



NURSING ENTREPRENEUR

Ira Kusumawaty, Mochamad Robby Fajar Cahya
Restu Iriani, Sondang Manurung, Siti Utami Dewi
Ady Purwoto, Muthia Mutmainnah, Lola Felnanda Amri
Metri Lidya, Asmarawanti, Reny Tri Febriani, Yunike

NURSING ENTREPRENEUR

**Ira Kusumawaty
Mochamad Robby Fajar Cahya
Restu Iriani
Sondang Manurung
Siti Utami Dewi
Ady Purwoto
Muthia Mutmainnah
Lola Felnanda Amri
Metri Lidya
Asmarawanti
Reny Tri Febriani
Yunike**



GETPRESS INDONESIA

NURSING ENTREPRENEUR

Penulis :

Ira Kusumawaty
Mochamad Robby Fajar Cahya
Restu Iriani
Sondang Manurung
Siti Utami Dewi
Ady Purwoto
Muthia Mutmainnah
Lola Felnanda Amri
Metri Lidya
Asmarawanti
Reny Tri Febriani
Yunike

ISBN : 978-623-198-800-3

Editor : Ari Yanto, M.Pd.

Penyunting: Yuliatr Novita, M.Hum.

Desain Sampul dan Tata Letak : Tri Putri Wahyuni, S.Pd.

Penerbit:CVGETPRESS INDONESIA

Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi:

Jl. Palarik RT 01 RW 06, Kelurahan Air Pacah
Kecamatan Koto Tengah, Padang, Sumatera Barat

website: www.getpress.co.id
email: adm.getpress@gmail.com

Cetakan pertama, November 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayahNya, maka Penulisan Buku dengan judul Nursing Entrepreneur dapat diselesaikan dengan kerjasama tim penulis. Buku ini berisikan bahasan mengenai konsep dasar kewirausahaan, manajemen modal dan kebutuhan usaha, teknik menentukan lokasi dan layout, manajemen SDM dalam bidang usaha, teknik pemasaran, manajemen keuangan, konsep home care dan praktik mandiri, interpreneurship dalam pelayanan keperawatan gerontik, interpreneurship pada pelayanan keperawatan maternitas, interpreneurship pada pelayanan keperawatan komunitas dan keluarga, interpreneurship pelayanan keperawatan jiwa.

Buku ini masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan buku ini selanjutnya. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Buku ini. Semoga Buku ini dapat menjadi sumber referensi dan literatur yang mudah dipahami.

Padang, November 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB 1 KONSEP DASAR KEWIRAUSAHAAN.....	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Konsep Kewirausahaan dalam Keperawatan.....	2
1.3 Faktor – Faktor Pengembangan Kewirausahaan Keperawatan.....	4
1.3.1 Peluang Wirausaha	4
1.3.2 Hambatan Kewirausahaan.....	5
1.3.3 Solusi Pengembangan Kewirausahaan	7
1.4 Kualitas Kewirausahaan Perawat.....	10
1.5 Rangkuman	11
DAFTAR PUSTAKA.....	13
BAB 2 MANAJEMEN MODAL DAN KEBUTUHAN USAHA	15
2.1 Pendahuluan.....	15
2.2 Definisi Manajemen Modal.....	15
2.3 Tujuan Manajemen Moda	17
2.4 Bagaimana Manajemen Modal dapat Membantu Mencapai Tujuan Bisnis	18
2.5 Definisi Manajemen Modal.....	19
2.6 Strategi Pengelolaan Modal	20
2.7 Cara mengalokasikan modal untuk berbagai keperluan	22
2.8 Sumber Modal.....	22
2.9 Cara Memilih Sumber Modal yang Sesuai:.....	24
2.10 Penganggaran Modal.....	24
2.11 Pengukuran Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Modal	26
2.12 Penganggaran Modal.....	26
2.13 Manajemen Risiko Finansial	28
2.14 Cara Mengidentifikasi, Mengukur, dan Mengelola Risiko Finansial.....	29
2.15 Kebutuhan Usaha.....	29
2.16 Cara melakukan proyeksi keuangan untuk memenuhi kebutuhan usaha.....	31
2.17 Merencanakan langkah-langkah keuangan untuk pertumbuhan dan pengembangan bisnis	32

2.18 Cara mengelola arus kas untuk memenuhi kebutuhan operasional	33
2.19 Tren dalam Manajemen Modal dan Kebutuhan usaha.....	35
2.20 Kesimpulan.....	37
DAFTAR PUSTAKA.....	39
BAB 3 TEKNIK MENENTUKAN LOKASI DAN LAYOUT	41
3.1 Pendahuluan.....	41
3.2 Pengertian Lokasi dan Layout.....	42
3.3 Pertimbangan Penentuan Lokasi dan Layout.....	45
3.4 Teknik Menentukan Lokasi dan Layout.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	50
BAB 4 MANAJEMEN SDM DALAM BIDANG USAHA	51
4.1 Pendahuluan.....	51
4.2 Karakteristik Manajemen	53
4.3 Tujuan Manajemen	54
4.4 Unsur Pokok Manajemen.....	55
4.5 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Usaha	56
4.5.1 Proses rekrutmen dan seleksi	57
4.5.2 Hubungan Karyawan.....	60
4.5.3 Pelatihan dan pengembangan	61
4.5.4 Kompensasi dan keuntungan.....	64
4.5.5 Masalah Kepatuhan dan Hukum.....	66
4.5.6 Pentingnya Kepatuhan Hukum dalam Pengadaan: Panduan bagi Dunia Usaha	67
4.6 Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	69
4.6.1 Keselamatan kerja	70
4.6.2 Kesehatan Kerja.....	71
4.6.3 Apakah Semua Perusahaan Wajib Menerapkan SMK3?	72
4.7 Meningkatkan retensi karyawan	73
4.8 Manajemen Kemampuan	73
4.8.1 Talent Mapping.....	74
4.8.2 Talent Pool.....	74
4.9 Perencanaan strategis	75
4.9.1 Mengapa perencanaan strategis penting?	76
4.9.2 Siapa yang melakukan perencanaan strategis dalam bisnis?	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
BAB 5 TEKNIK PEMASARAN	83
5.1 Pengertian Pemasaran	84
5.2 Tujuan dan Fungsi Pemasaran.....	86

5.2.1 Tujuan Pemasaran.....	86
5.2.2 Fungsi Pemasaran.....	89
5.3 Hal-hal yang Perlu pada Kegiatan Pemasaran	90
5.3.1 Analisa Pasar.....	90
5.3.2 Bauran Pemasaran	91
5.4 Ruang Lingkup Rencana Pemasaran.....	93
5.5 Strategi dan Taktik Pemasaran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	102
BAB 6 MANAJEMEN KEUANGAN	103
6.1 Pengenalan Manajemen Keuangan:.....	103
6.2 Perencanaan Keuangan:	104
6.3 Sumber Dana.....	106
6.3.1 Pengelolaan Arus Kas.....	107
6.3.2 Pengendalian Biaya.....	107
6.3.3 Pricing (Penentuan Harga)	109
6.3.4 Investasi dan Pengembangan Bisnis.....	109
6.3.5 Manajemen Risiko Keuangan.....	109
6.3.6 Pajak dan Regulasi Keuangan	109
6.3.7 Pelaporan Keuangan.....	110
6.3.8 Evaluasi Kinerja Keuangan	110
DAFTAR PUSTAKA.....	111
BAB 7 KONSEP HOME CARE DAN PRAKTIK MANDIRI	113
7.1 Pendahuluan.....	113
7.2 Konsep Home Care.....	114
7.2.1 Definisi	114
7.2.2 Tujuan.....	115
7.2.3 Manfaat	116
7.2.4 Jenis Pelayanan Home Care	116
7.2.5 Prinsip Home Care.....	117
7.2.6 Mekanisme Pelayanan Home Care	118
7.2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Layanan Home Care.....	120
7.2.8 Peran Perawat dalam Pelayanan Home Care.....	121
7.2.9 Keterampilan Dasar Yang Harus Dimilki Perawat	122
7.2.10 Penerapan Etik Dalam Pelayanan Home Care.....	124
7.3 Konsep Praktik Mandiri.....	127
DAFTAR PUSTAKA.....	129
BAB 8 ENTERPRENEURSHIP DALAM PELAYANAN KEPERAWATAN GERONTIK.....	131
8.1 Konsep Pelayanan Keperawatan	131

8.2 Entrepreneurship dalam Keperawatan Gerontik	132
8.3 Jenis kewirausahaan dalam pelayanan keperawatan gerontik	134
DAFTAR PUSTAKA.....	144
BAB 9 ENTREPRENEURSHIP PADA PELAYANAN	
KEPERAWATAN MATERNITAS	147
9.1 Pendahuluan.....	147
9.2 Kewirausahaan dalam Keperawatan Maternitas.....	149
DAFTAR PUSTAKA.....	154
BAB 10 ENTREPRENEURSHIP PADA PELAYANAN	
KEPERAWATAN ANAK	155
10.1 Pendahuluan.....	155
10.2 Usaha dalam Area pelayanan Keperawatan Anak	156
10.2.1 Baby Massage & Spa.....	156
10.2.2 <i>Children day Care</i>	160
10.2.3 Konsultan Keperawatan	161
10.2.4 Terapi komplementer	162
10.2.5 Fisioterapi	163
DAFTAR PUSTAKA.....	165
BAB 11 ENTERPREUNERSHIP PADA PELAYANAN	
KEPERAWATAN KOMUNITAS DAN KELUARGA	167
11.1 Pendahuluan.....	167
11.2 Konsep Keperawatan Komunitas.....	168
11.2.1 Paradigma Keperawatan Komunitas	169
11.2.2 Prinsip Pemberian Pelayanan Keperawatan	
Kesehatan Komunitas	170
11.3 Konsep Keluarga	172
11.4 Jenis Enterpreuner Pelayanan Keperawatan Komunitas	
dan Keluarga.....	172
DAFTAR PUSTAKA.....	175
BAB 12 ENTEPRENEURSHIP PELAYANAN KEPERAWATAN	
JIWA.....	177
12.1 Pendahuluan.....	177
12.2 Nursing Enterpreneur	179
12.3 Perawat Sebagai Konseling	181
12.3.1 Keterampilan konseling versus keterampilan	
konseling	181
12.3.2 Daya Tarik sebagai Konseling.....	182
12.3.3 Pelatihan	183

12.3.4 Kesempatan untuk berlatih	184
12.3.5 Cara sukses dalam konseling.....	184
12.4 Hambatan Kewirausahaan dalam Keperawatan	185
12.5 Rangkuman	188
DAFTAR PUSTAKA.....	189

BAB 1

KONSEP DASAR KEWIRAUSAHAAN

Oleh Ira Kusumawaty

1.1 Pendahuluan

Istilah kewirausahaan muncul sekitar abad ke-15 melalui kata Perancis wirausaha atau entrepreneur, yang berarti mengatur, mengelola, dan mengambil risiko dalam suatu usaha atau perusahaan (Susanti, 2018). Kewirausahaan dapat didefinisikan sebagai tindakan mencapai kesuksesan melalui koordinasi dan pelaksanaan proyek, jasa, dan kegiatan bisnis (da Silva Copelli et al., 2019).

Konsep kewirausahaan pada awalnya dibahas dalam bidang ilmu ekonomi. Namun, hal ini telah meluas ke bidang pengetahuan lain, termasuk sosial, politik dan kelembagaan. Misalnya, kewirausahaan bagi para ekonomi dikaitkan dengan pembangunan ekonomi dan kewirausahaan sehingga mendorong inovasi untuk pembangunan tersebut. Bagi kaum behavioris, kewirausahaan berkaitan dengan perilaku dan sikap wirausaha (da Silva Copelli et al., 2019).

Dalam Keperawatan, kewirausahaan telah terbukti sejak abad ke-19, melalui karya perintis Florence Nightingale dalam perawatan tentara selama Perang Krimea dan pendirian Sekolah Keperawatan di Rumah Sakit Saint Thomas, yang memulai landasan ilmiah profesi (da Silva Copelli et al., 2019; Nielsen et al., 2012). Definisi kewirausahaan adalah: “Ketika Anda memanfaatkan peluang dan ide

dan mengubahnya menjadi nilai bagi orang lain.” Nilai yang diciptakan dapat berupa finansial, budaya atau social (Jakobsen et al., 2021).

Prevalensi perawat yang berwirausaha hanya 0,5 - 1% dari seluruh perawat yang bekerja secara global, sehingga terdapat potensi besar untuk membawa kewirausahaan ke dalam profesi keperawatan (Jakobsen et al., 2021). Hal ini diperlukan untuk menantang perspektif profesi keperawatan dan menghadapi masa depan yang ditandai dengan meningkatnya populasi lansia, meningkatnya kompleksitas dan meningkatnya permintaan akan layanan kesehatan berkualitas, terbatasnya sumber daya keuangan dan kekurangan tenaga kerja (Neergård, 2021).

Dalam konteks modern, kewirausahaan di bidang keperawatan memainkan peran penting dalam memperluas wawasan dan memperkuat profesi seperti sains, teknologi dan inovasi di lingkungan dan bidang kegiatan yang paling beragam (Hartati et al., 2021). Hanya dengan begitu, masyarakat dapat mengetahui kemajuan profesi tersebut, melalui misi sosial dan keuntungan kesehatannya (Cardoso et al., 2014). Oleh karena itu, pendekatan terhadap konsep kewirausahaan memandu promosi visi sosial profesi keperawatan, serta mencapai tingkat pengembangan profesional baru bagi perawat (da Silva Copelli et al., 2019).

1.2 Konsep Kewirausahaan dalam Keperawatan

Konsep kewirausahaan keperawatan dikaitkan dengan seperangkat karakteristik pribadi. Konsep keperawatan didefinisikan sebagai berikut: rasa peluang, kemandirian, fleksibilitas, ketekunan, inovasi, inisiatif, kepercayaan diri, disiplin, komunikasi, tanggung jawab, pengambilan risiko yang diperhitungkan, tindakan holistik, menaklukkan lingkungan keperawatan baru, menambah nilai profesi di hadapan masyarakat, meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara, mengelola keuangan

dan konflik, memiliki kesadaran hukum dan menatap masa depan (da Silva Copelli et al., 2019).

Rasa adanya peluang juga muncul dalam hasil sebagai karakteristik utama wirausaha keperawatan. Peluang keperawatan adalah pencarian bidang aktivitas profesional baru yang membawa perbaikan sosial, serta penggunaan situasi yang tidak biasa dalam praktik profesional yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja keperawatan, pendidikan, wirausaha atau kinerja lainnya (Dehghanzadeh et al., 2016).

Wirausahawan perawat membangun usaha baru untuk menciptakan nilai baru. Ada yang merawat pasien melalui bisnisnya, misalnya dengan mendirikan institusi layanan kesehatan atau layanan kunjungan rumah (Ippoliti et al., 2018), sedangkan ada pula yang mendirikan usaha yang menawarkan produk dan layanan di luar perawatan langsung (Neergard, 2021)

Perawat wirausaha sering kali memiliki pengetahuan dan pengalaman luas dalam pekerjaan klinis mereka. Mereka menjadi wirausahawan untuk melepaskan diri dari pekerjaan tradisional yang penuh tekanan (Neergard, 2021). Kurangnya pengetahuan bisnis menjadi tantangan bagi perawat. Perawat wirausaha jarang memiliki akses terhadap kursus dan jaringan kewirausahaan. Mereka juga menghadapi risiko keuangan dan tantangan hukum saat mengelola operasi sehari-hari, mengawasi penjualan dan pemasaran, serta memimpin calon karyawan. Mengalihkan peran yang berbeda dalam sebuah perusahaan kecil (bertindak sebagai pemilik, manajer, perawat klinis, kolega dan teman), serta pertimbangan etis dalam memulai bisnis di sektor perawatan, dapat menyebabkan konflik pribadi (Neergard, 2021; Weinstein, 2017).

Perawat intrapreneur harus melibatkan rekan-rekan dan manajer mereka dalam proses kewirausahaan mereka. Mereka harus memahami organisasi secara keseluruhan dan menetapkan inisiatif mereka sejalan dengan organisasi pemberi kerja. Dengan

demikian, perawat intrapreneur dipandu dan terinspirasi oleh manajer yang memfasilitasi pengembangan strategis (Bagheri & Akbari, 2017).

1.3 Faktor – Faktor Pengembangan Kewirausahaan Keperawatan

Faktor-faktor yang harus dinilai dalam pengembangan kewirausahaan keperawatan yaitu (Purwandari et al., 2021) :

1.3.1 Peluang Wirausaha

Peluang berwirausaha merupakan landasan untuk memulai suatu usaha dan mendapatkan peluang apa saja yang dapat mengembangkan usaha tersebut. Menurut (Jahani et al., 2016) berikut peluang usaha yang dapat dilakukan :

1. Pengetahuan dan Pengalaman

Pengetahuan dan pengalaman memainkan peran penting dalam mengidentifikasi peluang dan membuat keputusan berwirausaha. Dengan pengalaman, wirausahawan dapat mengidentifikasi peluang yang tidak semua wirausaha dapat mengetahuinya, seperti mengidentifikasi hambatan dan cara mengatasinya. Misalnya, seorang perawat jiwa berencana untuk memulai bisnis dan menciptakan peluang untuk membuka layanan terapi atau konseling kepada individu dan keluarga.

2. Sosial Media

Di era modern ini, teknologi internet menjadi kebutuhan utama setiap orang. Semua orang mengenal dan menggunakan jejaring sosial, segala kebutuhan dan informasi dapat diperoleh melalui internet. Oleh karena itu seorang wirausahawan harus mampu memahami dan mengetahui pasar dari internet atau jejaring sosial agar lebih mudah dalam mengidentifikasi peluang dalam bisnisnya, seperti promosi

online, pemesanan layanan kesehatan melalui website, dan lain-lain.

3. Identifikasi kebutuhan fasilitas komunitas keperawatan

Banyak perawat yang ingin menerbitkan karyanya dalam bentuk buku, namun banyak penerbit yang menolak menerbitkannya. Sebagai wirausaha perawat, isu ini dapat memberikan peluang bagi wirausaha perawat untuk mendirikan pusat penerbitan buku bagi perawat, guru, dan mahasiswa keperawatan.

4. Interaksi sosial

Sebagai seorang perawat pemula hendaknya selalu berinteraksi dengan masyarakat, pasien atau sesama wirausahawan sehingga dapat mengidentifikasi peluang bisnis atau mengembangkan bisnisnya secara langsung melalui interaksi tersebut.

1.3.2 Hambatan Kewirausahaan

1. Kurangnya pendidikan keperawatan

Pendidikan kewirausahaan dinilai berpengaruh dalam dunia bisnis. Program pendidikan kewirausahaan dirasa cukup namun belum cukup karena hanya diajarkan dasar-dasar kewirausahaan dan belum ada praktik usaha yang mengelolanya. Selain itu, metode pembelajaran yang diajarkan hanya sebatas siswa mengerjakan pekerjaan rumah dan tidak ada yang bertanya tentang kewirausahaan, serta tidak semua guru kurikulum mengetahui tentang kewirausahaan (Purwandari et al., 2021).

Minimnya pengetahuan manajemen keperawatan dan bisnis ditandai dengan buruknya sosialisasi di dunia akademis dan kurangnya kualifikasi di bidang kewirausahaan. Pengetahuan erat kaitannya dengan kewirausahaan, seorang wirausaha tidak bisa bertindak seolah-olah sedang membuat proposal bisnis. Memiliki keterampilan bisnis dan

pengetahuan manajemen yang lebih baik dipandang sebagai kemampuan mengelola atau membangun bisnis yang lebih baik. Oleh karena itu, kurangnya pengetahuan dan pengalaman menjadi salah satu kendala yang muncul dalam memulai usaha (Copelli et al., 2017).

Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman berperan penting dalam mengidentifikasi peluang bisnis. Dimana peluang bisnis terikat dengan hambatan. Seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman sebelumnya akan dengan mudah mengidentifikasi peluang yang ada dan yang tidak ada, sehingga perawat pemula dapat mengetahui terlebih dahulu hambatan-hambatan dalam berbisnis ketika memulai suatu usaha (Jahani et al., 2016).

2. Biaya atau pendanaan

Biaya merupakan salah satu faktor eksternal yang menjadi hambatan penyebab kegagalan dalam berwirausaha. Pengajuan modal untuk mengakses kewirausahaan dinilai sulit bagi sebagian wirausaha keperawatan yang baru memulai dunia usaha (Atsan, 2016).

3. Mitra dan kurangnya sumber daya

Perilaku rekan kerja yang tidak profesional seperti rasa iri antar rekan kerja, mereka menganggap salah satu dari mereka lebih perhatian dibandingkan yang lain. Kecemburuan antar rekan kerja menjadi kendala bagi perawat wirausaha dalam berwirausaha karena mempunyai dampak yang cukup besar dan mempengaruhi usaha yang dijalankan (Jahani et al., 2016).

Kurangnya sumber daya dan infrastruktur juga menghambat kewirausahaan keperawatan. Menjadi salah satu kendala dalam berwirausaha karena misalnya kurangnya tenaga pendukung dan sulitnya/terbatasnya persediaan barang dan jasa yang menjadi dasar dalam memulai suatu

usaha, tidak tersedianya barang dan jasa sangat mempengaruhi seorang perawat wirausaha dalam memulai suatu usaha. Serta beban kerja perawat wirausaha itu sendiri yang tidak mencukupi permintaan tersebut. Perawat wirausaha mengurus permintaan produksi, dan mencatat sendiri biaya produksi, sehingga tekanan yang sebelumnya tidak pernah dihadapi, kini dihadapkan pada penderitaan dan stres dapat mempengaruhi seorang perawat wirausaha dalam menjalankan usahanya (Copelli et al., 2017).

Kepercayaan antarpribadi adalah suatu keharusan untuk bisnis yang berkelanjutan. Pengalaman wirausaha menekankan pentingnya kepercayaan antar mitra. Hilangnya kepercayaan terhadap sesama mitra dapat melemahkan inisiatif untuk membangun kemitraan, kerja sama, dan kolaborasi yang lebih besar di dunia bisnis. Dengan begitu, mitra menjadi salah satu penghambat dalam berwirausaha (Atsan, 2016).

4. Kurangnya Kepercayaan Terhadap Perubahan

Kendala lain dalam kewirausahaan keperawatan yang ditemukan adalah kurangnya rasa percaya diri perawat wirausaha terhadap perubahan. Perawat wirausaha rentan terhadap perubahan, kurangnya sikap terhadap perubahan membuat seorang perawat wirausaha tidak hanya tidak memahami masalahnya tetapi juga tidak mampu mengambil risiko dan menerima ide-ide baru serta menciptakan lebih banyak hambatan (Jahani et al., 2016).

1.3.3 Solusi Pengembangan Kewirausahaan

Dari setiap penelitian bahwa pengembangan kewirausahaan harus dilandasi oleh keterampilan kewirausahaan, pengalaman dan pengetahuan kewirausahaan serta minat berwirausaha dari dalam diri seseorang. Perawat yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan kewirausahaan selama masa pendidikannya

menyebabkan mereka sulit mengambil risiko dan belum terbiasa dengan peran baru sebagai wirausaha, sehingga tidak hanya diperlukan pengetahuan tentang kewirausahaan tetapi pengalaman dalam dunia usaha dan keterampilan yang dimiliki. juga diperlukan. Salah satunya dengan mengikuti praktik atau pelatihan kewirausahaan (Purwandari et al., 2021).

1) Minat dan pengetahuan

Pada penelitian Maryati (2015), peserta diklat diberikan pengetahuan tentang kewirausahaan untuk meningkatkan minat berwirausaha seperti etika dalam berwirausaha, dorongan dan ruang lingkup berwirausaha, analisis persaingan pelayanan klinik home care, pengelolaan bisnis dan keuangan serta meningkatkan rasa percaya diri seorang perawat dalam kewirausahaan. Dengan melakukan kunjungan ke tempat praktek klinik dimana pelayanan home care dimiliki oleh perawat.

Pengetahuan tentang kewirausahaan sangat diperlukan sebelum memulai suatu usaha untuk membimbing seorang perawat. Dalam penelitian Hakim, dkk. (2017) seperti mata kuliah kewirausahaan dan pengaruh mata kuliah kewirausahaan sangat mempengaruhi dalam mengajak mahasiswa keperawatan dalam berwirausaha.

