran yang merupakan hasil akhir dari sebuah proses dalam organisasi.

2. *Theory Gibson*

Kinerja dalam organisasi diartikan sebagai keberhasilan menyelesaikan tugas atau memenuhi target yang ditetapkan. Definisi kinerja (Winasih, Nursalam, & Dian, 2015), adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengandung dua komponen penting yaitu: (1) kompetensi berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya, (2) produktivitas yaitu kompetensi tersebut dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*). Penentuan kinerja sangat diperlukan agar suatu lembaga atau individu dapat mengetahui apakah mereka telah berhasil dalam mencapai tujuan (Organ, 1997).

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fox, Spector, Goh, Bruursema, & Kessler, 2012). Kinerja yang tidak efektif dari tiap tingkatan merupakan tanda bagi manajemen untuk segera melakukan perbaikan.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu, yaitu : individu, psikologis dan organisasi. (Husniati & Pangestuti, 2018)

Sumber: Gibson, James L., Ivancevich, Jhon M., dan Donnelly JR, James H., (1997) dalam Nursalam, 2016

Gambar 2.3 Diagram Skematis Teori Kinerja

Faktor kelompok variabel individu terdiri atas variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson, (1997) dalam Ilyas (2000), variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu (Nursalam,2016).

Kelompok variabel psikologis terdiri atas variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel demografis. Kelompok variabel organisasi menurut Gibson, (1997) terdiri atas variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan (Kholifah, 2016)

A. Konsep Dasar Perawat

1. Pengertian Perawat

Definisi perawat menurut UU RI. No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan dalam Rhandhyie (2010). Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

Tylor C. Lillis C. Lemone (1989) mendefinisikan perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dengan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan.

Definisi perawat menurut ICN (*international Council of Nursing*) tahun 1965, perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit.

2. Peran dan Fungsi Perawat

Potter dan Perry (2005) perawat memiliki beberapa peran antara lain :

- a. Pemberi asuhan keperawatan
sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat membantu klien mendapatkan kembali kesehatannya melalui penyembuhan, perawat memfokuskan asuhan kepada kebutuhan kesehatan klien secara holistic, meliputi upaya pengambilan kesehatan emosi, spiritual dan sosial.
- b. Pembuat keputusan klinis
Dalam pemberian asuhan keperawatan, perawat dituntut untuk dapat membuat keputusan sehingga tercapai perawatan yang efektif, perawat juga berkolaborasi dengan klien atau keluarga dan ahli kesehatan lain.
- c. Pelindung dan advokat klien
Perawat membantu mempertahankan lingkungan yang aman bagi klien dan mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan melindungi klien dari kemungkinan efek yang tidak diinginkan dari suatu tindakan diagnostic atau pengobatan. Perawat melindungi hak klien sebagai manusia dan secara hukum, serta membantu klien dalam menyatakan hak-haknya bila dibutuhkan.
- d. Manajer kasus
Sebagai sumber, perawat mengkoordinasikan dan mendelegasikan tanggung jawab asuh hak keperawatan dan mengawasi tenaga kesehatan lainnya. Selain itu perawat juga mengatur waktu kerja dan sumber yang tersedia yang ada di tempat kerja. Adanya berbagai tempat kerja, perawat dapat memilih peran sebagai sumber manajer asuhan keperawatan atau sebagai perawat asosiasi yang menjalankan kepuasan manajer.
- e. Rehabilitator
Perawat membantu klien beradaptasi semaksimal mungkin dari keadaan sakit sampai penyembuhan baik fisik maupun emosi. Seringkali pasien mengalami gangguan fisik dan emosi yang mengubah kehidupan mereka dan seorang perawat membantu pasien untuk

beradaptasi semaksimal mungkin untuk keadaan tersebut. Rentang rehabilitasi mulai dari mengajarkan pasien berjalan dengan bantuan alat sampai membantu pasien untuk mengubah pola hidup pasien yang mengalami penyakit kronik.

f. Pemberi kenyamanan

Perawat merawat klien sebagai manusia secara utuh baik fisik maupun mental. Perawat memberi kenyamanan dengan membantu klien untuk mencapai tujuan yang terpenting bukan memenuhi ketergantungan emosi dan fisiknya. Asuhan keperawatan harus ditunjukkan kepada manusia secara utuh bukan hanya secara fisiknya saja, maka memberikan kenyamanan dan dukungan emosi seringkali memberikan kekuatan bagi pasien untuk meningkatkan kesembuhannya.

g. Komunikator

Peran komunikator merupakan pusat dari seluruh peran perawat yang lain. Dalam melakukan perannya, seorang perawat harus melakukan komunikasi dengan baik. Kualitas komunikasi merupakan faktor yang menentukan dalam memenuhi kebutuhan individu, keluarga dan komunitas.

h. Penyuluh atau pendidik

Perawat memberikan pengajaran kepada klien tentang kesehatan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan klien serta melibatkan sumber-sumber yang lain.

i. Role model

Perawat harus dapat menjadi panutan dan dapat memberi contoh bagi kliennya. Baik dalam berperilaku, sikap maupun penampilan secara fisik. Perawat sebagai role model diharapkan dapat menjadi seorang panutan dalam berperilaku hidup atau menerapkan gaya hidup yang sehat.

j. Peneliti

Perawat merupakan bagian dari dunia kesehatan yang memiliki hak untuk melakukan penelitian yang