2) Keterampilan, pelatihan dan pengalaman.

Keterampilan kewirausahaan dapat dilatih pada masa pendidikan, salah satu bentuk kemampuan atau pengalaman yang diperlukan oleh seorang perawat wirausaha adalah pelatihan atau praktik kewirausahaan, misalnya Pelatihan Manajemen Bisnis untuk pelayanan klinik home care. Tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kewirausahaan, menambah pengalaman dalam berwirausaha, membangkitkan semangat dan semangat kewirausahaan di kalangan mahasiswa dan perawat (Maryati et al., 2015).

Pelatihan yang dilakukan pada penelitian (Maryati et al., 2015) adalah Manajemen Bisnis Klinik Home Care. Metode ini dipilih untuk menunjukkan tahapan proses kerja pada setiap tindakan. Demonstrasi dilakukan oleh instruktur mengenai tahapan tindakan dan penyusunan desain proposal bisnis yang akan dilakukan oleh peserta pelatihan. Selain pelatihan, juga dilakukan kunjungan ke tempat praktik klinik home care milik perawat untuk meningkatkan jiwa kewirausahaan peserta pelatihan.

Didukung oleh penelitian (Hidayati et al., 2018), menumbuhkan jiwa kewirausahaan pada diri perawat sangatlah penting, banyak hal yang dapat dilakukan perawat untuk meningkatkan keterampilan dalam berwirausaha seperti membuka klinik kesehatan atau keperawatan. Dalam penelitian Hidayati untuk dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman dalam bidang kewirausahaan dengan melakukan pelatihan pijat dewasa pada mahasiswa keperawatan. Hasil yang diperoleh adalah mahasiswa keperawatan mengaku sangat berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan diri mereka dalam dunia usaha, dan dapat menjadi bekal untuk berwirausaha serta dapat memberikan banyak manfaat.

Untuk meningkatkan minat mahasiswa keperawatan dalam berwirausaha tidak hanya dengan teori selama masa pembelajaran tetapi juga dengan implementasi praktik kewirausahaan. Mahasiswa keperawatan dibekali dan diajarkan bagaimana seorang wirausaha bertindak dan bekerja dalam praktik wirausaha. Dengan banyaknya ditemukan mahasiswa keperawatan lebih berpikiran terbuka dan tertarik untuk menjadi wirausaha (Hakim et al., 2017).

Kurangnya pengetahuan dan pengalaman dapat diperoleh dengan meningkatkan keterampilan dengan mengikuti pelatihan kewirausahaan. Perlunya mengikuti pelatihan kewirausahaan semasa kuliah dan mengikuti praktik kewirausahaan sangat dianjurkan untuk memudahkan seorang wirausaha melihat keadaan bagaimana dunia wirausaha bekerja. Selain itu, pengetahuan dalam

membuat proposal juga perlu dilatih, tidak hanya dengan teori yang diberikan semasa kuliah saja (Copelli et al., 2017).

1.4 Kualitas Kewirausahaan Perawat

Pengusaha perawat yang sukses memiliki keahlian yang memungkinkan mereka mengintegrasikan layanan kesehatan dan bisnis dengan lancar, seperti kompetensi kepemimpinan, analitis, dan komunikasi yang kuat. Pada saat yang sama, mereka harus memiliki karakteristik lain yang memungkinkan mereka menerapkan keterampilannya secara mandiri (Maryville University, 2023)

1. Pengembangan Bisnis

Wirausahawan perawat harus dapat melihat bagaimana pengalaman perawatan kesehatan mereka dapat mengarah pada pengembangan bisnis yang sukses. Contoh tindakan ini berasal dari Seattle Sutton, RN, BSN, dari Marseilles, Illinois, yang memiliki Seattle Sutton's Healthy Eating yang menyiapkan ribuan makanan bergizi seimbang setiap minggu untuk klien di seluruh AS.

Contoh lain dari kesuksesan wirausaha perawat adalah Pat Bemis, RN, CEN, yang telah membangun kerajaan berbasis perawatan melalui situs web, CD, seminar, dan bukunya, termasuk buku debutnya yang diterbitkan sendiri, "Emergency Nursing Bible." (Maryville University, 2023).

2. Mandiri

Pengusaha perawat harus memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri, yang berarti lebih dari sekedar tidak bekerja di bawah kepala perawat atau eksekutif keperawatan. Artinya memiliki disiplin diri dan motivasi yang diperlukan untuk membentuk model bisnis yang efektif. Hal ini dapat berkisar dari memutuskan bagaimana pekerjaan mereka

dilakukan hingga menentukan berapa banyak mereka dapat mengenakan biaya untuk layanan mereka.

3. Gairah

Penting bagi wirausaha perawat untuk secara efektif menyalurkan minat yang paling mereka minati, seperti nutrisi, teknologi, atau pendidikan, ke dalam bidang tertentu. Misalnya, perawat wirausaha yang bersemangat mengurangi risiko penyakit kardiovaskular mungkin memfokuskan jalur kariernya pada pengembangan perangkat yang dapat membantu orang mengelola tekanan darah, kolesterol, dan elemen lain yang dapat berdampak pada kesehatan jantung dengan lebih baik (Maryville University, 2023).

4. Fleksibilitas

Wirausahawan perawat perlu memanfaatkan fleksibilitas yang menyertai peran tersebut dan menggunakannya dengan bijak. Bekerja secara mandiri memberi perawat wirausaha kemampuan untuk mengontrol jadwal mereka sendiri dan membangun keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Namun, hal ini juga disertai dengan tanggung jawab untuk menyusun jadwal mereka sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan efektivitas agar bisnis mereka dapat tumbuh dan berkembang (Maryville University, 2023).

1.5 Rangkuman

Kewirausahaan merupakan suatu peluang bagi wirausahawan untuk berani membuka suatu usaha, mengatur dan mengelola, serta mengambil keputusan dalam usahanya tersebut. Perawat wirausaha adalah perawat yang menggunakan latar belakang dan keahlian medisnya untuk membangun usaha yang berfokus pada layanan kesehatan. Nursing Entrepreneur memainkan peran penting dalam memajukan layanan kesehatan dengan berinovasi dalam sistem,

produk, dan layanan medis. Mereka menggunakan kreativitas, investasi, strategi bisnis, dan pemecahan masalah untuk menciptakan, mempromosikan, dan menerapkan teknologi baru.

Hal - hal yang harus di evaluasi dalam pengembangan kewirausahaan keperawatan, yaitu : peluang usaha, yang dimana mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk membuat usaha tersebut, memanfaatkan media sosial untuk perkembangan bisnisnya yang dimana sebagai promosi usahanya, membuka konseling secara online. kemudian, berinteraksi sosial, ini menjadi hal penting juga untuk mendapatkan ide peluang usaha dari rekan - rekan wirausahawan ataupun keluhan dari pasien terhadap fasilitas yang kurang lengkap dari suatu tempat.

Hambatan bagi keperawatan kewirausahaan : pendidikan kewirausahaan yang masih belum mencukupi, biaya dan pedanaan yang cukup besar untuk membuka suatu usaha, dan kurangnya mira dan sumber daya. Untuk mengatasi hal tersebut, yang dilakukan yaitu mendalami pengetahuan kewirausahaan dan mengasah keterampilan dengan pelatihan dan pengalaman tentang berwirausaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Atsan, N. (2016). Failure Experiences of Entrepreneurs : Causes and Learning Outcomes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 435–442.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.054>
- Bagheri, A., & Akbari, M. (2017). *The Impact of Entrepreneurial Leadership on Nurses ' Innovation IWB in Health Care. 2014*, 1–8. <https://doi.org/10.1111/jnu.12354>
- Cardoso, R. J. M., Graveto, J. M. G. de N., & Queiroz, A. M. C. A. (2014). Visibilidade da enfermagem nas mídias impressa e online. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 22(1), 144–149.
<https://doi.org/10.1590/0104-1169.3144.2394>
- Copelli, F. H. da S., Erdmann, A. L., Santos, J. L. G. dos, Gabriela, Lanzoni, M. de M., & Andrade, S. R. de. (2017). *Entrepreneurship in the public university management of nursing : obstacles and strategies Entrepreneurship in the public university management of nursing : obstacles and strategies. November*.
<https://doi.org/10.15253/2175-6783.2017000500003>
- da Silva Copelli, F. H., Erdmann, A. L., & Dos Santos, J. L. G. (2019). Entrepreneurship in Nursing: an integrative literature review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(Suppl 1), 289–298.
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0523>
- Dehghanzadeh, M. R., Kholasehzadeh, G., Birjandi, M., & Antikchi, E. (2016). *Entrepreneurship Psychological Characteristics of Nurses*. 4–8.
- Hakim, N. R., Kio, A. L., & Entrepreneur, M. (2017). *Pengaruh kuliah entrepreneurship terhadap minat mahasiswa keperawatan stikes bina usaha angkatan viii menjadi seorang entrepreneur. 05*.
- Hartati, A. S., Warsiski, A., Kusmantini, T., & Kusumo Diantoro, A. (2021). *Kewirausahaan Sosial dan Inovasi Sosial*.
- Hidayati, E., Nugroho, H. A., & Indrawati, N. D. (2018). *Pelatihan Pijat Dewasa Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Sebagai Bekal Berwirausaha Training on Adult Massage for Students in the Faculty of Nursing and Health Sciences to Provide Entrepreneurship 1*, 42–46.

- Ippoliti, R., Falavigna, G., Montani, F., & Rizzi, S. (2018). *The private healthcare market and the sustainability of an innovative community nurses programme based on social entrepreneurship - CoNSENSo project. October*, 1–8.
- Jahani, S., Elahi, N., Fallahi-khoshknab, M., & Sciences, R. (2016). *Iranian entrepreneur nurses' perceived barriers to entrepreneurship: A qualitative study. January*.
<https://doi.org/10.4103/1735-9066.174749>
- Jakobsen, L., Wachter Qvistgaard, L., Trettin, B., & Juel Rothmann, M. (2021). Entrepreneurship and nurse entrepreneurs lead the way to the development of nurses' role and professional identity in clinical practice: A qualitative study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(10), 4142–4155.
<https://doi.org/10.1111/jan.14950>
- Maryati, S., Kesehatan, A., & Husada, K. (2015). *The 2 nd University Research Coloquium 2015 ISSN 2407-9189 PENINGKATAN KETERAMPILAN MANAJEMEN USAHA BAGI MAHASISWA The 2 nd University Research Coloquium 2015 ISSN 2407-9189*.
- Neergård, G. B. (2021). Entrepreneurial nurses in the literature: A systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 905–915. <https://doi.org/10.1111/jonm.13210>
- Neergard, G.-B. (2021). *Entrepreneurial Nurses in the Literature : A Systematic Literature Review Entrepreneurial nurses in the literature : A systematic literature review. April*.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13210>
- Nielsen, S. L., Klyver, K., Evald, M. R., & Bager, T. (2012). *Entrepreneurship in Theory and Practice: Paradoxes in Play*. Edward elgar Publishing Limited.
- Purwandari, A., Puspita, W., Castury, D., Suparto, T. A., & Hermayanti, Y. (2021). *Nursing Entrepreneurship Development : Literature Review. 1(March)*.
- Susanti, E. (2018). Konsep Dasar IPS. In CV. Widya Puspita.
- University, M. (2023). *What Is a Nurse Entrepreneur, and How Do You Become One?* <https://online.maryville.edu/blog/what-is-a-Nurse-Entrepreneur/>.
- Weinstein, S. M. (2017). *The nurse entrepreneur : empowerment needs , challenges , and self-care practices*. 57–66.

BAB 2

MANAJEMEN MODAL DAN KEBUTUHAN USAHA

Oleh Mochamad Robby Fajar Cahya

2.1 Pendahuluan

Manajemen modal dan kebutuhan usaha adalah aspek penting dalam mengelola bisnis. Ini melibatkan pengelolaan sumber daya finansial untuk memastikan bahwa bisnis beroperasi secara efisien dan dapat mencapai tujuannya. Manajemen Modal dan Kebutuhan Usaha dapat diartikan sebagai dua aspek kunci dalam mengelola keuangan sebuah bisnis. Manajemen modal melibatkan pengelolaan sumber daya finansial, sementara kebutuhan usaha mencakup berbagai biaya dan investasi yang diperlukan untuk menjalankan operasi bisnis. Keduanya saling terkait dan penting untuk memastikan kesehatan finansial dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

2.2 Definisi Manajemen Modal

Manajemen Modal merujuk pada proses perencanaan, pengelolaan, dan pengalokasian sumber daya finansial yang dimiliki atau diperoleh oleh sebuah organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan-tujuan strategisnya. Ini mencakup keputusan terkait pengelolaan modal sendiri, pembiayaan, investasi, dan alokasi dana untuk kegiatan operasional dan pengembangan bisnis.

Pentingnya Manajemen Modal bagi Sebuah Bisnis

Manajemen modal sangat penting bagi sebuah bisnis karena:

1. **Mengamankan Ketersediaan Sumber Daya Finansial:** Manajemen modal memastikan bahwa bisnis memiliki sumber daya finansial yang cukup untuk memenuhi kebutuhan operasional sehari-hari dan untuk membiayai proyek-proyek pengembangan.
2. **Mengelola Risiko Finansial:** Dengan mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola risiko finansial, bisnis dapat menghindari masalah keuangan yang serius dan meminimalkan kerugian potensial.
3. **Memungkinkan Pengambilan Keputusan yang Tepat:** Manajemen modal yang baik menyediakan data dan informasi keuangan yang diperlukan untuk mengambil keputusan strategis yang lebih baik terkait investasi, ekspansi, atau penyesuaian strategi bisnis.
4. **Mendukung Pertumbuhan dan Ekspansi:** Dengan pengelolaan modal yang efektif, bisnis dapat mempersiapkan diri untuk memanfaatkan peluang pertumbuhan atau ekspansi pasar.

Manajemen modal mencakup sejumlah aktivitas dan prinsip, termasuk:

1. **Perencanaan Modal:** Menentukan kebutuhan modal untuk memulai atau mengembangkan bisnis, serta mengidentifikasi sumber-sumber modal yang akan digunakan.
2. **Pengelolaan Arus Kas:** Memantau dan mengelola arus kas untuk memastikan bahwa bisnis memiliki cukup uang tunai untuk memenuhi kewajiban finansialnya.
3. **Investasi dan Pengalokasian Modal:** Menentukan cara terbaik untuk menginvestasikan modal, baik untuk operasional sehari-hari maupun untuk pertumbuhan jangka panjang.
4. **Pengelolaan Risiko Finansial:** Mengidentifikasi risiko-risiko finansial yang mungkin mempengaruhi bisnis dan mengembangkan strategi untuk mengelolanya.

5. Pemantauan Kinerja Keuangan: Melakukan analisis terhadap laporan keuangan dan indikator keuangan untuk mengevaluasi kinerja bisnis.
6. Pemilihan Sumber Dana: Menentukan sumber-sumber modal yang tepat, termasuk modal internal, pinjaman bank, pembiayaan ekuitas, atau sumber modal eksternal lainnya.
7. Pengelolaan Anggaran: Menyusun dan memantau anggaran untuk mengendalikan pengeluaran dan memastikan bahwa dana dialokasikan dengan efisien.
8. Manajemen Aset dan Liabilitas: Mengoptimalkan struktur modal dan mengelola aset serta kewajiban bisnis dengan bijak.

2.3 Tujuan Manajemen Moda

Tujuan utama dari manajemen modal adalah untuk memastikan pengelolaan sumber daya finansial sebuah organisasi atau bisnis secara efisien, efektif, dan berkelanjutan. Dengan manajemen modal yang baik, bisnis dapat mencapai sejumlah tujuan strategis yang penting. Berikut adalah tujuan-tujuan utama dari manajemen modal:

1. Mengamankan Ketersediaan Dana: Memastikan bahwa bisnis memiliki cukup dana untuk memenuhi kebutuhan operasional sehari-hari dan untuk membiayai proyek-proyek pengembangan atau investasi yang diperlukan.
2. Mengelola Risiko Finansial: Mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola risiko-risiko finansial yang mungkin mempengaruhi bisnis, seperti fluktuasi pasar atau risiko kredit.
3. Mengoptimalkan Pengembalian Modal: Memaksimalkan pengembalian dari investasi dan penggunaan sumber daya finansial yang tersedia.
4. Menghindari Krisis Keuangan: Mencegah masalah keuangan yang serius yang dapat mengancam kelangsungan bisnis.

5. Memungkinkan Pengambilan Keputusan yang Tepat: Menyediakan data dan informasi keuangan yang diperlukan untuk mengambil keputusan strategis yang lebih baik terkait investasi, ekspansi, atau penyesuaian strategi bisnis.
6. Mendukung Pertumbuhan dan Ekspansi: Dengan pengelolaan modal yang efektif, bisnis dapat mempersiapkan diri untuk memanfaatkan peluang pertumbuhan atau ekspansi pasar.

2.4 Bagaimana Manajemen Modal dapat Membantu Mencapai Tujuan Bisnis

Manajemen modal membantu mencapai tujuan bisnis dengan :

1. Mengoptimalkan Alokasi Sumber Daya: Manajemen modal membantu bisnis mengalokasikan sumber daya finansial dengan efisien, memprioritaskan penggunaan modal sesuai dengan kebutuhan mendesak dan peluang pertumbuhan.
2. Pengelolaan Likuiditas: Memastikan bahwa bisnis memiliki cukup likuiditas (uang tunai) untuk memenuhi kewajiban finansialnya, seperti membayar gaji, tagihan, dan pinjaman.
3. Pengendalian Risiko Finansial: Identifikasi dan pengelolaan risiko finansial dapat membantu bisnis melindungi diri dari kerugian yang tidak terduga dan menjaga stabilitas keuangan.
4. Pengembangan Strategi Keuangan: Manajemen modal membantu bisnis dalam merencanakan strategi keuangan jangka panjang, termasuk investasi, pengembangan produk, ekspansi, dan akuisisi.
5. Pemantauan Kinerja Keuangan: Melalui pemantauan kinerja keuangan, bisnis dapat mengidentifikasi tren, masalah, atau peluang yang memerlukan tindakan korektif atau penyesuaian dalam rencana bisnis.

6. Pemilihan Sumber Modal yang Tepat: Dengan memilih sumber modal yang sesuai dengan kebutuhan bisnis, manajemen modal dapat meminimalkan biaya modal dan meningkatkan efisiensi.

2.5 Definisi Manajemen Modal

Manajemen Modal merujuk pada proses perencanaan, pengelolaan, dan pengalokasian sumber daya finansial yang dimiliki atau diperoleh oleh sebuah organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan-tujuan strategisnya. Ini mencakup keputusan terkait pengelolaan modal sendiri, pembiayaan, investasi, dan alokasi dana untuk kegiatan operasional dan pengembangan bisnis.

Manajemen modal sangat penting bagi sebuah bisnis karena:

1. Mengamankan Ketersediaan Sumber Daya Finansial: Manajemen modal memastikan bahwa bisnis memiliki sumber daya finansial yang cukup untuk memenuhi kebutuhan operasional sehari-hari dan untuk membiayai proyek-proyek pengembangan.
2. Mengelola Risiko Finansial: Dengan mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola risiko finansial, bisnis dapat menghindari masalah keuangan yang serius dan meminimalkan kerugian potensial.
3. Memungkinkan Pengambilan Keputusan yang Tepat: Manajemen modal yang baik menyediakan data dan informasi keuangan yang diperlukan untuk mengambil keputusan strategis yang lebih baik terkait investasi, ekspansi, atau penyesuaian strategi bisnis.
4. Mendukung Pertumbuhan dan Ekspansi: Dengan pengelolaan modal yang efektif, bisnis dapat mempersiapkan diri untuk memanfaatkan peluang pertumbuhan atau ekspansi pasar.

Manajemen modal mencakup sejumlah aktivitas dan prinsip, termasuk:

1. Perencanaan Modal: Menentukan kebutuhan modal untuk memulai atau mengembangkan bisnis, serta mengidentifikasi sumber-sumber modal yang akan digunakan.
2. Pengelolaan Arus Kas: Memantau dan mengelola arus kas untuk memastikan bahwa bisnis memiliki cukup uang tunai untuk memenuhi kewajiban finansialnya.
3. Investasi dan Pengalokasian Modal: Menentukan cara terbaik untuk menginvestasikan modal, baik untuk operasional sehari-hari maupun untuk pertumbuhan jangka panjang.
4. Pengelolaan Risiko Finansial: Mengidentifikasi risiko-risiko finansial yang mungkin mempengaruhi bisnis dan mengembangkan strategi untuk mengelolanya.
5. Pemantauan Kinerja Keuangan: Melakukan analisis terhadap laporan keuangan dan indikator keuangan untuk mengevaluasi kinerja bisnis.
6. Pemilihan Sumber Dana: Menentukan sumber-sumber modal yang tepat, termasuk modal internal, pinjaman bank, pembiayaan ekuitas, atau sumber modal eksternal lainnya.
7. Pengelolaan Anggaran: Menyusun dan memantau anggaran untuk mengendalikan pengeluaran dan memastikan bahwa dana dialokasikan dengan efisien.
8. Manajemen Aset dan Liabilitas: Mengoptimalkan struktur modal dan mengelola aset serta kewajiban bisnis dengan bijak.

2.6 Strategi Pengelolaan Modal

1. Diversifikasi Investasi:

Diversifikasi adalah strategi penting untuk mengelola risiko. Dengan mengalokasikan modal ke berbagai jenis investasi atau proyek, bisnis dapat mengurangi risiko terkait dengan kinerja buruk dalam satu area tertentu.

2. Penyusunan Anggaran yang Tepat

Menetapkan anggaran yang realistis dan memantau pengeluaran adalah strategi penting untuk memastikan bahwa modal digunakan dengan efisien dan tidak terbuang percuma.

3. Pengelolaan Kas yang Efektif

Memantau dan mengelola arus kas dengan baik membantu menghindari masalah likuiditas dan memastikan bahwa bisnis memiliki cukup dana untuk memenuhi kewajiban finansialnya.

4. Evaluasi Risiko dan Pengendalian Risiko Finansial

Mengidentifikasi risiko finansial dan mengimplementasikan strategi untuk mengelolanya dapat melindungi bisnis dari kerugian finansial yang serius.

5. Pengelolaan Utang dan Kredit

Mengelola utang dengan bijak, termasuk memilih sumber pendanaan yang paling ekonomis, dapat membantu mengurangi beban keuangan.

6. Pertimbangkan Siklus Operasional Bisnis

Memahami siklus operasional bisnis membantu dalam mengalokasikan modal dengan benar untuk mengatasi fluktuasi dalam kebutuhan finansial.

7. Prioritaskan Investasi yang Menghasilkan

Mengalokasikan modal ke proyek atau investasi yang diharapkan memberikan pengembalian yang baik membantu memaksimalkan efisiensi penggunaan modal.

8. Evaluasi Kembali dan Keterlibatan Tim Keuangan:

Melibatkan tim keuangan dalam proses pengambilan keputusan finansial dan terus-menerus mengevaluasi kinerja dan alokasi modal.

2.7 Cara mengalokasikan modal untuk berbagai keperluan

1. Penilaian Prioritas dan Urgensi

Mengidentifikasi kebutuhan yang paling mendesak dan penting untuk bisnis adalah langkah pertama dalam mengalokasikan modal dengan benar.

2. Evaluasi Proyek dan Investasi

Menganalisis proyek atau investasi potensial berdasarkan kriteria finansial seperti tingkat pengembalian investasi (ROI) dan tingkat risiko adalah penting dalam pengambilan keputusan.

3. Pertimbangkan Risiko dan Pengembalian

Menilai risiko dan potensi pengembalian dari setiap investasi atau proyek membantu dalam menentukan alokasi yang paling optimal.

4. Perencanaan Anggaran

Menyusun anggaran yang mempertimbangkan kebutuhan operasional, proyek pengembangan, dan kebutuhan darurat atau cadangan adalah langkah penting dalam mengalokasikan modal.

2.8 Sumber Modal

Sumber-sumber modal adalah beragam cara atau sumber daya yang dapat digunakan oleh sebuah bisnis untuk membiayai

operasinya. Berikut adalah beberapa sumber modal yang umum digunakan oleh bisnis:

1. Modal Sendiri (*Equity*): Dana yang berasal dari pemilik atau para pendiri bisnis. Ini termasuk investasi pribadi, keuntungan yang disimpan, dan aset yang dimiliki.
2. Pinjaman Bank (*Debt Financing*): Dana yang diperoleh dengan cara meminjam dari bank atau lembaga keuangan. Ini dapat berupa kredit usaha, pinjaman modal kerja, atau kredit investasi.
3. Pendanaan Ventura (*Venture Capital*): Investasi dari investor profesional atau perusahaan modal ventura dalam bisnis yang memiliki potensi pertumbuhan besar.
4. Pendanaan Angel (*Angel Investment*): Investasi dari individu atau kelompok investor swasta yang memberikan dana dan bimbingan kepada bisnis dalam tahap awal.
5. Pendanaan Crowdfunding: Mendapatkan dana dari sejumlah kecil investor atau pendukung melalui platform crowdfunding online.
6. Penerbitan Saham (*Equity Issuance*): Menerbitkan saham perusahaan untuk mendapatkan dana dari investor publik atau lembaga keuangan.
7. Pendanaan Hutang (*Debt Issuance*): Mengeluarkan obligasi atau surat utang perusahaan untuk mendapatkan dana dari pasar modal.
8. Subsidi atau Hibah Pemerintah: Dana yang diberikan oleh pemerintah sebagai bantuan atau insentif kepada bisnis tertentu.

2.9 Cara Memilih Sumber Modal yang Sesuai:

Pemilihan sumber modal yang tepat adalah keputusan penting dalam mengelola keuangan bisnis. Beberapa faktor yang harus dipertimbangkan meliputi:

1. Tahap dan Tujuan Bisnis: Menentukan tahap perkembangan bisnis (awal, pertumbuhan, atau konsolidasi) dan tujuan penggunaan dana (ekspansi, modal kerja, riset dan pengembangan, dll.).
2. Risiko dan Pengembalian: Mempertimbangkan tingkat risiko dan pengembalian dari masing-masing sumber modal. Beberapa sumber modal mungkin memiliki tingkat risiko lebih tinggi daripada yang lain.
3. Kondisi Pasar Keuangan: Mengkaji keadaan pasar keuangan dan ketersediaan sumber modal pada saat yang bersamaan.
4. Syarat dan Ketentuan: Memahami persyaratan dan kewajiban terkait dengan setiap sumber modal. Misalnya, bunga pada pinjaman bank atau persentase ekuitas yang harus dibagi dengan investor.
5. Kebutuhan Jangka Panjang dan Jangka Pendek: Memastikan bahwa sumber modal yang dipilih sesuai dengan kebutuhan jangka panjang dan jangka pendek bisnis.
6. Kepemilikan dan Pengendalian: Mempertimbangkan apakah penerimaan sumber modal akan berdampak pada kepemilikan atau pengendalian bisnis.

2.10 Penganggaran Modal

Penganggaran modal adalah proses merencanakan dan mengelola penggunaan dana untuk memastikan bahwa sumber daya finansial bisnis digunakan secara efisien dan efektif. Berikut adalah langkah-langkah untuk membuat anggaran modal:

1. Identifikasi Kebutuhan Modal

Tentukan tujuan penggunaan modal, apakah itu untuk ekspansi, investasi dalam aset, pengembangan produk, atau tujuan lainnya.

2. Estimasi Biaya

Hitung dengan teliti biaya yang terkait dengan proyek atau kegiatan yang membutuhkan modal. Termasuk biaya pembelian, pengeluaran operasional, dan biaya terkait lainnya.

3. Prioritaskan Kebutuhan

Tentukan prioritas antara berbagai kebutuhan modal. Fokuskan pada proyek atau inisiatif yang memiliki dampak terbesar terhadap tujuan bisnis.

4. Pertimbangkan Sumber Modal

Evaluasi berbagai sumber modal yang tersedia seperti modal sendiri, pinjaman bank, atau investasi dari pihak ketiga.

5. Rencanakan dan Tetapkan Anggaran

Tentukan jumlah modal yang akan dialokasikan untuk masing-masing kebutuhan. Tetapkan batas atas dan pastikan bahwa anggaran dapat terpenuhi tanpa mengganggu keberlanjutan operasi bisnis.

6. Lakukan Pemantauan dan Evaluasi Teratur:

Pantau pengeluaran modal secara berkala dan bandingkan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Identifikasi dan tanggapi deviasi dari rencana awal.

2.11 Pengukuran Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Modal

1. Return on Investment (ROI)

ROI mengukur sejauh mana investasi modal telah menghasilkan pengembalian finansial yang positif. Ini dihitung dengan membagi keuntungan bersih dari investasi dengan biaya modal.

2. Net Present Value (NPV)

NPV mengukur nilai sekarang dari aliran kas bersih masa depan yang dihasilkan oleh penggunaan modal. Nilai positif menunjukkan investasi yang menguntungkan.

3. Internal Rate of Return (IRR)

IRR adalah tingkat pengembalian yang menghasilkan NPV nol. Semakin tinggi IRR, semakin menguntungkan penggunaan modal.

4. Payback Period

Payback period mengukur berapa lama waktu yang diperlukan untuk mendapatkan kembali modal awal dari investasi.

5. Evaluasi Risiko dan Pengembalian Alternatif

Bandingkan potensi risiko dan pengembalian dari berbagai alternatif penggunaan modal untuk memastikan keputusan terbaik.

2.12 Penganggaran Modal

Penganggaran modal adalah proses merencanakan dan mengelola penggunaan dana untuk memastikan bahwa sumber daya finansial bisnis digunakan secara efisien dan efektif. Berikut adalah langkah-langkah untuk membuat anggaran modal:

1. Identifikasi Kebutuhan Modal

Tentukan tujuan penggunaan modal, apakah itu untuk ekspansi, investasi dalam aset, pengembangan produk, atau tujuan lainnya.

2. Estimasi Biaya

Hitung dengan teliti biaya yang terkait dengan proyek atau kegiatan yang membutuhkan modal. Termasuk biaya pembelian, pengeluaran operasional, dan biaya terkait lainnya.

3. Prioritaskan Kebutuhan

Tentukan prioritas antara berbagai kebutuhan modal. Fokuskan pada proyek atau inisiatif yang memiliki dampak terbesar terhadap tujuan bisnis.

4. Pertimbangkan Sumber Modal

Evaluasi berbagai sumber modal yang tersedia seperti modal sendiri, pinjaman bank, atau investasi dari pihak ketiga.

5. Rencanakan dan Tetapkan Anggaran

Tentukan jumlah modal yang akan dialokasikan untuk masing-masing kebutuhan. Tetapkan batas atas dan pastikan bahwa anggaran dapat terpenuhi tanpa mengganggu keberlanjutan operasi bisnis.

6. Lakukan Pemantauan dan Evaluasi Teratur

Pantau pengeluaran modal secara berkala dan bandingkan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Identifikasi dan tanggapi deviasi dari rencana awal.

2.13 Manajemen Risiko Finansial

1. Risiko Pasar (*Market Risk*): Terkait dengan fluktuasi nilai aset atau kewajiban bisnis karena perubahan di pasar keuangan seperti perubahan suku bunga, pergerakan mata uang, dan fluktuasi harga saham.
2. Risiko Kredit (*Credit Risk*): Risiko bahwa pihak yang berutang tidak dapat memenuhi kewajiban pembayaran atau tidak dapat membayar kembali pinjaman.
3. Risiko Likuiditas (*Liquidity Risk*): Terkait dengan kemampuan bisnis untuk memenuhi kewajiban finansialnya dengan sumber daya likuid yang tersedia.
4. Risiko Operasional (*Operational Risk*): Terkait dengan risiko kegagalan atau kesalahan dalam proses operasional, sistem, atau personel yang dapat menyebabkan kerugian finansial.
5. Risiko Hukum (*Legal Risk*): Terkait dengan potensi risiko hukum atau tuntutan hukum yang dapat mempengaruhi bisnis.
6. Risiko Reputasi (*Reputation Risk*): Terkait dengan kemungkinan kerusakan reputasi bisnis akibat tindakan atau kejadian negatif.
7. Risiko Manajemen (*Management Risk*): Terkait dengan keputusan manajemen yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan bisnis.
8. Risiko Keamanan (*Security Risk*): Terkait dengan risiko keamanan informasi dan kebocoran data yang dapat berdampak pada keuangan dan reputasi bisnis.

2.14 Cara Mengidentifikasi, Mengukur, dan Mengelola Risiko Finansial

1. Identifikasi Risiko

Tinjau semua aspek operasional dan keuangan bisnis untuk mengidentifikasi potensi risiko di setiap area.

2. Mengukur Risiko

Gunakan alat dan metode seperti analisis statistik, model matematis, dan penggunaan data historis untuk mengukur besaran risiko dalam angka.

3. Evaluasi Dampak dan Kemungkinan

Nilai dampak dan kemungkinan terjadinya setiap risiko. Fokuskan pada risiko-risiko dengan dampak tinggi dan kemungkinan tinggi.

4. Pengembangan Strategi Pengelolaan Risiko

Pilih strategi pengelolaan risiko yang sesuai, termasuk transfer risiko melalui asuransi, mitigasi risiko melalui perubahan proses atau kebijakan, atau penerimaan risiko.

5. Implementasi dan Pemantauan

Terapkan strategi pengelolaan risiko dan pantau secara teratur untuk memastikan efektivitasnya. Lakukan penyesuaian jika diperlukan.

2.15 Kebutuhan Usaha

Kebutuhan usaha merujuk pada berbagai macam sumber daya atau elemen yang diperlukan oleh sebuah bisnis untuk menjalankan operasinya dengan lancar dan efektif. Ini mencakup segala hal yang diperlukan untuk memproduksi barang atau menyediakan layanan, serta menjalankan operasi sehari-hari. Kebutuhan usaha dapat mencakup berbagai hal seperti modal, tenaga kerja, bahan baku,

teknologi, infrastruktur fisik, serta kebutuhan administratif dan manajerial lainnya.

Jenis-jenis kebutuhan usaha yang mungkin timbul

1. Kebutuhan Modal

Modal adalah dana atau sumber daya keuangan yang diperlukan untuk memulai atau mengembangkan bisnis. Ini termasuk investasi awal untuk membeli aset, membayar gaji, membiayai produksi, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan Tenaga Kerja

Ini mencakup pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan kontraktor untuk menjalankan operasi sehari-hari bisnis.

3. Kebutuhan Bahan Baku atau Barang Jadi

Bahan baku atau barang jadi adalah komponen atau produk yang digunakan untuk memproduksi barang atau layanan akhir.

4. Kebutuhan Teknologi dan Sistem Informasi

Ini mencakup perangkat keras, perangkat lunak, infrastruktur jaringan, dan sistem informasi yang diperlukan untuk mendukung operasi bisnis.

5. Kebutuhan Ruang dan Infrastruktur Fisik

Meliputi tempat produksi, kantor, gudang, atau fasilitas lainnya yang diperlukan untuk menjalankan operasi bisnis.

6. Kebutuhan Manajerial dan Administratif

Ini termasuk sumber daya manusia untuk manajemen, keuangan, pemasaran, administrasi, dan fungsi manajemen lainnya.

7. Kebutuhan Pemasaran dan Promosi

Untuk memasarkan produk atau layanan, perusahaan membutuhkan anggaran untuk kampanye pemasaran, iklan, promosi, dan kegiatan pemasaran lainnya.

8. Kebutuhan Kepatuhan Regulasi

Dana mungkin diperlukan untuk mematuhi peraturan pemerintah, termasuk pembayaran pajak, biaya lisensi, atau sanksi lainnya.

2.16 Cara melakukan proyeksi keuangan untuk memenuhi kebutuhan usaha

Proyeksi keuangan adalah proses memprediksi kinerja keuangan masa depan suatu bisnis berdasarkan analisis data historis dan asumsi-asumsi yang masuk akal. Berikut adalah langkah-langkah untuk melakukan proyeksi keuangan:

1. Kumpulkan Data Historis

Mulailah dengan mengumpulkan data keuangan historis, termasuk laporan laba rugi, neraca, dan arus kas.

2. Identifikasi Asumsi-asumsi

Tentukan asumsi-asumsi yang mendasari proyeksi, seperti tingkat pertumbuhan penjualan, biaya produksi, biaya operasional, dan lain-lain.

3. Buat Model Keuangan

Gunakan spreadsheet atau perangkat lunak khusus untuk membangun model keuangan. Model ini harus mencakup laporan laba rugi proyeksi, neraca, dan arus kas.

4. Proyeksikan Pendapatan

Berdasarkan asumsi pertumbuhan penjualan dan harga jual, proyeksikan pendapatan masa depan.

5. Estimasi Biaya dan Beban

Tentukan biaya produksi, biaya operasional, gaji, dan elemen biaya lainnya. Pastikan untuk mempertimbangkan inflasi atau perubahan harga.

6. Perhitungan Pajak dan Beban Lainnya

Sertakan pajak penghasilan, biaya bunga, dan elemen beban lainnya yang relevan.

7. Hitung Arus Kas

Proyeksikan aliran kas dengan mempertimbangkan penerimaan dan pengeluaran di berbagai periode.

8. Analisis Sensitivitas

Lakukan analisis sensitivitas untuk melihat bagaimana perubahan asumsi tertentu dapat mempengaruhi proyeksi keuangan.

9. Buat Laporan Proyeksi

Susun laporan proyeksi keuangan yang mencakup laporan laba rugi proyeksi, neraca proyeksi, dan proyeksi arus kas.

2.17 Merencanakan langkah-langkah keuangan untuk pertumbuhan dan pengembangan bisnis

Untuk merencanakan langkah-langkah keuangan untuk pertumbuhan dan pengembangan bisnis, berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil:

1. Evaluasi Potensi Pertumbuhan

Identifikasi peluang pertumbuhan baru, baik melalui ekspansi produk, penetrasi pasar baru, atau diversifikasi.

2. Rencanakan Sumber Dana

Tentukan sumber dana yang diperlukan untuk mendukung rencana pertumbuhan, termasuk apakah akan membutuhkan pinjaman, investasi ekuitas, atau pendapatan internal.

3. Penyusunan Anggaran dan Proyeksi Keuangan

Rencanakan anggaran yang mencakup semua biaya yang terkait dengan pertumbuhan, termasuk biaya produksi tambahan, biaya pemasaran, dan biaya operasional lainnya.

4. Pengelolaan Kas dan Modal Kerja

Pastikan bahwa perusahaan memiliki cukup kas dan modal kerja untuk mendukung pertumbuhan tanpa mengalami masalah likuiditas.

5. Evaluasi Risiko dan Return

Lakukan analisis risiko terhadap rencana pertumbuhan dan pastikan bahwa potensi keuntungan memadai untuk mengimbangi risikonya.

6. Monitoring dan Pengukuran Kinerja

Tetapkan metrik kinerja untuk memantau kemajuan terhadap tujuan pertumbuhan, dan perbaiki rencana jika diperlukan.

7. Komunikasi dan Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Libatkan semua pihak terkait, termasuk pemegang saham dan karyawan, dalam rencana pertumbuhan untuk memastikan dukungan dan koordinasi.

2.18 Cara mengelola arus kas untuk memenuhi kebutuhan operasional

Pengelolaan arus kas yang efektif adalah kunci keberhasilan operasional bisnis. Berikut adalah beberapa cara untuk mengelola arus kas guna memenuhi kebutuhan operasional:

1. Pengawasan Terhadap Penerimaan Kas

Pastikan penerimaan kas dari penjualan atau penerimaan lainnya dilakukan dengan cepat dan efisien.

2. Perencanaan dan Anggaran Keuangan

Buat anggaran yang memperhitungkan semua penerimaan dan pengeluaran yang diperlukan untuk menjalankan operasi sehari-hari.

3. Manajemen Persediaan

Optimalisasi persediaan untuk menghindari kelebihan stok yang dapat mengikat modal.

4. Pengelolaan Pembayaran

Tentukan prioritas pembayaran yang penting, seperti gaji karyawan, pembayaran vendor, dan tagihan lainnya.

5. Pertimbangkan Alternatif Pendanaan

Jika diperlukan, pertimbangkan opsi pendanaan tambahan seperti pinjaman, modal ekuitas, atau kredit.

6. Analisis Terhadap Periode Tunggakan (*Aging Receivables*)

Pantau usia piutang Anda dan segera tindak jika ada piutang yang belum dibayar.

7. Negosiasi dengan Pemasok

Bicarakan dengan pemasok tentang syarat pembayaran yang lebih menguntungkan, seperti pembayaran dalam jangka waktu yang lebih panjang.

8. Pertimbangkan Leasing atau Sewa

Jika memungkinkan, pertimbangkan opsi leasing atau sewa daripada pembelian langsung untuk mengurangi pengeluaran kas.

9. Rencanakan Cadangan Kas (*Cash Reserve*)

Tetapkan dana darurat atau cadangan kas untuk mengatasi keadaan darurat atau fluktuasi tak terduga dalam arus kas.

2.19 Tren dalam Manajemen Modal dan Kebutuhan usaha

Berikut adalah beberapa tren dan perkembangan terbaru dalam manajemen modal dan kebutuhan usaha yang penting untuk diketahui:

1. Peningkatan Penggunaan Teknologi Keuangan (Fintech)

Perusahaan semakin mengadopsi solusi teknologi keuangan untuk mempermudah manajemen modal, termasuk pembayaran digital, pembiayaan usaha, dan layanan keuangan berbasis teknologi.

2. Pentingnya Pengelolaan Keberlanjutan dan ESG (*Environmental, Social, and Governance*)

Semakin banyak perusahaan yang memperhatikan faktor-faktor lingkungan, sosial, dan tata kelola dalam pengambilan keputusan keuangan dan investasi.

3. Fokus pada Analisis Data dan Kecerdasan Buatan (AI)

Perusahaan menggunakan analisis data dan kecerdasan buatan untuk memahami perilaku konsumen, mengoptimalkan rantai pasokan, dan membuat keputusan keuangan yang lebih cerdas.

4. Penekanan pada Likuiditas dan Manajemen Risiko

Setelah pengaruh pandemi COVID-19, banyak perusahaan meningkatkan fokus mereka pada manajemen risiko dan likuiditas untuk mengatasi ketidakpastian ekonomi.

5. Peningkatan Fleksibilitas Keuangan dan Pilihan Pendanaan
Perusahaan semakin mencari opsi pendanaan alternatif, termasuk pembiayaan ventura, modal ventura, dan sumber pendanaan lainnya selain dari institusi keuangan tradisional.
6. Adopsi Model Bisnis Berbasis Langganan (Subscription-Based)
Model bisnis berlangganan semakin populer di berbagai industri, membantu mendiversifikasi pendapatan dan meningkatkan retensi pelanggan.
7. Pentingnya Pengelolaan Kekayaan Intelektual dan Inovasi
Perusahaan memperhatikan perlindungan dan pengelolaan aset intelektual mereka, termasuk paten, merek dagang, dan hak cipta.
8. Pengaruh Regulasi dan Kepatuhan
Perubahan dalam regulasi keuangan dan pajak dapat berdampak signifikan pada strategi manajemen modal dan keputusan keuangan perusahaan.
9. Transparansi dan Pelaporan Keuangan yang Lebih Baik
Semakin banyak perusahaan yang mengadopsi standar pelaporan keuangan yang lebih transparan untuk memenuhi tuntutan dari pemegang saham dan regulator.
10. Pengaruh Pandemi COVID-19
Pandemi telah mengubah banyak aspek manajemen modal dan kebutuhan usaha, termasuk penyesuaian strategi bisnis, pengelolaan risiko, dan pendanaan.

2.20 Kesimpulan

Dari pembahasan mengenai manajemen modal dan kebutuhan usaha, terdapat beberapa pesan utama dan rekomendasi yang dapat diambil:

1. Perencanaan Modal yang Matang adalah Kunci Keberhasilan
Sebelum memulai atau mengembangkan bisnis, penting untuk melakukan perencanaan modal yang komprehensif untuk memastikan bahwa sumber daya finansial mencukupi untuk memenuhi kebutuhan usaha.
2. Pentingnya Pengelolaan Arus Kas
Pengelolaan arus kas yang efektif adalah kunci untuk menjaga kelangsungan operasi bisnis. Selalu pantau penerimaan dan pengeluaran kas dengan cermat.
3. Diversifikasi Sumber Pendanaan
Jangan terpaku pada satu sumber pendanaan. Pertimbangkan berbagai opsi termasuk pinjaman, modal ekuitas, dan pendapatan internal untuk mengurangi risiko finansial.
4. Optimalisasi Penggunaan Teknologi
Manfaatkan teknologi keuangan dan sistem informasi untuk mempermudah manajemen keuangan dan operasi bisnis secara keseluruhan.
5. Berfokus pada Kualitas dan Layanan
Kualitas produk atau layanan serta pelayanan yang ramah kepada pelanggan dapat membantu membangun reputasi positif dan mempertahankan loyalitas pelanggan.
6. Pengelolaan Risiko dan Kepatuhan
Identifikasi dan kelola risiko finansial yang dapat mempengaruhi kesehatan keuangan perusahaan. Pastikan juga untuk mematuhi regulasi dan kebijakan yang berlaku.

7. Keterlibatan Pemangku Kepentingan:

Libatkan pemegang saham, karyawan, dan pemasok dalam keputusan keuangan dan operasional untuk menciptakan kolaborasi yang sehat.

8. Evaluasi dan Penyesuaian Rutin

Secara berkala, lakukan evaluasi kinerja keuangan dan strategi bisnis. Sesuaikan rencana jika diperlukan untuk mengakomodasi perubahan dalam lingkungan bisnis.

9. Pentingnya Kreativitas dan Inovasi

Selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperluas pasar, dan memperkenalkan produk atau layanan baru.

10. Kontrol Biaya dan Pengeluaran

Selalu waspada terhadap pengeluaran yang tidak perlu. Kontrol biaya agar tetap sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brealey, R. A., Myers, S. C., & Allen, F. (2017). *Principles of Corporate Finance*. McGraw-Hill Education.
- Brigham, E. F., & Ehrhardt, M. C. (2019). *Financial Management: Theory & Practice*. Cengage Learning.
- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2018). *Principles of Managerial Finance*. Pearson.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., Jordan, B. D., & Roberts, G. S. (2018). *Fundamentals of Corporate Finance*. McGraw-Hill Education.
- Fraser, J., & Simkins, B. J. (2016). *Enterprise Risk Management: Today's Leading Research and Best Practices for Tomorrow's Executives*. John Wiley & Sons.
- Lam, J. (2014). *Enterprise Risk Management: From Incentives to Controls*. John Wiley & Sons.

BAB 3

TEKNIK MENENTUKAN LOKASI DAN LAYOUT

Oleh Restu Iriani

3.1 Pendahuluan

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap hak-haknya dalam ranah hukum, era pasar bebas yang sedang berkembang, persaingan yang semakin meningkat baik di tingkat nasional maupun internasional, serta perbaikan kualitas pendidikan dasar, semuanya merupakan tantangan yang perlu diatasi oleh profesi keperawatan. Konsep bahwa gelar sarjana keperawatan secara otomatis akan menjadikan seseorang perawat yang berkualitas seharusnya sudah mulai ditinggalkan. Saat ini, dunia sedang beralih ke arah wirausaha (*entrepreneurship*), di mana setiap individu perlu mengembangkan kreativitas dan keterampilan yang dimilikinya untuk menciptakan peluang-peluang baru. Terlihat jelas bahwa arah ini akan menjadi sulit diikuti oleh para profesional keperawatan, kecuali ada arahan yang tepat dari lembaga pendidikan keperawatan.

Salah satu perbedaan yang mencolok antara keperawatan dengan profesi kesehatan lainnya adalah bahwa hingga saat ini, keperawatan belum memiliki bidang layanan khusus yang hanya dapat diisi dan dilakukan oleh perawat. *Entrepreneurship* dalam konteks ini berkaitan dengan kemampuan untuk mandiri dalam mencari penghasilan tanpa bergantung secara signifikan pada pihak lain. Namun, konsep ini lebih luas daripada sekadar transaksi jual-beli; ia melibatkan pengembangan kreativitas untuk menciptakan

peluang baru, menjual ide-ide inovatif, dan menggabungkan hal-hal biasa menjadi sesuatu yang luar biasa dengan nilai jual yang lebih tinggi.

Sebagai contoh, dalam rutinitas kerja perawat di ruangan pasien setelah tindakan medis selesai, ada banyak peluang yang mungkin belum dimanfaatkan secara maksimal. Dengan kreativitas dan pemikiran wirausaha, tugas-tugas tersebut dapat diatur dan diolah menjadi layanan berbayar yang bernilai. Demikian pula, dengan bertambahnya penderita penyakit kronis, ada peluang untuk mengembangkan peran perawat dalam manajemen pasien kronis untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan di rumah sakit.

Maka dari itu, pengembangan kewirausahaan harus menjadi fokus utama, agar kreativitas dalam bidang keperawatan dapat berkembang dan menjadi nilai tambah serta daya saing bagi para praktisi di masa depan ketika mereka memasuki dunia kerja. (Nofi Inda, 2020)

3.2 Pengertian Lokasi dan Layout

Lokasi memiliki dua fungsi inti dalam operasional perusahaan. Pertama, sebagai pusat pelayanan konsumen dan ekspose produk yang dijual. Ini memberikan peluang bagi konsumen untuk mengamati, memilih, dan bertransaksi langsung dengan produk yang ditawarkan. Kedua, lokasi juga berperan sebagai tempat produksi, seperti pabrik, atau sebagai pusat pengendalian operasional seperti kantor pusat. Lebih lanjut, terdapat juga area penyimpanan seperti gudang yang difungsikan untuk menampung bahan baku, produk setengah jadi, atau produk jadi.

Keputusan selektif dalam memilih lokasi sangat penting bagi perusahaan, sesuai dengan keperluan dan tujuan bisnisnya. Lokasi yang dipilih dengan tepat mampu memberikan sejumlah manfaat, diantaranya:

1. Meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang lebih baik.
2. Mempermudah rekrutmen tenaga kerja berkualitas.
3. Menjamin pasokan bahan baku yang stabil.
4. Mengantisipasi peluang perluasan bisnis di masa depan.
5. Meningkatkan nilai ekonomi perusahaan seiring berjalannya waktu.
6. Menghindari potensi konflik dengan masyarakat dan pemerintah setempat.

Selain itu, perencanaan tata letak atau layout juga harus diperhitungkan. Tata letak mencakup rancangan ruang untuk berbagai kegiatan bisnis, termasuk susunan bangunan, parkir, serta penyusunan peralatan dalam ruangan seperti meja, kursi, lemari, dan perangkat lainnya. Perencanaan layout yang optimal membawa berbagai manfaat, seperti:

1. Menyediakan ruang yang memadai untuk aktivitas dan perawatan.
2. Meningkatkan efisiensi pemanfaatan ruang.
3. Melancarkan aliran material dalam proses produksi.
4. Menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman, untuk menaikkan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, pemilihan lokasi yang cerdas dan rancangan tata letak yang efektif adalah langkah penting dalam menjalankan bisnis. Keputusan yang disesuaikan dalam aspek ini memiliki potensi untuk memberikan dampak positif terhadap keberhasilan perusahaan, baik dari perspektif finansial maupun operasional.

Lokasi merujuk pada lokasi di mana layanan kepada konsumen diberikan, dan juga dapat dianggap sebagai tempat untuk menampilkan produk dagangan. Konsumen memiliki kesempatan

untuk secara langsung melihat barang-barang yang dihasilkan atau dijual, termasuk jenis, jumlah, dan harganya.

Manfaat yang diperoleh dengan memilih lokasi yang sesuai meliputi:

1. Memberikan kepuasan yang lebih baik kepada konsumen melalui pelayanan yang optimal.
2. Memudahkan dalam merekrut tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan.
3. Mempermudah pasokan bahan baku atau bahan penolong dalam jumlah yang kontinu.
4. Memudahkan perluasan usaha di masa depan karena perencanaan awal sudah mempertimbangkan kemungkinan perluasan.
5. Meningkatkan nilai ekonomi di masa mendatang.
6. Mengurangi potensi konflik dengan masyarakat dan pemerintah setempat.

Tata letak yang merujuk pada susunan tempat untuk menjalankan operasi bisnis disebut sebagai layout. Tata letak ini melibatkan aspek-aspek seperti desain gedung, parkir, bentuk fisik gedung, dan hal-hal terkait lainnya. Selain itu, layout juga mencakup susunan ruangan beserta perabotan, seperti kursi, meja, lemari, mesin, dan peralatan lainnya. (Annonymous, 2016)

Adanya layout memberikan beberapa keuntungan, yaitu:

1. Menyediakan ruang yang cukup untuk aktivitas dan pemeliharaan.
2. Mengoptimalkan pemanfaatan ruangan.
3. Memperlancar aliran material dalam proses operasional.
4. Memberikan tata letak yang menarik, nyaman, menjaga kesehatan, serta keselamatan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi karyawan.

3.3 Pertimbangan Penentuan Lokasi dan Layout

Secara keseluruhan, faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan lokasi adalah sebagai berikut: (Sarno Wuragil, 2016)

1. Jenis Kegiatan Usaha
2. Kedekatan dengan Pasar atau Konsumen
3. Proximity to Raw Materials
4. Ketersediaan Tenaga Kerja
5. Infrastruktur dan Fasilitas Pendukung
6. Proximity to Government Centers
7. Kedekatan dengan Lembaga Keuangan
8. Lokasi di Kawasan Industri
9. Kemudahan Ekspansi Usaha
10. Aspek Budaya dan Adat Istiadat Masyarakat Setempat
11. Hukum dan Regulasi Lokal
12. Pertimbangan Tambahan
13. Jenis Kegiatan Usaha: Jenis usaha yang dilakukan akan mempengaruhi kebutuhan lokasi yang cocok.
14. Kedekatan dengan Pasar atau Konsumen: Menentukan lokasi yang dekat dengan konsumen atau pasar potensial dapat mempermudah akses dan memenuhi permintaan.
15. Proximity to Raw Materials: Jika bisnis memerlukan bahan baku, lokasi dekat dengan sumber bahan baku menjadi penting.
16. Ketersediaan Tenaga Kerja: Lokasi yang memiliki pasokan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan usaha adalah pertimbangan penting.
17. Infrastruktur dan Fasilitas Pendukung: Ketersediaan fasilitas seperti listrik, air, dan infrastruktur pendukung lainnya mempengaruhi keputusan lokasi.

18. Proximity to Government Centers: Kedekatan dengan pusat pemerintahan dapat memengaruhi proses perizinan dan administrasi.
19. Kedekatan dengan Lembaga Keuangan: Lokasi yang dekat dengan lembaga keuangan bisa memudahkan akses terhadap layanan finansial.
20. Lokasi di Kawasan Industri: Bekerja di kawasan industri dapat memberikan akses ke jaringan bisnis dan peluang kolaborasi.
21. Kemudahan Ekspansi Usaha: Pertimbangkan lokasi yang memungkinkan ekspansi bisnis di masa depan.
22. Aspek Budaya dan Adat Istiadat Masyarakat Setempat: Memahami budaya dan adat istiadat masyarakat setempat penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis.
23. Hukum dan Regulasi Lokal: Mematuhi hukum dan regulasi setempat merupakan faktor kunci dalam pemilihan lokasi.
24. Pertimbangan Tambahan: Faktor-faktor lain seperti kondisi geografis, iklim, dan faktor lingkungan lainnya juga perlu dipertimbangkan.

Melalui evaluasi dan analisis faktor-faktor ini, Anda dapat membuat keputusan yang tepat mengenai lokasi yang akan menjadi dasar bagi kesuksesan bisnis Anda.

Untuk mencapai tata letak yang efisien, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor berikut:

1. Kebutuhan Kapasitas dan Ruang: Menentukan jumlah kapasitas produksi dan ruang yang diperlukan.
2. Peralatan untuk Pengolahan Material atau Bahan: Merencanakan peralatan yang dibutuhkan untuk memproses bahan atau material.
3. Aspek Lingkungan dan Estetika: Memperhatikan aspek lingkungan dan estetika agar tata letak sejalan dengan lingkungan sekitar.

4. Aliran Informasi: Memahami bagaimana aliran informasi di dalam ruangan atau area untuk memastikan komunikasi yang lancar.
5. Biaya Relokasi: Mengevaluasi biaya yang terkait dengan perpindahan atau relokasi.

Tujuan dari penentuan lokasi dan tata letak adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Lokasi yang Tepat: Memilih lokasi yang optimal untuk operasi bisnis.
2. Menentukan Tata Letak yang Sesuai dengan Proses Produksi: Merancang tata letak yang cocok dengan alur produksi yang efisien.
3. Menentukan Teknologi yang Tepat: Memilih teknologi yang paling sesuai untuk mendukung operasi bisnis.
4. Menentukan Metode Persediaan yang Terbaik: Memilih metode pengelolaan persediaan yang paling efektif.
5. Menentukan Kualitas Tenaga Kerja yang Sesuai: Mengukur kebutuhan kualifikasi tenaga kerja yang sesuai dengan proses produksi.

Melalui pemenuhan tujuan-tujuan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa tata letak yang direncanakan akan mendukung efisiensi operasional dan kesuksesan bisnis secara keseluruhan.

3.4 Teknik Menentukan Lokasi dan Layout

Teknik menentukan lokasi dan layout merupakan aspek penting dalam pengembangan bisnis keperawatan (nursing entrepreneurship). Lokasi yang strategis dan tata letak yang efisien dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis Anda dalam bidang perawatan kesehatan. Berikut adalah beberapa pembahasan mengenai teknik-teknik ini:

1. **Analisis Pasar:** Sebelum menentukan lokasi, Anda perlu menganalisis pasar potensial untuk layanan perawatan kesehatan yang Anda tawarkan. Pertimbangkan faktor seperti demografi, kebutuhan pasien, pesaing di daerah tersebut, dan tren kesehatan lokal. Analisis ini akan membantu Anda memahami di mana target pasar Anda berada dan bagaimana Anda dapat memenuhi kebutuhan mereka.
2. **Aksesibilitas:** Pilih lokasi yang mudah diakses oleh pasien dan keluarga mereka. Dekatnya dengan fasilitas medis lainnya, transportasi umum, dan area pemukiman dapat menjadi faktor penentu dalam menarik klien.
3. **Persyaratan Hukum dan Regulasi:** Pastikan bahwa lokasi yang Anda pilih memenuhi persyaratan hukum dan regulasi yang berlaku untuk penyelenggaraan layanan kesehatan. Ini termasuk izin, lisensi, dan persyaratan zonasi yang berlaku.
4. **Infrastruktur:** Pastikan bahwa lokasi tersebut memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung bisnis Anda. Ini termasuk akses ke pasokan listrik, air, internet, dan fasilitas lain yang diperlukan untuk operasi yang lancar.
5. **Keamanan dan Lingkungan:** Pilih lokasi yang aman bagi pasien, keluarga, dan karyawan Anda. Lingkungan yang bersih dan nyaman akan memberikan kesan positif kepada klien Anda.
6. **Tata Letak Interior:** Tata letak interior yang efisien akan meningkatkan produktivitas dan kenyamanan dalam penyelenggaraan layanan perawatan kesehatan. Pastikan bahwa ruangan-ruangan dapat diakses dengan mudah, fasilitas medis tersedia dengan praktis, dan lingkungan bekerja yang aman diciptakan.
7. **Desain Ergonomis:** Pertimbangkan desain ergonomis untuk mengurangi kelelahan fisik pada staf Anda dan meningkatkan

efisiensi. Pilih perabotan dan peralatan yang sesuai dengan fungsi dan ukuran ruangan.

8. **Branding dan Estetika:** Tata letak dan desain interior dapat mencerminkan merek dan budaya bisnis Anda. Pertimbangkan elemen branding dalam desain ruangan untuk menciptakan identitas yang kuat dan mengingatkan pasien akan layanan Anda.
9. **Fleksibilitas:** Pertimbangkan fleksibilitas dalam tata letak sehingga Anda dapat dengan mudah menyesuaikan ruangan jika ada perubahan dalam layanan atau permintaan pasar.
10. **Konsultasi Profesional:** Terkadang, berkonsultasi dengan profesional desain interior atau ahli dalam bidang perawatan kesehatan dapat membantu Anda merencanakan lokasi dan tata letak yang optimal.

Ingatlah bahwa teknik-teknik ini harus disesuaikan dengan tujuan bisnis Anda, ukuran operasi, dan target pasar. Menentukan lokasi dan layout yang tepat dapat membantu Anda membangun bisnis nursing entrepreneurship yang sukses dan memberikan layanan berkualitas kepada klien Anda.

DAFTAR PUSTAKA

- Annonymous, (2016), Teknik Menentukan Lokasi dan Layout, diakses pada <http://kuliah0708.blogspot.com/2016/04/bab-9-teknik-menentukan-lokasi-dan.html> tgl 10/08/23
- Nofi Inda, (2020), Nursing Enterpreneur, diakses pada <https://pt.scribd.com/document/376005747/Nursing-Entrepreneur#> tgl 10/08/23
- Sarno Wuragil, (2016), Teknik Menentukan Lokasi dan Layout, diakses pada https://www.academia.edu/50087337/Teknik_Menentukan_Lokasi_dan_Layout tgl 10/08/23

BAB 4

MANAJEMEN SDM DALAM BIDANG USAHA

Oleh Sondang Manurung

4.1 Pendahuluan

Tantangan yang ada saat ini menuntut dunia usaha untuk berkembang. lebih inovasi dapat bertahan dengan berbagai cara diantaranya melalui berbagai proses yang perlu dilakukan oleh perusahaan, dimana untuk mengejar keberhasilannya maka dunia usaha harus mampu belajar dan terus belajar. Proses pembelajaran ini diawali dengan budaya sedemikian rupa sehingga seluruh aktivitas yang mencerminkan kelangsungan usaha, melalui proses tersebut dapat dipastikan usaha akan terus berkembang dan pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi. Untuk merangsang dan membimbing karyawan di industri terhadap kinerja organisasi, memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam dunia usaha (Segoro, 2018).

Manajemen disebut sebagai ilmu dan seni karena sifatnya yang tidak terpisahkan. Aspek ilmiah manajemen terbukti dalam studi ekstensifnya selama periode yang lama, menghasilkan perumusan teori yang komprehensif. Teori ini menjelaskan berbagai manifestasi manajemen dan didukung oleh penerapan metode ilmiah, yang menghasilkan pembentukan prinsip. Di sisi lain, manajemen dianggap sebagai seni karena mengakui pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya, ia mengeksplorasi metode di mana individu dapat mempengaruhi orang lain untuk berpartisipasi dalam upaya kooperatif (Hasibuan, 2017). Istilah “manajemen” memiliki akar etimologis dalam kata

Latin “manus,” yang berkonotasi konsep “tangan.” Dalam bahasa Italia, istilah “maneggiare” menandakan gagasan “mengendalikan,” sedangkan dalam bahasa Inggris, “manajemen” berasal dari kata “mengelola,” yang menunjukkan tindakan mengatur dan mengawasi. Para ahli, terlepas dari adanya berbagai interpretasi terminologis, memberikan banyak definisi beragam untuk konsep manajemen.

Inti dari manajemen terletak pada kapasitas untuk secara efektif membimbing dan mencapai hasil yang diinginkan melalui pengejaran upaya manusia dan pemanfaatan berbagai sumber daya (Terry, 2013). Intinya, manajemen memerlukan pendekatan sistematis yang melibatkan perumusan rencana, pembentukan ketertiban, penyediaan bimbingan, dan pengawasan upaya individu dalam suatu organisasi, sambil memanfaatkan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk berhasil mewujudkan tujuan organisasi yang dinyatakan secara eksplisit (Stoner & Freeman, 2016). Manajemen adalah upaya prosedural untuk mengatur berbagai kegiatan dalam batas-batas pelaksanaan tujuan dan memastikan kemampuan atau keahlian individu yang menempati posisi manajerial untuk mencapai hasil dengan tujuan mencapai tujuan melalui tindakan orang lain (Siagian, 2015). Manajemen adalah usaha yang dilakukan sehubungan dengan perencanaan, organisasi, dan regulasi sumber daya organisasi untuk mengaktualisasikan tujuan organisasi. Kehadiran regulasi diarahkan untuk mengawasi kinerja karyawan dalam organisasi (Chairina, 2019).

Dengan demikian, manajemen dapat dicirikan sebagai pemanfaatan sistematis dari upaya individu untuk mencapai tujuan yang berbeda, yang dilaksanakan secara berturut-turut ke arah hasil yang dicari. Sebagai ilustrasi, lembaga kesehatan terdiri dari beragam divisi, di antaranya menjadi sektor keperawatan yang memenuhi beragam tujuan. Setiap organisasi pasti memiliki satu atau beberapa tujuan yang memberikan panduan dan menjelaskan komponen manajemen dalam entitas tersebut. Tidak dapat

disangkal, tujuan akhir yang ingin dicapai adalah keadaan yang melampaui kondisi awal (Andri et al., 2018).

Dalam perkembangannya manajemen, praktik manajemen digunakan untuk menjalankan otoritas atas struktur organisasi. Suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai majelis kolektif individu yang bekerja secara harmonis menuju pencapaian tujuan tertentu. Dalam batas-batas organisasi, ada kebutuhan yang dirasakan untuk berkolaborasi dan memberikan bantuan kepada orang lain. Kemakmuran suatu organisasi, di antara berbagai faktor lainnya, bergantung pada kemampuan pemimpin/manajer dalam mengatur kolaborasi tersebut. Kepemimpinan, organisasi, manajemen, kontrol, dan kemajuan merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup ranah kegiatan organisasi dalam domain manajemen. Penerapan ilmu manajemen mencakup beragam bentuk organisasi manusia, mulai dari entitas perusahaan hingga badan pemerintah, lembaga pendidikan, kelompok sosial, dan lembaga keagamaan, antara lain (Herlambang & Arita, 2012).

4.2 Karakteristik Manajemen

Manajemen adalah usaha yang diperlukan untuk individu atau kolektif, entitas komersial, kelompok masyarakat, atau lembaga pemerintah, dengan tujuan mengoordinasikan dan mengatur semua kegiatan untuk mencapai hasil yang paling menguntungkan dalam periode mendatang. Manajemen sangat diperlukan untuk semua, karena tidak adanya manajemen yang efektif mengurangi kemungkinan mencapai keberhasilan dalam usaha apa pun. Kemajuan proses manajemen mengharuskan pelaksanaan tindakan strategis yang menghasilkan keuntungan finansial yang dihasilkan dari manajemen tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajer oleh karena itu diminta untuk mempertahankan keseimbangan yang halus antara tuntutan para pemangku kepentingan dan tuntutan pekerja. Atribut manajemen selanjutnya (Suprpto, 2009) adalah sebagai berikut:

1. Manajemen adalah perpaduan prinsip-prinsip ilmiah dan bakat artistik, yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Manajemen adalah proses yang metodis dan harmonis yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.
3. Manajemen memiliki tujuan definitif, pencapaian yang bergantung pada kemahirannya dalam memanfaatkan semua potensi yang tersedia.
4. Manajemen adalah kerangka kerja yang sistematis dan logis untuk kerja sama.
5. Manajemen didasarkan pada alokasi terstruktur tenaga kerja, tugas, dan tanggung jawab.

4.3 Tujuan Manajemen

Menurut pakar, tujuan manajemen dapat dikaji dari beberapa sudut yaitu (Hasibuan, 2017):

- a. Menurut tipe-tipenya:
 - 1) *Profit objectives*, bertujuan untuk menghasilkan keuntungan bagi pemilik.
 - 2) *Service objectives*, bertujuan untuk meningkatkan nilai barang dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen untuk memberikan layanan terbaik.
 - 3) *Social objectives*, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memaksimalkan nilai guna yang diciptakan oleh perusahaan.
 - 4) *Personal objectives*, bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan mencapai kepuasan ekonomi, sosial, dan psikologis dalam pekerjaan mereka di dalam perusahaan.
- b. Menurut sifatnya
 - 1) *Management objectives*, tujuan efektivitas tinggi yang harus ditetapkan.
 - 2) *Managerial objectives*, tujuan yang harus dicapai melalui upaya atau pemikiran kreatif yang bersifat manajerial.
 - 3) *Administrative objectives*, tujuan yang pencapaiannya mengharuskan administrasi.

- 4) *Economic objectives*, Tujuan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan menuntut efisiensi untuk realisasinya.
 - 5) *Social objectives*, Tujuan memenuhi tanggung jawab, terutama yang moral.
 - 6) *Technical objectives*, tujuan disajikan sebagai rincian teknis, rincian tugas, dan rincian tugas.
 - 7) *Work objectives*, yaitu tujuan yang menetapkan persyaratan kesesuaian pekerjaan.
- c. Menurut prioritasnya: tujuan primer, tujuan sekunder, tujuan individual dan tujuan sosial.

4.4 Unsur Pokok Manajemen

Ada beberapa komponen utama manajemen yang merupakan kegiatan manajemen, yaitu: komponen manusia, uang, material, mesin, metode, dan pasar (Firmansyah, 2018).

1. *Human* berfungsi sebagai sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Kehadiran faktor sumber daya manusia memungkinkan kelancaran kegiatan manajemen dan produksi, karena faktor sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kegiatan ini.
2. *Money* mewakili faktor pendanaan atau keuangan, dan tidak adanya keuangan yang memadai menghambat berfungsinya perusahaan atau organisasi, karena keuangan berfungsi sebagai sumber kehidupan entitas tersebut. Masalah keuangan meliputi masalah anggaran, remunerasi karyawan, dan pendapatan yang dihasilkan oleh perusahaan atau organisasi. Bahan berkaitan dengan barang mentah yang menjalani pemrosesan untuk menghasilkan produk jadi.
3. Kehadiran sumber daya yang dapat diakses memainkan peran penting dalam produksi komoditas berharga yang menghasilkan keuntungan finansial. Aparat mengungkapkan pemanfaatan mekanisme pemrosesan atau teknik yang digunakan dalam transformasi bahan primer menjadi produk akhir. Metodologi meliputi pendekatan sistematis melaksanakan tugas-tugas

manajerial mahir, menggunakan musyawarah strategis untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4. *Market* adalah tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan.

4.5 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Usaha

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen integral dari manajemen, mengawasi elemen manusia (Manusia). Manusia mengambil peran penting dalam domain kebutuhan karena pemanfaatan manusia merupakan tolok ukur penting untuk kemajuan manajemen dalam ranah bisnis. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan yang berpusat di sekitar perencanaan, pengembangan, dan keberlanjutan sumber daya organisasi, semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Rohman & Hidayah, 2022). Kehadiran manajemen sumber daya manusia memfasilitasi kinerja yang optimal di antara anggota organisasi. Manajemen sumber daya manusia memerlukan proses pelatihan, evaluasi, dan pengasuhan individu dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi, yang mengharuskan perhatian organisasi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan anggotanya (Segoro, 2018).

Manajemen sumber daya manusia mencakup proses rumit dalam mengawasi hubungan kerja, mulai dari tahap awal mengevaluasi kandidat individu untuk pekerjaan hingga asimilasi akhirnya mereka ke dalam organisasi. Manajemen karyawan memerlukan berbagai prosedur, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, dan pengembangan karir, yang semuanya bertujuan untuk mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap organisasi (Segoro, 2018). Manajemen sumber daya manusia memerlukan implementasi strategi yang sistematis untuk secara efektif dan efisien menavigasi hubungan di antara anggota organisasi, sambil mengawasi peran yang diambil oleh setiap

anggota dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi (Mamik, 2016).

Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) memegang peranan penting dalam bidang usaha dengan mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan dan tempat kerja. Beberapa fungsi utamanya meliputi:

4.5.1 Proses rekrutmen dan seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi antara pemilik usaha dan staf merupakan langkah awal. Proses SDM dan operasional penting dalam keberhasilan suatu usaha.. Karena pertumbuhan dan perkembangan industri usaha bergantung pada keterampilan sumber daya manusianya, maka proses rekrutmen melibatkan pemilihan kandidat terbaik yang mampu dan bersedia melayani pelanggan secara efisien melalui keterampilan komunikasi yang efektif. Rekrutmen dan seleksi: harus mengidentifikasi kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi tersebut dengan mempertimbangkan pasar tenaga kerja, kebutuhan bidang usaha, dan melakukan analisis pekerjaan. Kandidat yang sesuai dari kumpulan pelamar yang tersedia untuk pekerjaan tertentu kemudian dipilih oleh manajer sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan tujuan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi sangat penting dalam menentukan kinerja perusahaan dan memperoleh keunggulan kompetitif. Hal ini bertujuan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang berkaliber tinggi dalam perusahaan yang memiliki potensi dan kemampuan untuk mengembangkan usaha dengan biaya yang lebih rendah (Amelia & Sijabat, 2020).

1. Apa yang dimaksud dengan strategi rekrutmen?

Strategi rekrutmen adalah rencana yang terdefinisi dengan baik untuk mengidentifikasi, menarik, mewawancarai, dan merekrut kandidat terbaik untuk posisi terbuka di perusahaan. Strategi rekrutmen memiliki kompleksitas yang beragam, mulai dari memasang deskripsi pekerjaan di papan pekerjaan berbayar dan

menggunakan teknologi sumber daya canggih hingga menyempurnakan branding perusahaan secara keseluruhan. Biasanya, para profesional SDM, dan *talent leader*, bertanggung jawab untuk menentukan strategi rekrutmen mana yang akan digunakan dan bagaimana strategi tersebut akan diukur, dioptimalkan, dan ditingkatkan dari waktu ke waktu (Skye Schooley, 2023).

2. Mengapa strategi rekrutmen penting?

Memilih strategi rekrutmen yang tepat sangatlah penting karena strategi yang berbeda akan menarik tipe kandidat yang berbeda dan memerlukan banyak waktu dan usaha untuk melaksanakannya. Saat ini terdapat kekurangan talenta terbaik dalam 15 tahun terakhir, dengan 69% perusahaan melaporkan kesulitan dalam perekrutan, sehingga perekrutan yang efektif menjadi lebih penting dibandingkan sebelumnya. Memilih strategi dengan hati-hati sangat penting terutama dalam bidang usaha di mana perekrutan lebih kompetitif atau keterampilan kandidat lebih terspesialisasi. Rekrutmen talenta segar merupakan aspek yang tak terhindarkan dari asumsi peran eksekutif perusahaan, dan itu mencakup kompleksitas yang melampaui sekadar membaca riwayat hidup dan konduksi wawancara. Kecelakaan perekrutan, dicontohkan oleh deskripsi pekerjaan yang tidak memadai atau ketidakcukupan dalam mengirimkan informasi mengenai prosedur aplikasi, dapat menghalangi pesaing yang memenuhi syarat untuk mengejar peluang kerja di organisasi terkait. Namun, dengan menerapkan protokol dan orientasi rekrutmen yang tepat, perusahaan akan segera berhasil mendaftarkan kandidat yang paling luar biasa.

3. Apa yang dimaksud dengan proses perekrutan?

Proses rekrutmen dan seleksi adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, sumber, dan orientasi personel baru. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif berperan penting dalam kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan kelas satu yang selaras dengan preferensi organisasi. Sementara komponen konstituen dari proses rekrutmen dan seleksi bervariasi antar organisasi, ada langkah-langkah menyeluruh yang dapat dipatuhi oleh

perusahaan mana pun untuk menarik dan meminta kandidat yang memenuhi syarat yang sesuai.

4. Beriklan dan rekrut untuk posisi terbuka.

Setelah organisasi merumuskan deskripsi pekerjaan yang komprehensif, tindakan selanjutnya memerlukan mempublikasikannya dan melakukan proses merekrut posisi yang kosong. Menyebarluaskan lowongan pekerjaan di berbagai platform termasuk halaman karir perusahaan, papan pekerjaan, pertukaran pekerjaan, dan berbagai outlet media sosial. Selain itu, sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam organisasi untuk memanfaatkan jaringan pribadi mereka untuk mengidentifikasi kandidat potensial untuk posisi ini. Perusahaan yang bercita-cita untuk membangun strategi rekrutmen yang kuat disarankan untuk mematuhi rekomendasi berikut:

- Menganalisis melibatkan memperhatikan dengan cermat kebutuhan perusahaan serta tujuan dan sasarannya. Ini memerlukan pengakuan rencana jangka panjang perusahaan untuk ekspansi atau pengurangan staf, memahami peran penting yang dimainkan oleh individu dalam perusahaan, dan mengidentifikasi kesenjangan yang memerlukan pengisian. Selain itu, penting untuk menyadari fluktuasi musiman dalam persyaratan staf.
- Menentukan metode rekrutmen yang paling efektif untuk bisnis sangat penting. Misalnya, pencarian pekerjaan melalui platform media sosial sedang meningkat, sehingga memungkinkan perusahaan untuk menargetkan kandidat dengan keterampilan khusus menggunakan jalan ini.
- Memastikan keamanan dalam bisnis mengharuskan menawarkan gaji yang kompetitif dan peluang untuk pertumbuhan pribadi. Pentingnya gaji dalam retensi karyawan telah disorot dalam survei Citation, dengan 13% pengusaha menganggapnya sebagai faktor yang paling signifikan.
- Menetapkan metode untuk mengukur hasil dan menguji keberhasilan strategi bisnis sangat penting. Selain itu, mengalokasikan anggaran pelatihan untuk meningkatkan

keterampilan dan pengetahuan karyawan adalah aspek kunci dari proses tersebut.

4.5.2 Hubungan Karyawan

SDM mengawasi manajemen interaksi dinamis antara karyawan dan organisasi. Peran mereka meliputi penyelesaian konflik, mediasi sengketa, dan membina lingkungan kerja yang kondusif. Untuk mengoptimalkan kemandirian hubungan karyawan, sangat penting bagi individu untuk menumbuhkan pola pikir yang konstruktif, menahan diri dari menganggap kolega mereka sebagai musuh setiap saat. Tidak bijaksana untuk secara otomatis berasumsi bahwa sesama anggota tim akan melemparkan aspersi di depan atasan (Rijal, 2023). Dengan menghindari perselisihan dan kesalahpahaman, dan sebaliknya mendorong kolaborasi, persahabatan, dan suasana kenikmatan, tempat kerja dapat diubah menjadi lingkungan yang ditingkatkan untuk pemenuhan profesional. Manajemen hubungan karyawan berkaitan dengan penanganan interaksi yang mahir di antara anggota staf yang beragam dalam organisasi tertentu. Interaksi ini dapat terwujud antara karyawan dan pengusaha, atau di antara karyawan pada tingkat hierarkis yang sama. Karyawan sendiri mewakili aset utama organisasi (Amelia & Sijabat, 2020).

Sangat penting bagi karyawan untuk berkolaborasi sebagai entitas terpadu dan menawarkan masukan yang adil terhadap pencapaian tujuan kolektif. Penyelesaian tugas apa pun menjadi tidak dapat dicapai jika individu terus-menerus terperosok dalam konflik dan kesalahpahaman. Bukti empiris menunjukkan bahwa tujuan dapat dicapai dengan kecepatan yang dipercepat ketika karyawan bekerja serempak dan membina hubungan damai. Karyawan harus menumbuhkan rasa mudah dan keakraban satu sama lain untuk memberikan upaya maksimal mereka dan memperoleh kepuasan dari upaya pekerjaan mereka (Valentina, 2020).

Salah satu alasan mengapa karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya adalah karena hubungan dengan manajer dan rekan kerja. Ketika hubungan antara manajer dan karyawan tegang, ada dua kemungkinan hasil yang tidak baik bagi perusahaan. Pertama, karyawan tersebut berhenti. atau kedua, karyawan tersebut tetap tinggal, hubungannya menjadi sangat tegang dan dapat menyebabkan karyawan lain merasakan hal yang sama. Intinya, menjaga hubungan yang kuat antara pemberi kerja dan karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Rijal, 2023). Hubungan yang positif hanya akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, efisiensi yang lebih tinggi, konflik yang lebih sedikit, dan pergantian karyawan yang rendah. Jadi, dengan mempertimbangkan semua hal tersebut, bagaimana perusahaan dapat membangun dan memelihara hubungan karyawan-pemberi kerja yang sehat dan positif?.

SDM akan menjadi pihak yang pertama merespons krisis antar hubungan di tempat kerja. Memiliki tanggung jawab, memberikan tekanan ekstra pada hubungan antara SDM dan karyawan. Meskipun hal ini penting, SDM tidak bisa hanya fokus pada hubungan mereka dengan karyawan saja, namun mereka perlu memperhatikan bagaimana orang lain di tempat kerja berinteraksi. Selama proses SDM hubungan antara staf dan manajer juga harus dikelola untuk menghindari konflik kepentingan di antara anggota staf dan membantu mereka menyelesaikan keluhan dan permasalahan mereka (Pramudya & Annisa, 2020).

4.5.3 Pelatihan dan pengembangan

Proses pelatihan melibatkan transmisi keterampilan dan pengetahuan tertentu kepada individu dengan tujuan memungkinkan mereka untuk secara efektif melaksanakan tugas yang ditugaskan. Biasanya, pelatihan dilakukan dalam jangka waktu singkat, mencakup beberapa hari atau minggu, dan berkonsentrasi

pada pencapaian kemahiran dalam kompetensi teknis dan praktis yang penting untuk pekerjaan tertentu (Muhamad et al., 2021).

Pelatihan dapat digambarkan sebagai upaya yang disengaja yang berfokus pada menumbuhkan keahlian dan pemahaman khusus di bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kemahiran melalui perolehan pengetahuan. Dalam sebuah organisasi, domain Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengidentifikasi dan melepaskan potensi karyawan yang tidak aktif, yang masih belum dijelajahi dalam hal pertumbuhan pribadi dan kontribusi kepada organisasi. Penekanan utama pelatihan adalah pada peningkatan kemampuan teknis seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, sementara pengembangan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan manajerial dan kepemimpinan individu (Syamsuddin, 2019).

Menurut ketentuan yang diuraikan dalam Pasal I, Ayat 9 UU No.13 tahun 2003, pelatihan kerja mencakup upaya komprehensif yang bertujuan untuk melengkapi, memperoleh, meningkatkan, dan menumbuhkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan kemahiran tertentu, sesuai dengan posisi hierarkis dan kualifikasi pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia, di sisi lain, menunjukkan kumpulan kegiatan yang dijalankan secara sistematis dan cermat yang sengaja dirancang untuk melengkapi karyawan dalam suatu organisasi dengan kemahiran yang diperlukan untuk memenuhi urgensi peran pekerjaan masing-masing, baik di masa sekarang maupun di masa depan (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Pengembangan SDM adalah upaya yang disengaja yang dilakukan untuk merangsang perolehan kompetensi dan kemampuan yang ditingkatkan di antara karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk secara efektif memenuhi persyaratan peran pekerjaan di masa depan. Dalam mengejar pengembangan

sumber daya manusia berbasis kompetensi, sebagaimana diuraikan oleh Mc Clelland (1987), enam indikator kompetensi telah diidentifikasi. Indikator-indikator ini mencakup dimensi berikut: 1) Keterampilan, yang mengacu pada bakat bawaan dan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan kinerja luar biasa; 2) Pengetahuan, yang berkaitan dengan informasi yang dimiliki individu dan telah dikuasai dalam domain tertentu; 3) Peran sosial, yang mensyaratkan bagaimana seseorang menyajikan identitas mereka kepada orang lain; 4) Citra diri, yang mewakili persepsi internal yang dimiliki individu tentang diri mereka sendiri; 5) Peran sosial, yang mencakup karakteristik perilaku individu yang konsisten; dan 6) Motif, yang mencakup pemikiran atau niat mendasar yang mendasari perilaku individu (Gurning et al., 2021).

Pelatihan dan Pengembangan SDM merupakan upaya bersama untuk meningkatkan standar keberadaan profesional karyawan, sehingga memungkinkan produksi produk dan layanan kaliber tertinggi, sambil mematuhi tujuan yang telah ditentukan. Inisiatif ini menunjukkan kedekatan yang erat dengan usaha yang direncanakan dengan cermat dan sistematis, dengan tujuan untuk memperoleh keahlian dalam keterampilan dan kompetensi yang relevan dalam bidang pekerjaan, pengetahuan komprehensif yang berkaitan dengan bidang pekerjaan tertentu yang dikejar oleh seorang individu, serta mendorong pengembangan keterampilan interpersonal karyawan (Hajar, 2016).

Pelatihan dan pengembangan SDM memainkan peran penting dalam memastikan bahwa tenaga kerja organisasi memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan secara efektif. Selain itu, inisiatif pelatihan dan pengembangan SDM berkontribusi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas dalam organisasi. Selain itu, mereka berfungsi sebagai sarana untuk mempertahankan karyawan berbakat dan meningkatkan reputasi perusahaan baik di kalangan

karyawan maupun masyarakat secara keseluruhan (R. Hasibuan, 2022).

Pelatihan dan pengembangan, dalam memantau kinerja staf yang direkrut terkadang kebutuhan perbaikan dirasakan oleh manajer SDM. Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan potensi mereka agar dapat menjalankan peran pekerjaannya dengan lebih baik sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Dalam bisnis jasa, proses pelatihan dan pengembangan bagi staf lebih menekankan pada penanaman keterampilan yang berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan kualitas layanan terbaik (Rivaldo & Yusman, 2022).

Untuk mengoptimalkan keunggulan pelatihan dan pengembangan SDM, perusahaan harus merumuskan inisiatif pelatihan yang mahir dan efektif. Rejimen pelatihan harus dirumuskan berdasarkan evaluasi metodis dari persyaratan pelatihan. Penilaian persyaratan pelatihan dapat dilakukan dengan mengidentifikasi kesenjangan dalam keterampilan karyawan dan tuntutan organisasi. Selanjutnya, korporasi harus menyusun rencana pelatihan yang disesuaikan untuk memenuhi persyaratan tersebut. Tujuan dari Pelatihan dan Pengembangan SDM adalah untuk menawarkan prospek bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk mengeksplorasi dan melepaskan potensi laten mereka yang mungkin masih tersembunyi (Hajar, 2016).

4.5.4 Kompensasi dan keuntungan

Pentingnya remunerasi dan tunjangan kompetitif terletak pada kapasitas mereka untuk memberikan pengaruh besar pada kinerja, kesejahteraan, dan masa kerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa upaya rajin mereka diakui melalui skema kompensasi dan tunjangan yang menarik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan standar hidup, mereka cenderung mengarahkan tenaga yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Fenomena ini dapat menghasilkan konsekuensi

positif, termasuk peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan kerja, dan suasana kerja yang lebih baik (Hajar, 2016).

Selain itu, pemberian remunerasi dan tunjangan yang kompetitif juga dapat memfasilitasi kemampuan perusahaan untuk memikat dan mempertahankan individu yang sangat terampil. Di pasar tenaga kerja kontemporer, kandidat sering disajikan dengan beragam peluang kerja untuk dipilih, dan mereka biasanya menilai keseluruhan paket yang ditawarkan ketika mempertimbangkan untuk menerima suatu posisi. Dengan memberikan remunerasi dan tunjangan yang kompetitif, organisasi dapat meningkatkan daya tarik mereka kepada pencari kerja dan meningkatkan retensi personel saat ini (Fitrianasari et al., 2021).

Organisasi tidak diragukan lagi mempertimbangkan berbagai faktor ketika merumuskan paket kompensasi dan manfaat bagi karyawannya. Faktor-faktor ini termasuk tingkat tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan, kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, remunerasi pasar untuk posisi serupa di industri atau lokalitas, serta posisi keuangan dan sumber daya fiskal perusahaan. Selain itu, sangat penting bagi perusahaan untuk rajin mematuhi undang-undang dan peraturan yang relevan, seperti yang berkaitan dengan persyaratan upah minimum dan kewajiban remunerasi yang adil (Jannah et al., 2018):

- 1 Tentukan *job description*: Mulailah dengan menguraikan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan dari posisi yang akan diformulasikan kompensasi dan benefitnya. Langkah awal ini akan mempermudah untuk menentukan tingkat keterampilan dan pengalaman yang diperlukan oleh karyawan untuk sukses dalam perannya.
- 2 Tentukan pengalaman yang diperlukan: Berdasarkan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan, tentukan keterampilan yang diperlukan yang diperlukan. Poin ini akan menjadi penting karena kandidat yang memiliki pengalaman bekerja tentu perlu diberi imbalan yang lebih besar dibanding para *fresh graduate* tanpa pengalaman bekerja. Semakin tinggi suatu level

pekerjaan, akan semakin tinggi pula pengalaman yang dibutuhkan.

- 3 Lakukan riset gaji: Carilah informasi tentang tingkat gaji pasar untuk posisi, industri, dan daerah yang sama. Laman seperti Glassdoors dapat menjadi referensi untuk menentukan besaran kompensasi dan benefit. Untuk pasar lokal, ada aplikasi bernama FOMO yang dapat diunduh untuk berdiskusi dan menjadi tempat untuk mengetahui besaran gaji dari kompetitor. Ikuti aturan hukum yang berlaku: Pastikan untuk mematuhi semua peraturan hukum dan regulasi yang berlaku saat menentukan kompensasi dan manfaat, seperti undang-undang upah minimum yang telah ditentukan pemerintah setempat agar semua perjalanan perusahaan tidak terbatuk-batuk karena melanggar ketentuan hukum yang berlaku
- 4 Hitung paket remunerasi dan tunjangan lengkap: Berdasarkan semua faktor yang disebutkan di atas, hitung paket remunerasi komprehensif dan tunjangan yang akan diberikan kepada karyawan. Ini harus mencakup komponen gaji, selain manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, dan cuti tahunan yang dialokasikan.
- 5 Sampaikan paket remunerasi dan tunjangan kepada karyawan: Komunikasikan paket remunerasi dan tunjangan dengan jelas kepada karyawan, dengan memasukkan syarat dan ketentuan yang berlaku. Bersiaplah untuk terlibat dalam negosiasi, jika perlu, karena paket remunerasi dan tunjangan tidak tetap dan berpotensi mengalami modifikasi.

4.5.5 Masalah Kepatuhan dan Hukum

Dunia usaha dan Manajemen SDM, harus mematuhi ratusan peraturan dan regulasi. Jika tidak berpengalaman dalam bidang ini atau tidak memiliki departemen SDM, kepatuhan menjadi pekerjaan sepanjang waktu. harus memastikan perusahaan mematuhi semua peraturan dan regulasi yang berlaku yang berdampak pada ketenagakerjaan dan hubungan karyawan. Ini mencakup semuanya mulai dari perekrutan, tunjangan, penggajian, dan pemutusan hubungan kerja (Tuladhani et al., 2019).

Bahkan perusahaan terkecil pun wajib menjunjung kepatuhan pada peraturan dan regulasi. Hal ini dapat menghabiskan waktu dan energi yang berharga dalam menjalankan dan mengembangkan bisnis terutama jika hanya memiliki sedikit karyawan. Dengan melakukan *outsourcing* SDM, bisnis akan memiliki sumber daya SDM untuk membantu peraturan terkait ketenagakerjaan dan kewajiban kepatuhan yang selalu berubah. Pakar SDM akan siap membantu sebagai mitra SDM perusahaan dan membantu dengan kebijakan peraturan negara, daerah, dan lokal sambil membantu pertanyaan terkait ketenagakerjaan (Handoyo, 2019).

4.5.6 Pentingnya Kepatuhan Hukum dalam Pengadaan: Panduan bagi Dunia Usaha

Seiring pertumbuhan bisnis, pengadaan menjadi aspek penting dalam operasional bisnis. Pengadaan mengacu pada proses perolehan barang dan jasa dari sumber eksternal untuk tujuan bisnis. Namun, meskipun pengadaan diperlukan untuk pertumbuhan perusahaan, hal ini juga disertai dengan tanggung jawab kepatuhan hukum yang harus dipenuhi. Kegagalan untuk mematuhi peraturan ini dapat mengakibatkan konsekuensi yang parah, termasuk denda atau tindakan hukum terhadap bisnis. Dalam hal ini akan mengeksplorasi apa saja yang termasuk dalam kepatuhan hukum dalam proses pengadaan dan mengapa penting bagi bisnis untuk mematuhi hukum permintaan dalam semua transaksi mereka (Saras, 2020).

Kepatuhan hukum mengacu pada tindakan mematuhi hukum, kebijakan, dan peraturan yang mengatur industri tertentu. Dalam pengadaan, kepatuhan hukum mencakup kepatuhan terhadap peraturan khusus mengenai cara barang dan jasa diperoleh atau dijual. Undang-undang ini dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor seperti lokasi, jenis industri, dan bahkan ukuran bisnis Anda. Kegagalan untuk mematuhi persyaratan ini dapat mengakibatkan denda atau tindakan hukum terhadap perusahaan.

Penting bagi dunia usaha untuk tidak hanya mematuhi peraturan yang berlaku saat ini namun juga selalu mengetahui perubahan apa pun dalam peraturan perundang-undangan yang mungkin berdampak pada operasional mereka (S Handoyo, 2019; Saras, 2020).

Kesesuaian hukum juga sangat penting dalam menegakkan posisi menguntungkan perusahaan seseorang. Jika pelanggan mengetahui adanya ketidakpatuhan terhadap persyaratan hukum, mereka dapat kehilangan kepercayaan pada merek perusahaan dan mulai mencari opsi alternatif. Dengan demikian, sangat penting untuk secara konsisten melaksanakan kegiatan pengadaan dengan cara yang sah dan berbudi luhur, sambil memastikan transparansi sepanjang tindakan. Kesesuaian hukum sangat penting dalam prosedur pengadaan untuk bidang perusahaan. Ini menjamin bahwa organisasi mematuhi hukum dan peraturan, di samping norma-norma etika, yang dapat melindungi mereka dari potensi dampak hukum dan fiskal. Dengan memahami berbagai bentuk kesesuaian dan menerapkan langkah-langkah untuk menjaminkannya dalam proses pengadaan, perusahaan dapat mempertahankan posisi terpuji di mata pemasok dan pelanggan.

Singkatnya, memahami apa yang dimaksud dengan kepatuhan hukum sangat penting bagi bisnis yang ingin beroperasi secara efisien tanpa menghadapi masalah dengan pihak berwenang atau merusak reputasi mereka di pasar. Ingatlah untuk selalu melakukan uji tuntas terhadap pemasok sebelum berbisnis dengan mereka. Hal ini termasuk memverifikasi status kepatuhan hukum, sertifikasi, lisensi atau izin yang diwajibkan oleh hukum. Dengan memprioritaskan kepatuhan hukum dalam praktik pengadaan, dunia usaha dapat meningkatkan reputasi mereka sekaligus mengurangi risiko yang terkait dengan masalah ketidakpatuhan. Kepatuhan mungkin memerlukan sumber daya tambahan namun pada akhirnya menghasilkan manfaat jangka panjang seperti

hubungan pemasok yang lebih baik dan pengurangan paparan risiko bagi perusahaan Anda(Handoyo, 2019).

4.6 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) membentuk komponen penting dari kerangka kerja yang komprehensif, meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang penting untuk pengembangan, implementasi, evaluasi, dan pemeliharaan kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Tujuan utamanya adalah untuk mengatur dan mengurangi bahaya yang terkait dengan kegiatan kerja, sehingga menumbuhkan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif (Permenaker No. 05/MEN/1996). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berusaha untuk menyebarkan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan yang muncul dalam bidang ketenagakerjaan. Tiga faktor utama berkontribusi terhadap kejadian kecelakaan kerja, yaitu kejadian kebetulan, kondisi berbahaya, dan tindakan atau perilaku yang memicu kecelakaan terkait pekerjaan (Moekijat, 2010).

Munculnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dimotivasi oleh keinginan untuk menjaga kesejahteraan dan efektivitas karyawan. Tujuan utama dari inisiatif yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk menjamin pelestarian dan peningkatan kesehatan fisik dan mental pekerja dengan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit. Pencapaian produktivitas kerja bergantung pada mitigasi atau penghapusan insiden terkait pekerjaan, tujuan yang difasilitasi oleh penyediaan kondisi kerja yang aman, menyenangkan, dan efisien.

4.6.1 Keselamatan kerja

Upaya untuk mencegah cedera di ranah bisnis/kantor melibatkan promosi keselamatan kerja. Cedera seperti itu biasanya timbul dari insiden terpeleset, tersandung, dan jatuh yang terjadi selama tugas rutin karyawan. Peraturan keselamatan kerja kantor diterapkan dengan mematuhi ketentuan keselamatan kerja kantor dan kesiapsiagaan bencana kantor. Untuk memenuhi persyaratan keselamatan kantor, seseorang harus terlibat dalam pemeliharaan dan pemeliharaan tempat kantor, memastikan desain alat dan *workstation*, menetapkan penempatan dan pemanfaatan peralatan kantor, dan mengawasi pengelolaan listrik dan sumber api untuk mencegah kebakaran. Kesiapsiagaan bencana kantor berupaya mengurangi insiden tak terduga seperti kebakaran, gempa bumi, bahaya biologis, kerusakan sipil, banjir, dan ancaman bom. Untuk mencegah kejadian seperti itu, sangat penting untuk melakukan tindakan proaktif (Busyairi et al., 2014):

1. Pembentukan manajemen tanggap darurat, meliputi kebakaran, gempa bumi, kerusakan, banjir, dan ancaman bom, bertujuan untuk mengurangi konsekuensi merugikan yang timbul, termasuk kerugian fisik, material, dan manusia, baik bagi personel maupun pengunjung. Langkah-langkah yang dilakukan dalam upaya ini terdiri dari mengidentifikasi potensi risiko darurat atau bencana, melakukan penilaian risiko kerentanan bencana, pemetaan dan pengendalian situasi darurat atau bencana, simulasi skenario darurat atau bencana, dan mengelola akibat peristiwa tersebut. Keberhasilan implementasi inisiatif ini memerlukan tim yang mahir dan uji coba berkala atau simulasi prosedur tanpa pemberitahuan sebelumnya.
2. Tujuan dari manajemen keselamatan kebakaran di gedung adalah untuk memastikan keselamatan individu yang hadir di dalam bangunan. Upaya ini mengharuskan penyediaan fasilitas penyelamatan yang tepat, yaitu tangga dan/atau pintu keluar darurat, serta penyebaran peralatan yang dirancang untuk mengatasi bahaya kebakaran, seperti APAR, Hydrant, sistem peringatan kebakaran, dan mekanisme pengendalian asap.

3. Menetapkan persyaratan dan prosedur evakuasi, yang mencakup identifikasi rute evakuasi dan mekanisme yang akan digunakan. Selain itu, disarankan untuk secara berkala melakukan simulasi evakuasi darurat.
4. Ketaatan terhadap prioritas keselamatan dan kepatuhan terhadap pedoman yang diuraikan dalam Peraturan Umum Instalasi Listrik dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2015 diperlukan ketika memanfaatkan sistem mekanik dan kelistrikan, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan pekerjaan kelistrikan di tempat kerja.
5. Jika terjadi kecelakaan, administrasi pertolongan pertama harus dilakukan oleh personel yang kompeten yang memiliki sumber pertolongan pertama yang diperlukan, ditempatkan dengan nyaman di lokasi yang mudah diakses.

4.6.2 Kesehatan Kerja

Pimpinan bertanggungjawab untuk melaksanakan peningkatan kesehatan pekerja sehingga tercapai derajat kesehatan setinggi-tingginya pada kondisi sehat, bugar dan produktif. Pemenuhan standar kesehatan kerja mencakup hal-hal sebagaimana berikut (Soputan et al., 2014):

1. Intervensi promosi kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang kesehatan kerja, yang mencakup penyakit menular dan tidak menular yang mungkin timbul di tempat kerja. Upaya ini melibatkan mendidik dan memperkenalkan individu dengan praktik kebersihan dan kebersihan pribadi (PHBS) di tempat kerja, memfasilitasi area yang ditunjuk untuk menyusui dan mempromosikan menyusui selama jam kerja, serta mendorong aktivitas fisik dan meningkatkan kebugaran fisik.
2. Dalam pengaturan kantor, pencegahan penyakit dilakukan melalui langkah-langkah pengendalian risiko yang komprehensif, termasuk eliminasi, substitusi, rekayasa, administrasi dan pemanfaatan alat pelindung diri. Penilaian medis dilakukan untuk karyawan selama pra-penempatan, secara berkala setahun

sekali, serta selama pemeriksaan medis khusus dan evaluasi pra-pensiun. Penilaian ini melayani tujuan identifikasi dini kasus penyakit dan mengevaluasi status kesehatan karyawan secara keseluruhan.

3. Penyakit yang ditemukan diantara karyawan harus ditangani secara dini untuk mencegah keparahan dari penyakit menular dan penyakit tidak menular, gangguan kesehatan, penyakit terkait kerja, dan cedera akibat kerja. Penanganan bisa dilakukan pada fasilitas layanan kesehatan yang dimiliki atau melalui rujukan ke fasilitas layanan kesehatan rujukan.
4. Pemulihan kesehatan bagi karyawan di perkantoran diperuntukkan bagi karyawan yang sebelumnya mengalami sakit parah atau kecelakaan kerja sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sebagaimana biasanya. Pekerja dapat kembali bekerja sesuai kemampuannya melalui program kembali bekerja (*return to work*).

4.6.3 Apakah Semua Perusahaan Wajib Menerapkan SMK3?

Ketentuan tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan digambarkan dalam pasal 87 UU 13/2003. Artikel ini mengamanatkan bahwa setiap perusahaan harus membangun sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang komprehensif yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Kriteria, sebagaimana dijelaskan dalam pasal 5 PP 50/2012, berlaku untuk perusahaan yang memenuhi salah satu dari dua syarat: a) mempekerjakan minimal 100 orang; atau b) memiliki kapasitas yang signifikan untuk menimbulkan kerugian. Berkenaan dengan tingkat potensi bahaya, PP 50/2012 menetapkan bahwa perusahaan dengan kurang dari 100 pekerja, namun menggunakan bahan, proses, dan fasilitas yang menghadirkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan, dan polusi radioaktif, harus melaksanakan SMK3 (Nan Wangi, 2020).

4.7 Meningkatkan retensi karyawan

Tingkat *turnover* yang tinggi dapat merugikan bisnis, dan hal ini dapat menghambat karyawan yang memiliki talenta terbaik. Sayangnya, banyak usaha kecil yang tidak memahami mengapa pergantian tersebut terjadi. Perusahaan manajemen sumber daya manusia yang strategis dapat membantu memahami alasan pergantian dengan analisis rinci tentang kompensasi di pasar sasaran. Meskipun mungkin perlu menaikkan gaji untuk posisi tertentu guna mempertahankan karyawan, hal ini akan menghemat uang dalam jangka panjang (Kumara, 2018; Rahayu et al., 2018).

Solusi SDM dari perusahaan yang berkualitas dapat membantu meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Umpan balik secara *real-time* dapat mengungkapkan faktor-faktor tersembunyi atau eksternal, membantu menemukan solusi terhadap masalah, dan membantu karyawan merasa dihargai. Dengan menggunakan alat manajemen kinerja yang telah terbukti, akan mempertahankan karyawan yang produktif dan menciptakan tim yang lebih efektif. Membangun tim yang strategis dapat menghasilkan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan keuntungan yang lebih tinggi. Dan dengan peluang pendidikan berkelanjutan, akan memberikan sumber daya kepada karyawan untuk selalu mengikuti perkembangan spesifikasi industri sehingga dapat memperdalam komitmen mereka (Hardianto et al., 2023; Rahayu et al., 2018).

4.8 Manajemen Kemampuan

Manajemen bakat mencakup administrasi sumber daya manusia melalui proses analisis, pengembangan, dan pemanfaatan bakat yang berkelanjutan dan efisien untuk memenuhi persyaratan bisnis. Tujuan dari manajemen bakat adalah untuk mempromosikan keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan potensi kohort karyawan untuk mencapai tingkat kinerja tertinggi. Selain itu, proses ini dapat diprakarsai tidak hanya oleh organisasi talenta

manajemen itu sendiri tetapi juga melalui *talent scouting* (Hidayah, 2014).

4.8.1 Talent Mapping

Pemetaan bakat merupakan kegiatan organisasi dalam ranah Sumber Daya Manusia. Entitas berusaha untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang distribusi kompetensi SDM dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang dihasilkan. Melalui keterlibatan dalam upaya ini, organisasi akan mencapai wawasan berharga yang berkaitan dengan lanskap SDM mereka. Hasil dari latihan pemetaan ini dapat melayani banyak tujuan, termasuk membentuk strategi pengembangan individu berbakat serta mereka yang memiliki area kerentanan tertentu. Selain itu, sangat penting bagi manajemen untuk memastikan sejauh mana perbedaan atau surplus dalam sumber daya manusia mereka, sehingga memungkinkan perumusan dan pelaksanaan strategi yang sesuai (Ari et al., 2012).

Upaya pemetaan bakat, sebagai suatu peraturan, melibatkan implementasi prosedur evaluasi. Prosedur-prosedur ini ditujukan untuk mendapatkan individu yang memiliki kemahiran khusus yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas otoritatif dan bertanggung jawab yang melekat pada posisi tertentu. Tujuan dari melakukan evaluasi tersebut adalah untuk mengukur efektivitas perilaku kerja individu dalam konteks organisasi atau kelembagaan. Akibatnya, organisasi dipaksa untuk secara cermat menugaskan individu ke posisi otoritas dalam peran tertentu, sehingga mengalokasikan tanggung jawab yang sesuai.

4.8.2 Talent Pool

Konsep kumpulan bakat mencakup sekelompok individu yang memiliki kemampuan luar biasa, mampu menunjukkan kinerja yang luar biasa atau khas, dan berfungsi sebagai model atau refleksi teladan bagi karyawan lain untuk ditiru berdasarkan nilai-nilai yang

dianut oleh organisasi. Tujuan utama dari *talent pool* adalah untuk berkontribusi pada pembentukan dan kelangsungan keunggulan organisasi melalui upaya proaktif untuk mengidentifikasi dan memposisikan individu berbakat yang ada (sumber daya manusia berkualitas tinggi) dalam peran penting dalam organisasi. Prinsip dasar dari *talent pool* adalah untuk menunjuk individu yang menunjukkan tingkat kompetensi atau potensi sedang hingga tinggi, memungkinkan mereka untuk secara efektif mendukung hasil kinerja yang diinginkan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi badan manajerial untuk secara cermat memastikan dan menarik kelompok kandidat paling luar biasa yang memiliki potensi inheren untuk dimasukkan dan berpartisipasi aktif dalam inisiatif manajemen bakat (Sutisna Sulaeman, 2014).

4.9 Perencanaan strategis

Perencanaan strategis mencakup proses di mana para pemimpin dalam suatu organisasi menetapkan visi mereka untuk masa depan dan menentukan tujuan dan sasaran yang akan memandu tindakan mereka. Proses ini melibatkan pembuatan rencana strategis yang menguraikan urutan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini dan pada akhirnya mewujudkan masa depan yang dibayangkan. Biasanya, perencanaan strategis berfokus pada aspirasi jangka menengah dan panjang, yang mencakup periode tiga hingga lima tahun, meskipun dapat melampaui jangka waktu ini. Sebaliknya, perencanaan bisnis terutama berkonsentrasi pada tujuan taktis jangka pendek, seperti alokasi anggaran. Durasi yang dicakup oleh rencana bisnis dapat bervariasi dari beberapa bulan hingga beberapa tahun. Hasil dari perencanaan strategis adalah pengembangan rencana strategis, yang umumnya didokumentasikan dan disebarluaskan melalui berbagai cara. Rencana ini dirancang agar mudah diakses, dipahami, dan dapat ditindaklanjuti oleh beragam pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, mitra bisnis, dan investor.

4.9.1 Mengapa perencanaan strategis penting?

Bisnis membutuhkan arahan dan tujuan organisasi untuk dicapai. Perencanaan strategis menawarkan panduan semacam itu. Pada hakikatnya, rencana strategis adalah peta jalan untuk mencapai tujuan bisnis. Tanpa panduan tersebut, tidak ada cara untuk mengetahui apakah suatu bisnis berada pada jalur yang tepat untuk mencapai tujuannya. Empat aspek pengembangan strategi berikut ini patut diperhatikan (R. Hasibuan, 2022; Moekijat, 2010):

- 1 Misi. Perencanaan strategis dimulai dengan misi yang memberi perusahaan tujuan dan arah. Pernyataan misi organisasi menggambarkan siapa organisasi tersebut, apa yang dilakukannya, dan ke mana organisasi tersebut ingin pergi. Misi biasanya luas namun dapat ditindaklanjuti. Misalnya, sebuah bisnis di industri pendidikan mungkin berupaya menjadi pemimpin dalam alat dan layanan pendidikan virtual online.
- 2 Tujuan. Perencanaan strategis melibatkan pemilihan tujuan. Sebagian besar perencanaan menggunakan tujuan SMART -- spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, dan terikat waktu -- atau tujuan lain yang dapat diukur secara objektif. Sasaran yang terukur penting karena memungkinkan para pemimpin bisnis menentukan seberapa baik kinerja bisnis terhadap sasaran dan misi secara keseluruhan. Penetapan tujuan untuk bisnis pendidikan fiktif mungkin termasuk merilis versi pertama platform kelas virtual dalam waktu dua tahun atau meningkatkan penjualan alat yang sudah ada sebesar 30% pada tahun depan.
- 3 Keselarasan dengan tujuan jangka pendek. Perencanaan strategis berhubungan langsung dengan perencanaan bisnis taktis jangka pendek dan dapat membantu para pemimpin bisnis dalam pengambilan keputusan sehari-hari yang lebih selaras dengan strategi bisnis. Untuk bisnis pendidikan fiktif, para pemimpin mungkin memilih untuk melakukan investasi strategis dalam teknologi komunikasi dan kolaborasi, seperti perangkat lunak dan layanan kelas virtual, namun menolak peluang untuk membangun fasilitas kelas fisik.

- 4 Evaluasi dan revisi. Perencanaan strategis membantu para pemimpin bisnis secara berkala mengevaluasi kemajuan terhadap rencana tersebut dan membuat perubahan atau penyesuaian sebagai respons terhadap perubahan kondisi. Misalnya, suatu bisnis mungkin ingin hadir secara global, namun pembatasan hukum dan peraturan dapat muncul sehingga memengaruhi kemampuannya untuk beroperasi di wilayah geografis tertentu. Akibatnya, para pemimpin bisnis mungkin harus merevisi rencana strategis untuk mendefinisikan kembali tujuan atau mengubah metrik kemajuan.

Organisasi melakukan perencanaan strategis secara berkala untuk mempertimbangkan dampak perubahan kondisi bisnis, industri, hukum dan peraturan. Rencana strategis dapat diperbarui dan direvisi pada saat itu untuk mencerminkan setiap perubahan strategis.

4.9.2 Siapa yang melakukan perencanaan strategis dalam bisnis?

Proses perencanaan strategis biasanya dipimpin oleh komite. Menurut para ahli perencanaan, direkomendasikan bahwa komite terdiri dari perwakilan dari semua sektor dalam organisasi dan beroperasi secara transparan dan terbuka, memastikan bahwa informasi didokumentasikan di seluruh proses. Tujuan utama komite adalah untuk memeriksa dan mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk sepenuhnya memahami keadaan organisasi saat ini dan berbagai faktor yang akan berdampak di masa depan. Untuk memvalidasi atau menantang penilaian informasi, panitia harus secara aktif mencari masukan dan umpan balik (Moekijat, 2010; Saras, 2020).

Komite memiliki opsi untuk memanfaatkan berbagai metodologi atau kerangka kerja strategis yang telah dikembangkan dengan tujuan memberikan bimbingan kepada para pemimpin selama proses khusus ini. Metodologi yang dipilih memerlukan

serangkaian langkah berurutan yang mencakup analisis atau penilaian, perumusan strategi, serta artikulasi dan komunikasi tindakan yang dianggap perlu untuk mendorong organisasi menuju masa depan strategis yang dibayangkan. Komite ini bertanggung jawab untuk menetapkan tolok ukur yang memungkinkan organisasi untuk mengukur kinerja mereka dalam kaitannya dengan tujuan mereka ketika melaksanakan rencana strategis. Selain itu, proses perencanaan juga harus memastikan eksekutif yang memikul tanggung jawab untuk memastikan bahwa kegiatan *benchmarking* terjadi pada waktu yang ditentukan dan bahwa tujuan tertentu berhasil dicapai (Gurning et al., 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., & Sijabat, R. (2020). The Impact Of Human Resources Management Practices On Job Performance: The Case Of Nurses At Siloam Lippo Village Hospital. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 15(3). <https://doi.org/10.20884/1.jks.2020.15.3.1071>
- Andri, M., Administrasi Kebijakan Kesehatan, B., & Kesehatan Masyarakat, F. (2018). *Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Lembasada* (Vol. 7, Issue 1).
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/forumekonomi>
- Ari, M., Program, K., S1, S., Stikes, K., & Husada, W. (2012). Peran Tenaga Kesehatan Dalam Penanganan Manajemen Bencana The Role Ofhealth Of Officer In Handling Disaster Management. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 2(3).
- Busyairi, M., Ode, L., Safar Tosungku, A., & Oktaviani, D. A. (2014). *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Chairina, R. R. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)* (1st Ed.). Zifatama Jawa.
- Firmansyah, M. A. (2018). *Pengantar Manajemen*. <https://www.researchgate.net/publication/329587470>
- Fitrianasari, D., Nimran, U., Utami, H. N., Ilmu, F., Universitas, A., & Malang, B. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" Di Kabupaten Ponorogo)*.
- Gurning, F. P., Al, Z., Lubis, W., Hasibuan, N. R., & Adeliyani, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Tugas Dan Fungsi Kerja Di Upt Puskesmas Sering*. 9(5). <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Hajar, Et. Al. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Uit Makassar*

- (*Influence Of Education Level, Training And Compensation Against Nurse Performance At Uit Hospital Makassar*). Chrome-Extension://Efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/Https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/289706724.Pdf
- Hardianto, A. M., Sari, D. P., & Leviany, T. (2023). Transformasi Dewan Direksi Perusahaan Bumh Melalui Pendekatan Perilaku Akuntansi Guna Antisipasi Resesi Global. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 129–140. [Https://Doi.Org/10.35912/Jakman.V4i2.1596](https://doi.org/10.35912/Jakman.V4i2.1596)
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. (2022). The Effects Of Health And Safety, Team Work, Training And Teamwork On Health Workers' Performance At Budi Glory Batam Hospital. *Dimensi*, 6(2), 323–340.
- Herlambang & Arita. (2012). *Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan Dan Rumah Sakit* (Cet 1). Gosyen Publishing.
- Hidayah, N. (2014). Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional (Makp) Tim Dalam Peningkatan Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan*, Vii(2).
- Jannah, P. M., Suwarsono, L. W., & Alam, P. F. (2018). *Perancangan Enterprise Resource Planning Modul Benefits Aplikasi Sap Dengan Metode Sap Activate Pada Pt. Xyz*. 2443–2229. [Https://Doi.Org/10.28932/Jutisi.V4i2.790](https://doi.org/10.28932/Jutisi.V4i2.790)
- Laksmitha Kumara. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Employee Empowerment Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Grand Inna*. Universitas Islam Indonesia.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Cv. Mandar Maju.
- Muhamad, O., Mahasiswa, R., & Keperawatan, M. (2021). *Pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Keperawatan Rumah Sakit*.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. [Https://Doi.Org/10.33096/Jmb.V7i1.407](https://doi.org/10.33096/Jmb.V7i1.407)

- Pramudya, O. :, & Annisa, N. (2020). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi* *Human Resources Management Audit On Employee Performance In Purbowangi Hospital*.
- Rahayu, K. D., Wika, D., & Putri, H. (2018). *Perspektif Keberlanjutan Dan Pemberdayaan Dalam Pengelolaan Sumberdaya Manusia Sebagai Kendali Retensi Karyawan* (Vol. 2, Issue Desember).
- Rijal, S. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
<https://www.researchgate.net/publication/369225060>
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. In *Jurnal As-Said* (Vol. 2021, Issue 2).
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/554/200>
- S Handoyo, M. F. (2019). Penegakan Hukum: Kontribusinya Bagi Pendidikan Hukum Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia (Law Enforcement: Its Contribution To Legal Education In The Context Of Human Resource Development). *Journal De Facto*, 5(8).
- Saras, E. (2020, June 6). *Compliance And Legal Matters*. Global Research Toolkit. <https://lib.usf.edu/globalresearchtoolkit/open-the-toolbox/compliance-and-legal-matters/>
- Segoro, W. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th Ed.). Uswais Inspirasi Indonesia.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st, Cet. 23 Ed.). Bumi Aksara.
- Skye Schooley. (2023, September 21). *How To Improve Your Hiring And Recruitment Process*. Business News Daily.
- Soputan, G. E. M., Sompie, B. F., & Mandagi, R. J. M. (2014). Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (Study Kasus Pada Pembangunan Gedung Sma Eben Haezar). *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, 4(4), 229–238.
- Stoner & Freeman. (2016). *Manajemen* (Bahasa Indonesia, Vol. 4). Prenhallindo.

- Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi: Vol. Viii*. Medpress.
- Sutisna Sulaeman, E. (2014). *Manajemen Kesehatan Teori Dan Praktik Di Puskesmas* (Vol. 1).
- Syamsuddin. (2019). *Al Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Ikatan Muballigh Sulawesi Tenggara (Imsultra)*. 14(1), 2541–0717.
<https://doi.org/10.21580/jid.35.2.1617>
- Terry, G. R. (2013). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Cet.8). Bumi Aksara.
- Tuladhani, E., Kristanto, E. G., Pongoh, J., Studi, P., Kesehatan, I., Bidang, M., Kajian, M., Rumah, A., Pascasarjana, S., Sam, U., & Manado, R. (2019). Evaluasi Kepatuhan Rsu Gmim Bethesda Tomohon Dalam Penempatan Tenaga Kesehatan Sesuai Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014. *Jurnal Biomedik: Jbm*, 8(5).
- Valentina, J. (2020). Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat Rsud Dr Moewardi Surakarta. *Ejurnal.Unisri.Ac.Id*, 34(23).

BAB 5

TEKNIK PEMASARAN

Oleh Siti Utami Dewi

Memilih strategi dan taktik pemasaran yang tepat sangat penting bagi perusahaan untuk berkembang dengan cepat. Untuk meluncurkan barang atau jasa secara efektif, para pebisnis perlu memahami berbagai pendekatan. Hasilnya, pemasaran dapat ditargetkan dan diarahkan untuk menghasilkan pendapatan. Pemasaran adalah tugas yang umum dilakukan dalam operasi perusahaan. Namun jika tidak mengetahui triknya, upaya pemasaran Anda sering kali tidak efektif dan mengakibatkan kerugian. Jadi, sangat penting untuk memahami teknik-tekniknya dengan lebih baik.

Strategi pemasaran yang efektif dapat membantu perusahaan berkembang dengan cepat dan sesuai dengan rencana mereka. Pemasaran yang efektif akan meningkatkan potensi penjualan dengan memastikan bahwa masyarakat mengetahui keberadaan barang yang diproduksi. Pemasaran sangat penting karena menginformasikan kepada calon klien tentang barang yang dijual oleh bisnis, sehingga mereka memiliki pengetahuan yang cukup untuk menentukan apakah akan membeli atau menggunakan produk tersebut. Tujuan dari kegiatan pemasaran adalah untuk bertukar dan mengirimkan penawaran barang dan jasa kepada masyarakat umum (Effendy *et al.*, 2022).

5.1 Pengertian Pemasaran

Kegiatan pemasaran melibatkan pemindahan produk dan/atau jasa dari produsen ke pembeli atau pengguna. Philip Kotler mendefinisikan pemasaran sebagai kegiatan sosial dan manajemen di mana orang dan kelompok menciptakan dan mempertukarkan barang dan nilai dengan pihak lain untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka (Saiman, 2011).

Pendekatan pemasaran adalah cara untuk mengiklankan barang atau jasa yang dibuat oleh bisnis dengan rencana bisnis yang paling efektif. Diharapkan dengan menggunakan metode ini akan meningkatkan minat konsumen. Secara sederhana, strategi pemasaran adalah semua hal yang dilakukan untuk meningkatkan penjualan atau eksposur dan reputasi organisasi (Anggraini *et al.*, 2021).

Menargetkan area yang menguntungkan, membangun merek, dan menciptakan serta memelihara prospek adalah contoh-contoh pendekatan pemasaran yang dapat membantu dalam berkembang lebih cepat dan menghasilkan lebih banyak uang. Baik secara *online* maupun *offline*, ada banyak strategi pemasaran yang berbeda. Contoh *offline* yang penting adalah acara jaringan, pameran perdagangan, dan keterlibatan berbicara secara langsung. Situs web untuk bisnis, melanjutkan pekerjaan SEO, dan seminar industri adalah strategi pemasaran internet yang penting. Secara umum, dapat menjangkau pelanggan di mana pun mereka berada dengan menggunakan strategi pemasaran fisik dan internet. Meskipun media sosial sekarang digunakan untuk membangun hubungan yang signifikan, jaringan *offline* tradisional telah lama menjadi komponen penting dalam sektor layanan profesional.

Menurut Kotler (2003), pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajemen di mana orang dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan mengembangkan, menyediakan, dan mempertukarkan produk yang bernilai di pasar.

Ketika produk bergerak melalui sistem, beberapa aktivitas yang merupakan bagian dari pemasaran bertambah. Tiga komponen utama pemasaran adalah kebutuhan, keinginan, dan permintaan. Kegiatan yang dilakukan dalam industri pemasaran mencakup berbagai tugas selain yang hanya melibatkan produk atau layanan dari produsen ke pelanggan melalui sistem penjualan (Aditi, 2018).

Terdapat lima konsep pemasaran, yaitu:

1. Konsep pengeluaran

berdasarkan gagasan bahwa konsumen suka membeli barang yang murah dan mudah diakses. Oleh karena itu, kemampuan untuk merilis produk dalam jumlah besar, menggunakan sumber daya yang murah, memberikan harga jual yang rendah, dan merencanakan cakupan distribusi yang luas akan ditekankan oleh industri ini.

2. Konsep produk

Produk yang menawarkan kualitas, performa, dan fitur-fitur mutakhir akan dihargai dan disukai konsumen. Karena itu, pasar akan lebih menekankan pada mereka yang memproduksi barang kelas atas dengan kualitas dan nilai terbaik di kelasnya dan menyempurnakan pengeluaran mereka bahkan dengan harga selangit.

3. Konsep jualan

Sebuah konsep bisnis yang berfokus pada strategi untuk menjual produk atau jasa. Penciptaan konsep ini akan berusaha mencari cara untuk membuat target pasar mau melakukan pembelian yang agresif.

4. Konsep pemasaran

Dengan memuaskan keinginan pelanggan, meningkatkan penjualan, dan mengungguli pesaing, pemasaran adalah konsep yang digunakan untuk memaksimalkan keuntungan. Memahami permintaan konsumen adalah komponen kunci dari konsep pemasaran untuk menjalin hubungan bisnis yang menguntungkan dengan pelanggan. Dalam rangka meningkatkan efektivitas strategi pemasaran, seperti materi promosi untuk

pelanggan yang ingin membeli produk dengan harga murah dan materi promosi untuk pelanggan yang ingin membeli produk dengan harga mahal, konsep pemasaran menggunakan data pemasaran untuk memetakan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Upaya untuk memenuhi kebutuhan konsumen melalui pengembangan barang dan/atau jasa yang kemudian dinikmati atau diperoleh oleh orang-orang yang membutuhkan melalui proses pertukaran dapat diringkaskan sebagai pemasaran. Permintaan dan penawaran menentukan bagaimana barang dan jasa tersebut diproduksi.

5.2 Tujuan dan Fungsi Pemasaran

Kotler dan Armstrong menyatakan bahwa tujuan pemasaran adalah untuk membantu individu mendapatkan apa yang mereka inginkan dan butuhkan melalui produksi, pertukaran, dan penghargaan atas produk mereka oleh orang lain. perdagangan barang yang disediakan dan nilai barang mereka kepada orang lain. Tak perlu dikatakan bahwa tujuan pemasaran diupayakan untuk mengenal dan memahami pelanggan sedemikian rupa sehingga produk yang disediakan akan sesuai dengan keinginan pelanggan, sehingga produk tersebut dapat terjual. Menurut Ngatno (2017) tujuan dan fungsi pemasaran adalah sebagai berikut:

5.2.1 Tujuan Pemasaran

1. Paham Pasar

Seorang manajer pemasaran perlu mengetahui kondisi pasar dan pelanggan untuk melakukan pemasaran yang sukses dan tepat sasaran. Kondisi pasar dan konsumen harus dipahami oleh manajer pemasaran. Hal ini dikarenakan keduanya merupakan tujuan prospektif yang harus dikejar oleh sebuah bisnis. Kondisi pasar meliputi

kompetitor terhadap produk yang dihasilkan serta tren konsumen yang sedang berkembang. Selain itu, ia harus memahami permintaan, preferensi, dan selera industri yang berkembang secara keseluruhan, serta daya beli konsumen. pasar itu sendiri, daya beli konsumen terhadap barang. Selain itu, manfaat dan kekurangan suatu produk juga dibahas untuk membujuk pembeli untuk membeli barang tersebut.

2. Menciptakan produk sesuai kebutuhan

Produk yang memenuhi keinginan pelanggan dapat menjamin keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang manajer pemasaran untuk mengetahui produk yang sedang berkembang sehingga, ketika perusahaan berinovasi pada suatu produk, perusahaan dapat melakukannya sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Memahami pasar dan konsumen sangat penting untuk menghasilkan produk yang memenuhi kebutuhan ini. Hasilnya, pihak yang bertanggung jawab atas desain dan pengembangan produk dapat memodifikasi produknya untuk memenuhi permintaan klien.

3. Membangun citra produk

Tujuan pemasaran berikutnya adalah menciptakan citra merek yang positif untuk suatu produk sehingga orang dapat dengan cepat mengenalinya. Hasilnya, ketika sebuah produk disukai dan mudah diakses, penjualan dan pendapatan bisnis secara tidak langsung meningkat. Mempromosikan sebuah produk, baik melalui iklan, atau pemasaran langsung maupun tidak langsung, merupakan salah satu cara untuk mengembangkan citra merek. Citra suatu produk umumnya sangat dipengaruhi oleh iklan. Selain itu, produk dapat diluncurkan pada acara-acara khusus dengan tema yang sama atau hampir sama dengan produk atau jasa yang dijual. Dalam satu kegiatan, pembeli

akan berkumpul. Audiens akan mulai mengenali produk yang disediakan secara tidak langsung.

4. Mencapai citra yang dibangun

Citra suatu produk harus dikembangkan dan dibubuhkan agar produk tersebut dapat dikenali. Sebagai contoh, produk perawatan wajah harus menampilkan gambar seorang wanita cantik. Perangkat elektronik harus memproyeksikan gambar yang menekankan kecanggihan teknologi dan berfungsi sebagai representasi modernitas suatu era. Ada banyak cara untuk menampilkan produk dalam cahaya yang ideal.

Salah satunya dengan memanfaatkan orang terkenal yang dapat menyampaikan citra merek. Selain itu, dapat juga dikembangkan melalui kampanye pemasaran atau acara-acara tertentu yang mencerminkan citra merek produk. Hasilnya, barang atau jasa yang diciptakan memiliki identitas yang berbeda dan penampilan yang menarik yang akan diingat oleh pelanggan.

5. Penjualan

Penjualan adalah tujuan utama pemasaran. Rencana pemasaran dibuat dan diimplementasikan oleh tim untuk memenuhi tujuan penjualan yang telah ditetapkan oleh manajer pemasaran. Permintaan dan target penjualan untuk setiap periode harus diramalkan oleh manajer pemasaran. Dengan demikian, bisnis dapat terus beroperasi dan mencapai tujuannya.

6. Kepuasan konsumen

Tujuan pertama yang harus dicapai dari tujuan pemasaran adalah kepuasan pelanggan. Tujuan yang perlu dicapai adalah pelanggan yang puas dengan suatu produk, bahkan setia menggunakannya dan tidak berpindah ke produk lain. Tujuannya haruslah untuk memanfaatkannya dan tidak berpindah ke barang lain. Adanya loyalitas pelanggan ini

secara tidak langsung dapat menarik lebih banyak pelanggan yang pada akhirnya akan menghasilkan penjualan yang lebih tinggi.

5.2.2 Fungsi Pemasaran

Fungsi utama dari operasi pemasaran adalah untuk memberi tahu konsumen tentang barang yang dijual perusahaan, untuk mempengaruhi keputusan pembelian mereka, dan untuk meningkatkan nilai moneter suatu produk. Memenuhi kebutuhan manusia adalah langkah pertama dalam pemasaran, dan dari sana, keinginan manusia berkembang. Ada tiga tugas pemasaran yang dipisahkan, yaitu:

1. Fungsi pertukaran

Pembeli dapat membeli barang dari produsen melalui pemasaran dengan cara menukar barang dengan uang atau barang dengan barang (barter) baik untuk keperluan pribadi maupun untuk dijual kembali.

2. Fungsi distribusi fisik

Mengangkut dan menyimpan produk adalah bagaimana distribusi fisik suatu produk dilakukan. Ada banyak cara untuk membawa barang dari produsen ke lokasi yang lebih dekat dengan kebutuhan pelanggan, termasuk melalui air, darat, udara, dll. Penyimpanan produk sangat menekankan pada penyimpanan stok barang sehingga tidak pernah terjadi kelangkaan saat dibutuhkan.

3. Fungsi perantara

Melalui perantara pemasaran yang menghubungkan operasi pertukaran dengan distribusi fisik, produk dapat dikirim dari tangan produsen ke tangan pelanggan. penyebaran secara fisik. Mitigasi risiko, keuangan, pencarian informasi, dan standarisasi/klasifikasi produk merupakan aktivitas fungsi perantara.

5.3 Hal-hal yang Perlu pada Kegiatan Pemasaran

Berdasarkan Saiman (2011) mengatakan adapun hal-hal yang perlu ada dalam kegiatan pemasaran adalah sebagai berikut:

5.3.1 Analisa Pasar

Penyelidikan menyeluruh terhadap pasar tertentu dalam suatu industri disebut analisis pasar. Studi ini mencakup semua elemen pasar, termasuk ukuran pasar, kriteria keberhasilan yang penting, rute distribusi, target pasar, profitabilitas dan tingkat pertumbuhan, serta tren pasar. Berikut strategi pemasaran yang dapat digunakan.

1. Kekuatan (*Strength*)
Menciptakan strategi pemasaran yang sukses, efisien, dan terfokus mengharuskan calon pemilik bisnis untuk menilai kemampuan pribadi mereka, kekuatan perusahaan mereka, dan kekuatan saingan terdekat mereka.
2. Kelemahan (*Weakness*)
Persyaratannya adalah bahwa calon pemilik bisnis menganalisis kelemahan mereka sendiri, dan kelemahan perusahaan untuk belajar darinya dan meningkatkan strategi pemasaran yang digunakan, serta menganalisis kelemahan saingan terdekat untuk menggunakannya secara rasional untuk tujuan komersial.
3. Peluang (*Opportunity*)
Keharusan bagi calon pemilik bisnis untuk memiliki pandangan ke depan agar dapat menangkap peluang di pasar, seperti tren selera konsumen tertentu, kelangkaan barang yang bersaing, daya beli masyarakat yang meningkat, dan lain-lain.
4. Ancaman (*Treat*)
Kebutuhan bagi calon pemilik bisnis untuk meneliti berbagai skenario yang dapat membahayakan implementasi rencana pemasaran. Karena ancaman internal dan eksternal dapat

terjadi, perhatian yang sangat besar diperlukan dalam situasi ini.

5.3.2 Bauran Pemasaran

Bauran pemasaran adalah sekelompok faktor pemasaran yang digunakan untuk mencapai tujuan pemasaran di pasar tertentu. Secara sederhana, bauran pemasaran adalah strategi yang mengoordinasikan inisiatif pemasaran sekaligus untuk meningkatkan penjualan produk atau layanan (Rachmawati, 2020).

1. *Product*

Produk adalah segala sesuatu yang diperoleh pelanggan sebagai bagian dari proses pertukaran dengan produsen, termasuk keuntungan mendasar, barang berwujud dan kemasannya, serta komponen tambahan (Tjiptono and Diana, 2016). Karena produk merupakan salah satu elemen bauran pemasaran yang akan terus berubah sesuai dengan permintaan masyarakat, maka produk merupakan salah satu elemen atau konsep krusial yang harus diperhitungkan.

Perusahaan dapat menilai pangsa pasar dengan mempertimbangkan keadaan yang disebutkan di atas dan persyaratan serta preferensi masyarakat untuk barang-barang tertentu.

2. *Price*

Harga mengacu pada jumlah biaya yang harus dikeluarkan oleh konsumen untuk mendapatkan produk atau jasa yang mereka inginkan. Dalam hal pemasaran, harga menjadi hal yang penting mengingat fungsinya sebagai cerminan dari nilai produk atau jasa yang ditawarkan.

Menentukan harga suatu produk atau jasa tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Perusahaan harus dapat menyelesaikannya dengan biaya produksi yang dikeluarkan, kondisi pasar serta kondisi ekonomi dan lain sebagainya. Dalam menentukan harga produk, perusahaan juga bisa melakukan negosiasi dengan konsumen dengan menawarkan

diskon misalnya. Dengan hal tersebut, harga produk yang ditawarkan dapat sesuai dengan kemampuan konsumen dan sesuai dengan persepsi pembeli.

3. *Place*

Lokasi merujuk pada lokasi fisik operasi perusahaan. Tempat di mana sebuah perusahaan berada menentukan di mana barang dan jasa diproduksi dan di mana pelanggan dapat membelinya. Menentukan lokasi produk atau layanan memiliki dampak besar pada upaya pemasarannya. Masyarakat bisa mendapatkan barang atau jasa yang diberikan secara efektif dengan penempatan yang tepat.

Penelitian harus dilakukan sebelum memutuskan lokasi bisnis. Untuk menemukan lokasi yang strategis, riset dilakukan dengan memperhatikan lingkungan sekitar lokasi usaha. Secara alami, ada lebih banyak peluang bisnis di tempat yang lokasinya lebih strategis.

4. *Promotion*

Promosi dapat dilihat sebagai saluran interaksi antara bisnis dan pelanggan. Tujuan promosi sebagai alat komunikasi adalah untuk membujuk pelanggan untuk membeli barang perusahaan atau menggunakan jasanya. Produk atau jasa juga dapat dengan cepat menjangkau komunitas yang lebih besar melalui promosi.

Tujuan promosi adalah untuk meningkatkan minat konsumen terhadap produk atau layanan yang disediakan. Dengan demikian, konsumen dapat dengan cepat mengetahui tentang produk melalui promosi, yang pada akhirnya akan memengaruhi keputusan mereka untuk membeli.

5. *Person*

Setiap aktor yang berperan sebagai penjual barang dan jasa disebut demikian. Orang dapat dianggap sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bisnis, sederhananya. SDM tidak diragukan lagi memainkan peran penting dalam inisiatif pemasaran. SDM tidak diragukan lagi harus memiliki pelatihan

dan insentif tambahan untuk mencapai kualitas pemasaran yang baik sehingga nantinya dapat melakukan operasi pemasaran produk atau layanan yang efektif kepada konsumen. Hal ini disebabkan karena efektivitas sumber daya manusia pasti akan berdampak besar pada pekerjaan mereka.

5.4 Ruang Lingkup Rencana Pemasaran

Penggunaan alat pemasaran yang disengaja untuk mencapai tujuan pemasaran disebut sebagai perencanaan pemasaran. Dengan demikian, proses sistematis dalam merancang dan mengoordinasikan keputusan pemasaran dikenal sebagai perencanaan pemasaran. Strategi pemasaran ini memberikan kerangka kerja bagi reaksi strategis dan taktis perusahaan, fokus untuk pengumpulan informasi, dan metode untuk menyebarkan informasi. Bygrave menetapkan perencanaan yang harus dilakukan sebagai analisis situasi perusahaan dan lingkungannya, analisis dan penilaian peluang, kekuatan, kelemahan, dan batasan yang dihadapi pasar. Setelah semua data yang diperlukan telah terkumpul dan pengusaha telah mendapatkan pemahaman yang menyeluruh mengenai ide-ide pemasaran, ia kemudian dapat menyusun rencana pemasaran (Alma, 2018).

Rencana bisnis mencakup strategi pemasaran ini. Menurut Bygrave, perencanaan yang perlu dilakukan meliputi pemeriksaan dan penilaian terhadap peluang, kekuatan, kelemahan, dan batasan pasar yang dihadapi oleh organisasi dan lingkungannya. Perencanaan ini juga harus menguraikan audiens yang dituju dan taktik pemasaran yang digunakan. Oleh karena itu, operasi pemasaran yang utama adalah:

1. Menganalisis lingkungan dan peluang pasar
2. Menciptakan tujuan pemasaran
3. Membuat rencana pemasaran
4. Mengembangkan strategi atau rencana eksekusi

Strategi pemasaran yang sukses harus memenuhi persyaratan berikut:

1. Harus didasarkan pada informasi dan praduga yang akurat tentang susunan pasar sasaran, lokasi, dan tingkat penyerapan yang diharapkan.
2. Strategi promosi apa yang berhasil?
3. Fluktuasi harga pasar.
4. Jelaskan cara-cara penyebarannya.
5. Seberapa kompetitifkah pasar tersebut?
6. Bagaimana SWOT perusahaan?
7. Kumpulkan sumber daya yang diperlukan, termasuk sumber daya untuk pembiayaan, pemeliharaan, dan sumber daya manusia.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa pemasaran memainkan peran penting dalam seberapa baik sebuah bisnis berjalan. Tidak peduli apakah perusahaan beroperasi di sektor industri kecil, menengah, atau bahkan besar. Pemasaran memainkan peran penting baik pada bidang ritel, grosir, atau jenis bisnis lainnya, termasuk restoran, hotel, biro perjalanan, dan bisnis berbasis layanan lainnya. Hal ini juga berperan jika menjual layanan seperti transportasi dan perumahan.

Lihatlah bagaimana departemen pemasaran sebuah perusahaan berubah seiring dengan pertumbuhannya dari sebuah bisnis kecil menjadi bisnis besar. Peran produksi, keuangan, personalia, dan pemasaran sama pentingnya pada tahap awal bisnis. Namun, seiring pertumbuhan bisnis, divisi pemasaran menerima porsi perhatian yang lebih besar, dengan penekanan yang lebih kuat pada "langganan". Departemen pemasaran, yang akan berinteraksi langsung dengan pelanggan dan memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan atau kegagalan perusahaan, adalah masalah utama. Ini bukan berarti bahwa departemen perusahaan lainnya tidak penting; semuanya penting.

5.5 Strategi dan Taktik Pemasaran

Untuk mendapatkan keuntungan, seorang pengusaha akan menggunakan strategi pemasaran untuk memuaskan pelanggan. Tentu saja, strategi pemasaran atau promosi digunakan dalam dunia korporat untuk meningkatkan penjualan dan pendapatan. Langkah-langkah yang diambil oleh sebuah merek untuk memasarkan barang atau jasanya ke target pasar dan mencapai tujuannya dikenal sebagai teknik pemasaran. (Assauri, 2019).

Penerapan logika pemasaran oleh unit bisnis dengan harapan dapat mencapai tujuan pemasarannya adalah definisi lain dari strategi pemasaran. Strategi pemasaran dipraktikkan melalui pendekatan pemasaran. Bergantung pada keadaan, rencana pemasaran dapat berubah. Siklus hidup produk, kemungkinan pesaing, dan keadaan ekonomi adalah pendorong utama perubahan teknik pemasaran (Amstrong and Kotler, 2003).

Strategi pemasaran yang dapat dilakukan terdiri dari 6 bagian yakni sebagai berikut:

1. Pemasaran langsung (*Direct Selling*)
Karena sifat langsung dari metode pemasaran ini, penjual hanya menawarkan barangnya kepada pembeli yang telah ditargetkan secara khusus. Dengan menggunakan kemampuan persuasif distributor, strategi ini biasanya dilakukan dari pintu ke pintu.
2. Komunisasi (*Communitization*)
Memanfaatkan dunia maya dan dunia nyata, teknik pemasaran ini memanfaatkan komunitas yang telah berkembang (*pool model*). Membangun komunitas untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan adalah sesuatu yang potensial dan harus terus dikembangkan.
3. Klarifikasi (*Clarification*)
Dengan menyoroti fitur dan keuntungan yang dapat ditawarkan produk, khususnya melalui pendekatan, strategi pemasaran ini memposisikan tujuan dalam persepsi setiap target pasar.
4. Titik Pembelian (*Point to Purchase*)

Taktik pemasaran ini melibatkan penempatan materi promosi atau iklan di dekat barang yang dipromosikan.

5. Pemasaran Internet (*Internet Marketing*)

Teknik pemasaran ini menggunakan internet untuk mempromosikan produk yang akan didistribusikan. Pemasaran yang dilakukan melalui penggunaan media sosial.

6. Segmentasi Pasar

Taktik ini melibatkan segmentasi pasar ke dalam berbagai kelompok.

Taktik pemasaran adalah beberapa strategi yang digunakan untuk mengiklankan barang atau jasa kepada sekelompok orang yang kemungkinan besar akan melakukan pembelian. Karena menjalin hubungan yang solid melalui berbagai transaksi dan kontak, strategi ini meningkatkan kemungkinan pelanggan akan membeli kembali di masa mendatang. Strategi pemasaran harus ditargetkan pada pasar yang tepat agar berhasil, yang memerlukan riset pelanggan secara menyeluruh. Jika sudah mengetahui target pasar, pastikan kita menerapkan strategi pemasaran yang berfokus pada pelanggan untuk menentukan kebutuhan yang dimiliki pasar (Simamora, 2011).

Taktik pemasaran berikut ini dapat digunakan untuk terhubung dengan target pasar:

1. *Pay-per-click*

Bayar per klik, juga dikenal sebagai PPC, adalah metode promosi produk yang melibatkan pemberian kompensasi kepada mesin pencari setiap kali calon pelanggan mengklik konten merek Anda. Iklan mungkin muncul pertama kali di hasil mesin pencari, tetapi hal ini bergantung pada kata kunci kompetitif yang ditargetkan, jadi harus menggunakan strategi lain untuk meningkatkan peringkat dan mendorong lebih banyak penjualan pelanggan.

2. Influencer

Influencer adalah seseorang yang memberikan komentar positif tentang barang dan jasa, yang dapat memengaruhi cara pandang

pengguna lain yang ditargetkan. Jika selebritas terhubung dengan target demografis dan meningkatkan penjualan, mereka dapat menjadi influencer yang efektif. Influencer dapat menjadi fokus utama kampanye pemasaran di situs web, iklan, dan email konsumen, yang akan meningkatkan loyalitas merek.

3. Testimonial

Karena mereka juga memberikan komentar yang memuji barang dan jasa yang dipasarkan, testimonial dapat dibandingkan dengan influencer. Perbedaan utamanya adalah bahwa testimoni harus berasal dari pelanggan yang sebenarnya. Ini mungkin lebih berguna karena mereka menawarkan informasi tambahan di banyak platform tentang bagaimana dan mengapa produk memengaruhi mereka dan bagaimana produk tersebut dapat bermanfaat bagi orang lain. Testimoni dapat disertakan pada papan nama dan postingan media sosial, serta ditampilkan di situs web.

4. Studi kasus

Studi kasus menggambarkan interaksi pengguna dengan produk dan masalah yang diselesaikannya untuk mereka. Format media terbaik adalah video karena menggabungkan teks dan gambar untuk mengkomunikasikan topik sepenuhnya.

5. Referensi

Referensi adalah pesan yang disampaikan kepada konsumen yang mendorong mereka untuk merekomendasikan produk atau jasa sebagai imbalan atas suatu keuntungan. Untuk memastikan keberhasilan strategi ini dan memposisikan diri untuk berkolaborasi dengan bisnis yang lebih besar yang melihat potensi, dan harus mengembangkan pengikut yang kuat.

6. Afiliasi

Meminta pelanggan untuk merekomendasikan dengan imbalan berupa hadiah dengan mengirimkan saran kepada mereka. Serta harus mengumpulkan pengikut yang cukup banyak jika ingin membuat rencana ini sukses dan menempatkan diri pada posisi

untuk bekerja dengan perusahaan yang lebih besar yang mengenali potensi diri anda.

7. *Crowdsourcing*

Teknik *crowdsourcing* melibatkan ide-ide segar dari para pelanggan setia untuk membuat materi baru yang menarik bagi audiens target, dan meminta pendapat para pendengar podcast atau peserta webinar tentang konten tambahan yang dapat digunakan dalam inisiatif pemasaran yang akan datang.

8. *Engagement*

Diskusi terorganisir yang dilakukan dengan audiens target disebut sebagai keterlibatan. Tujuannya adalah untuk membangun hubungan yang langgeng dengan klien untuk membujuk mereka melakukan pembelian berulang. Biasanya, karyawan tim pemasaran dapat berkomunikasi dengan calon pelanggan melalui media sosial, blog, atau temuan survei yang dipublikasikan di situs web.

9. *Event*

Event adalah pertemuan tatap muka antara merek produk/jasa dan target pasar. Dengan mengizinkan konsumen untuk menggunakan produk dalam suasana terbuka, acara memberi mereka paparan yang sebenarnya terhadap perusahaan anda. Hal ini dapat dilakukan secara langsung atau secara virtual melalui webinar dan konferensi.

10. *Live streaming*

Rekaman langsung dari host atau juru bicara dari bisnis anda yang menyediakan informasi tentang topik industri impor yang dikenal sebagai *live streaming*. Ketika rekaman selesai, itu diterbitkan di situs web dan halaman media sosial untuk semua orang mendengar. Ini bisa berbentuk podcast langsung di media sosial, tetapi podcast harus sering dirilis untuk membangun pengikut yang kuat bagi bisnis anda.

11. Otomatisasi

Otomatisasi distribusi bahan ke pasar sasaran anda berdasarkan minat mereka dan situs web yang mereka kunjungi dikenal

sebagai otomatisasi pasar. Bisnis ini menggunakan perangkat lunak untuk mengotomatisasi tugas tertentu, termasuk mengirim email dan menerbitkan materi, sehingga dapat memperluas jangkauan konten. Saat merevisi informasi prospek, pastikan untuk tetap berada di halaman penerima yang dituju.

12. Kurasi konten

Bila anda memiliki konten dari sumber luar untuk dibagikan kepada audiens yang anda inginkan, ini disebut kurasi konten. Konten secara khusus berfokus pada satu subjek, seperti efek media sosial atau daftar musik terbaik dari tahun 1990-an. Jika anda harus menawarkan materi kepada manajer atau klien, pastikan untuk menempatkan analisa anda dari sumber yang dapat diandalkan.

13. Sindikasi konten

Publikasi konten bisnis dan organisasi untuk mendapatkan keuntungan dikenal sebagai sindikasi konten. Sebuah jaringan berita memberikan sebuah artikel video dan nomor urut untuk membahas topik tertentu.

14. *Search Engine Optimization* (SEO)

Praktik pengembangan konten situs dan strategi untuk visibilitas mesin pencari dikenal sebagai optimasi mesin pencari (SEO). Selain itu, proses ini membantu pembeli dalam menemukan bisnis dan mempelajari lebih banyak tentang apa arti produk bagi mereka.

15. Hubungan masyarakat

Untuk mengetahui apakah wartawan tertarik menulis tentang perusahaan anda, para pemasar dapat menggunakan hubungan publik sebagai metode untuk menghubungi mereka. Untuk menarik audiens target anda, ini dimaksudkan untuk memperoleh media yang menguntungkan yang akan menawarkan kredibilitas pihak ketiga. Untuk menghemat waktu dan mendistribusikan berita secara efisien, organisasi berita menggunakan kit media dan siaran pers, yang berisi sejumlah contoh untuk mengkondisikan bahan berita.

16. Blog

Untuk berkomunikasi dengan audiens target dan meminta pembaca untuk mengambil tindakan tertentu, blog menawarkan berbagai media. Untuk membantu orang terhubung dengan pesan yang ingin anda sampaikan, disarankan untuk menyertakan konten audio atau video selain konten tertulis. Jika anda memiliki fakta yang penting untuk menyimpulkan materi anda, infografis merupakan cara yang tepat.

17. Media sosial

Forum *online* yang memfasilitasi komunikasi dan berbagi informasi merupakan bagian dari media sosial. Untuk berinteraksi dengan pelanggan potensial, berpartisipasi dalam diskusi industri, dan berbagi kehidupan dengan audiens baru yang menambah nilai, bisnis anda perlu aktif terlibat dalam media sosial. Selain itu, pendekatan yang fantastis untuk menggunakan kembali konten yang awalnya dipublikasikan di situs web anda.

18. Email marketing

Metode utama untuk mengajukan pertanyaan kepada klien anda yang tidak didasarkan pada pesan yang ditampilkan dalam dunia konten adalah melalui email. Sebuah posting blog yang menghubungkan kembali ke situs web dalam email dapat digunakan untuk menyampaikan informasi kontak sehingga dapat menghubungkan ke survei tentang pembelian penerimaan yang anda buat.

19. Sponsor

Perbedaan antara sponsor dan pemasar berafiliasi adalah bahwa perusahaan dana membayar orang untuk berbicara atas nama mereka di acara yang anda buat. Mereka dapat mendiskusikan kolaborasi mereka dengan perusahaan anda di stan mereka sekaligus mempromosikan produksi mereka di pameran anda.

20. Survei

Survei adalah alat untuk menghasilkan prospek yang memberikan umpan balik cepat pada interaksi pelanggan dengan

merek dan penggunaan produk. Setelah mereka mengirimkan formulir kontak di situs web anda, maka dapat meminta mereka untuk berpartisipasi dalam survei melalui email.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditi, B. (2018) *Buku Ajar Entrepreneurship & Startup Entrepreneur Yang Unggul*. Deli Serdang: Perdana Medika.
- Alma, B. (2018) *Kewirausahaan: Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Alfabeta.
- Amstrong and Kotler (2003) *Dasar-dasar Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Anggraini, R. *et al.* (2021) 'Penyusunan Teknik Pemasaran Bisnis dengan Pemanfaatan Media Digital pada Sin Sin Kopitiam', *Prosiding National Conference for Community Service Project (NaCosPro)*, 3(1), pp. 381–388.
- Assauri, S. (2019) *Manajemen Bisnis Pemasaran*. Depok: Rajawali Pres.
- Effendy, N. I. *et al.* (2022) *Strategi Pemasaran*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Kotler, P. (2003) *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Indeks kelompok Gramedia.
- Ngatno (2017) *Manajemen Pemasaran*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Rachmawati, R. (2020) *Kewirausahaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saiman, L. (2011) *Kewirausahaan: Teori, Praktek & Kasus-Kasus*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2011) *Manajemen Pemasaran Internasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tjiptono, F. and Diana, A. (2016) *Pemasaran Esesi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

BAB 6

MANAJEMEN KEUANGAN

Oleh Ady Purwoto

Bab Manajemen Keuangan dalam konteks *Nursing Entrepreneur* (wirausaha di bidang keperawatan) sangat penting karena melibatkan pengelolaan aspek keuangan dalam operasional bisnis di sektor perawatan kesehatan. Dalam bab ini, akan dibahas beberapa poin kunci yang perlu diperhatikan dalam manajemen keuangan untuk *nursing entrepreneur*. Berikut adalah beberapa materi yang bisa Anda tambahkan secara rinci dalam bab ini:

6.1 Pengenalan Manajemen Keuangan:

Manajemen keuangan dalam konteks nursing entrepreneur mengacu pada proses perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian sumber daya keuangan dalam operasional bisnis di bidang perawatan kesehatan yang dijalankan oleh individu atau kelompok yang memiliki latar belakang keperawatan. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan keuangan yang telah ditetapkan sambil mengoptimalkan penggunaan dana dan meminimalkan risiko keuangan. Dalam hal ini, nursing entrepreneur perlu mengintegrasikan pemahaman mereka tentang keperawatan dengan aspek-aspek manajemen keuangan untuk mengelola bisnis mereka secara efektif.

Manajemen keuangan adalah segala aktivitas yang berhubungan dengan keputusan pengelolaan keuangan dan aset keuangan. (Handini, 2020) Tujuan utama dari manajemen keuangan adalah memperoleh keuntungan yang maksimal melalui sumber

daya keuangan yang tersedia. (Ratna, 2021) Lingkup manajemen keuangan dimulai dari pencarian sumber keuangan, cara penggunaan keuangan yang diperoleh, serta pembagian laba sebagai hasil dari pengelolaan keuangan. Manajemen keuangan dapat diadakan secara individu maupun melalui perusahaan.

Pengambilan keputusan di dalam manajemen keuangan mengandalkan data-data akuntansi khususnya informasi yang ada pada laporan keuangan. Ruang lingkup pengambilan keputusan di dalam manajemen keuangan terbagi menjadi kebijakan keuangan, kebijakan investasi dan kebijakan dividen. Manfaat dari manajemen keuangan adalah memberikan kesejahteraan kepada para pemegang sumber daya keuangan. Penerapan manajemen keuangan diantaranya pada lembaga keuangan, industri, dan pemerintahan khususnya sektor publik. (Anwar, 2019)

Salah satu tujuan dari manajemen keuangan adalah untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Tujuan lain dari manajemen keuangan adalah meminimalkan penggunaan biaya perusahaan. Manajemen keuangan juga bertujuan memberikan laba kepada pemegang saham secara maksimal dinilai dari harga saham. Selain itu, manajemen keuangan juga bertujuan untuk menyiapkan struktur modal, peningkatan efisiensi serta pengurangan risiko operasional perusahaan. Dengan demikian apabila suatu saat perusahaan dijual, maka harganya dapat ditetapkan setinggi mungkin. Seorang manajer juga harus mampu menekan arus peredaran uang agar terhindar dari tindakan yang tidak diinginkan. (SUherman, 2021)

6.2 Perencanaan Keuangan:

Perencanaan Keuangan: Nursing entrepreneur perlu merencanakan pendapatan, biaya, investasi, dan arus kas yang terkait dengan bisnis perawatan kesehatan mereka. Ini melibatkan

penyusunan anggaran dan proyeksi keuangan jangka pendek dan jangka panjang.

- 1) Pendapatan, Identifikasi berbagai sumber pendapatan yang mungkin, seperti pemberian layanan perawatan kesehatan, program pelatihan, seminar, atau penjualan produk kesehatan. Perhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan, seperti perubahan musiman dalam permintaan layanan atau faktor eksternal yang dapat memengaruhi jumlah pasien atau klien.
- 2) Biaya Operasional, Identifikasi secara rinci semua biaya operasional, termasuk biaya langsung (misalnya bahan medis, obat-obatan, peralatan) dan biaya tidak langsung (gaji, sewa, utilitas, pemasaran). Pertimbangkan kemungkinan fluktuasi biaya dan langkah-langkah untuk mengendalikan biaya operasional yang berlebihan.
- 3) Investasi dan Pengembangan, Tentukan jenis investasi yang diperlukan untuk memulai atau mengembangkan bisnis, seperti peralatan medis, sistem IT, pelatihan karyawan, atau pengembangan fasilitas. Hitung biaya investasi awal dan jangka panjang serta perkiraan pengembalian investasi (ROI) yang diharapkan.
- 4) Proyeksi Keuangan, Buat proyeksi keuangan jangka pendek (biasanya satu tahun) dan jangka panjang (biasanya tiga hingga lima tahun) yang mencakup perkiraan pendapatan dan biaya berdasarkan tren historis dan perkiraan pertumbuhan. Gunakan data ini untuk membantu dalam mengambil keputusan strategis, seperti pengembangan layanan baru atau perluasan fasilitas.
- 5) Arus Kas, Analisis arus kas masuk dan keluar untuk memahami pola pembayaran pasien atau klien serta jangka waktu di mana bisnis dapat menghadapi kesulitan likuiditas. Identifikasi dan

rencanakan langkah-langkah untuk menjaga keseimbangan arus kas agar bisnis tetap berjalan lancar.

- 6) Tingkat Keuntungan, Dengan membandingkan pendapatan dan biaya, hitung estimasi keuntungan yang diharapkan dalam periode tertentu. Tetapkan target tingkat keuntungan yang realistis dan berkelanjutan, yang akan membantu mengarahkan bisnis Anda menuju pertumbuhan yang sehat.
- 7) Penyesuaian dan Monitoring, Perencanaan keuangan perlu diperbarui secara berkala berdasarkan kinerja aktual bisnis dan perubahan pasar atau lingkungan ekonomi. Monitor realisasi terhadap proyeksi keuangan dan identifikasi penyimpangan yang memerlukan tindakan korektif
- 8) Kesiapan Terhadap Risiko, Pertimbangkan skenario risiko yang mungkin terjadi, seperti fluktuasi ekonomi, perubahan regulasi, atau gangguan operasional, dan persiapkan langkah-langkah mitigasi untuk menghadapinya.

Perencanaan keuangan yang efektif membantu nursing entrepreneur mengambil keputusan yang lebih bijaksana, menghadapi tantangan dengan percaya diri, dan menjalankan bisnis perawatan kesehatan mereka dengan kesuksesan jangka panjang.

6.3 Sumber Dana

Nursing entrepreneur harus mempertimbangkan opsi sumber dana yang cocok untuk mendanai bisnis perawatan. Pilihan umum meliputi modal sendiri (ekuitas), pinjaman dari bank atau lembaga keuangan, dan penarikan investor. Setiap opsi pembiayaan memiliki implikasi berbeda terhadap struktur kepemilikan dan kewajiban bisnis. Modal sendiri mempertahankan kendali, sementara pinjaman berarti kewajiban hutang yang harus dibayar. Penerimaan investor bisa menghasilkan dukungan finansial dan pengalaman, tetapi mungkin juga berarti pembagian kepemilikan. Keputusan ini perlu

dievaluasi dengan cermat berdasarkan tujuan bisnis dan rencana pertumbuhannya.

6.3.1 Pengelolaan Arus Kas

- **Pentingnya Mengelola Arus Kas:** Efisiensi dalam mengelola arus kas sangat krusial bagi kesinambungan bisnis. Arus kas yang baik memastikan ketersediaan dana yang cukup untuk membayar biaya operasional, gaji karyawan, dan komitmen keuangan lainnya, serta mencegah masalah likuiditas yang dapat menghambat operasional.
- **Strategi Menghadapi Fluktuasi Arus Kas:** Industri perawatan kesehatan sering mengalami fluktuasi, terutama terkait dengan pola pasien dan penagihan asuransi yang berubah-ubah. Nursing entrepreneur perlu mengadopsi strategi yang fleksibel untuk mengatasi fluktuasi ini, seperti memiliki cadangan dana darurat, merencanakan penjadwalan pasien dengan bijaksana, dan mengembangkan layanan tambahan untuk mengisi celah saat permintaan menurun. Mengelola hutang dan piutang dengan efisien juga penting dalam menjaga arus kas stabil.

6.3.2 Pengendalian Biaya

- Identifikasi dan Pengelolaan Biaya Operasional, Nursing entrepreneur perlu mengidentifikasi dan mengelola biaya operasional dengan hati-hati. Ini mencakup biaya-biaya seperti gaji karyawan, pengadaan peralatan medis, pembelian obat-obatan, dan elemen-elemen biaya lainnya. Mengenali biaya-biaya ini secara rinci membantu dalam mengelola pengeluaran bisnis dengan lebih efektif.

- Penerapan Praktik Pengendalian Biaya, Menerapkan praktik pengendalian biaya menjadi kunci untuk meningkatkan profitabilitas. Beberapa praktik ini termasuk:
 - Perencanaan Anggaran: Menyusun anggaran yang jelas dan detail untuk setiap aspek operasional, sehingga dapat diawasi dan dikelola dengan cermat.
 - Evaluasi Kebutuhan: Mengkaji dengan seksama kebutuhan peralatan dan bahan sebelum pembelian, menghindari pemborosan dan pembelian yang tidak diperlukan.
 - Negosiasi dengan Pemasok: Memastikan bahwa Anda memperoleh harga yang kompetitif dengan berkomunikasi secara efektif dengan pemasok dan membandingkan opsi.
 - Efisiensi Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dengan menghindari tumpang tindih pekerjaan atau pemotongan yang dapat memengaruhi kualitas layanan.
 - Penggunaan Energi Efisien: Menerapkan praktik hemat energi untuk mengurangi biaya utilitas.
 - Audit Berkala: Melakukan audit teratur terhadap biaya-biaya yang mungkin terlupakan atau tidak terdeteksi sebelumnya.

Penerapan praktik pengendalian biaya yang baik membantu nursing entrepreneur menjaga profitabilitas bisnis, menghindari pemborosan, dan memastikan bahwa sumber daya keuangan digunakan secara efektif

6.3.3 Pricing (Penentuan Harga)

- Strategi penetapan harga jasa perawatan kesehatan yang mempertimbangkan biaya produksi, persaingan di pasar, dan nilai yang dihasilkan.
- Peran penting penetapan harga yang tepat dalam mendukung pertumbuhan bisnis.

6.3.4 Investasi dan Pengembangan Bisnis

- Evaluasi investasi yang potensial untuk meningkatkan layanan perawatan dan keuntungan bisnis.
- Rencana pengembangan bisnis jangka panjang yang mempertimbangkan pengenalan layanan baru atau ekspansi.

6.3.5 Manajemen Risiko Keuangan

- Pengenalan konsep risiko keuangan dan identifikasi risiko yang mungkin dihadapi dalam bisnis perawatan kesehatan.
- Strategi mitigasi risiko keuangan melalui asuransi atau langkah-langkah pengendalian lainnya.

6.3.6 Pajak dan Regulasi Keuangan

- Pemahaman tentang kewajiban pajak dan peraturan keuangan yang berlaku dalam industri perawatan kesehatan.
- Pentingnya mematuhi regulasi keuangan untuk menghindari masalah hukum dan denda.

6.3.7 Pelaporan Keuangan

- Penyusunan laporan keuangan yang akurat dan relevan, seperti laporan laba rugi, neraca, dan arus kas.
- Penggunaan laporan keuangan sebagai alat evaluasi kinerja bisnis dan komunikasi dengan pihak-pihak terkait.

6.3.8 Evaluasi Kinerja Keuangan

- Penggunaan rasio keuangan untuk menganalisis kesehatan keuangan bisnis.
- Interpretasi rasio keuangan untuk mengukur efisiensi, likuiditas, profitabilitas, dan pertumbuhan. (Zainal dan Nurul, 2020)

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mokhamad (2019). Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan. Jakarta: Kencana. Hlm. 5. ISBN 978-602-422-875-0.*
- Dumilah, Ratna (2021). Manajemen Keuangan: Teoritik Dan Praktik. Surabaya: Cipta Media Nusantara. Hlm. 2. ISBN 978-623-96025-4-3.*
- Handini, Sri (2020). Buku Ajar: Manajemen Keuangan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. Hlm. 3. ISBN 978-623-6500-05-7.*
- Suherman, A., Dan Siska, E. (2021). Manajemen Keuangan. Solok: Insan Cendekia Mandiri. Hlm. 1. ISBN 978-623-348-260-8.*
- Zainal Abidin Dan Nurul Hayati, (2020), Kewirausahaan Dan Bisnis Untuk Keperawatan, Bogor: Mitra Wacana Media*

BAB 7

KONSEP HOME CARE DAN PRAKTIK MANDIRI

Oleh Muthia Mutmainnah

7.1 Pendahuluan

Home care adalah bentuk praktik mandiri dalam memberikan pelayanan kesehatan oleh petugas kesehatan di rumah pasien baik secara perorangan atau melibatkan multidisiplin ilmu. *Home care* diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan pasien dalam mengatasi masalah klinis melalui perawatan yang diberikan oleh petugas kesehatan profesional dengan melibatkan keluarga dalam pola perawatan sehingga keluarga dan klien dapat mandiri dalam menangani masalah klinis mereka. Keperawatan adalah salah satu profesi yang dapat dilaksanakan melalui praktik keperawatan baik di fasilitas kesehatan maupun praktek mandiri keperawatan dengan memberikan pelayanan di rumah. Praktik keperawatan *home care* harus dikembangkan sebagai jenis kehadiran keperawatan sebagai profesi, sebagai spesialis transformasi di mata publik, serta jenis usaha bisnis (*enterpreuner*) untuk mewujudkan kesejahteraan bagi perawat (Parellangi, 2018).

Pemberlakuan Permenkes 148 Tahun 2010 tentang registrasi dan praktik keperawatan telah memberikan pedoman yang jelas terkait dengan pelayanan *home care* yang dilakukan oleh tenaga medis. Pentingnya keberadaan praktik *home care* kemudian diperjelas melalui peraturan menteri kesehatan no 28 tahun 2011 secara tegas menyatakan bahwa *home care* merupakan bagian integral dari penyelenggaraan pelayanan fasilitas kesehatan

(Saputra., 2022). Dengan demikian, *home care* adalah bagian penting dalam peningkatan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang dapat menjadi pilihan oleh keluarga. Dalam Permenkes RI No. 75 Tahun 2014 tentang Fokus Kesehatan Masyarakat disebutkan bahwa *home care* menjadi salah satu usaha untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan individu tingkat pertama (Parellangi, 2018).

7.2 Konsep Home Care

7.2.1 Definisi

Home care adalah pelayanan kesehatan yang dilakukan secara mandiri atau kolaborasi dengan klien, dilakukan secara rutin dan menyeluruh dengan tujuan pasien dapat mencapai mendapatkan kepuasan pribadi yang optimal (Saputra., 2022). Perawatan kesehatan di rumah yang merupakan salah satu bentuk manajemen kesehatan adalah bagian dari lingkup layanan kesehatan yang berkelanjutan dan menyeluruh yang diberikan kepada individu dan keluarga di mana mereka tinggal, dengan niat penuh untuk meningkatkan, mempertahankan, atau membangun kembali kesejahteraan atau meningkatkan derajat kesehatan dan meminimalkan dampak dari penyakit. Pelayanan Kesehatan di rumah (*home care*) adalah kunjungan rumah dan bagian penting dari layanan keperawatan, yang dilakukan oleh petugas untuk membantu klien, keluarga, dan masyarakat mencapai kemandirian dalam mengelola masalah klinis yang mereka hadapi (Widiyawati and Sari, 2020).

Home care adalah pelayanan kesehatan secara menyeluruh yang diberikan kepada individu atau keluarga di tempat tinggal mereka (di rumah), sepenuhnya dengan tujuan untuk memandirikan klien dalam pemeliharaan kesehatan, meningkatkan status kesehatan lebih lanjut, upaya untuk mencegah penyakit dan kemungkinan

pengulangan, serta pemulihan kesehatan. Pelayanan *home care* diberikan ketika seseorang ingin kembali ke rumah akan tetapi masih memerlukan perawatan yang konsisten dan kurang memadai bila dilakukan oleh keluarga atau pendamping. Menurut ANA, perawatan di rumah adalah kombinasi dari perawat Kesehatan komunitas dan keahlian khusus yang dipilih dari petugas ahli atau spesialis yang terdiri dari kumpulan petugas kesehatan komunitas, seperti perawat gerontologi, perawat jiwa, perawat ibu dan anak, perawat kesehatan masyarakat dan perawat penyakit dalam (Suswati, et al 2018).

7.2.2 Tujuan

Tujuan terpenting dari layanan perawatan di rumah yaitu mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan dan membatasi dampak penyakit dalam mencapai kapasitas individu yang ideal secara menyeluruh dan berkelanjutan. Secara khusus, *home care* seharusnya meningkatkan upaya promotif, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan, mengurangi pengulangan rawat inap, meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelayanan. Sesuai dengan Departemen Bina Pelayanan Keperawatan Republik Indonesia dalam makalahnya pada *Public Course On Home Care*, dikemukakan bahwa tujuan khusus penyelenggaraan *Home Care* adalah (Simatupang, 2023) :

1. Memenuhi kebutuhan dasar klien dalam bio, psiko, sosio-spiritual
2. Meningkatkan kemandirian klien dan keluarga dalam perawatan dan pemeliharaan anggota keluarga yang menderita penyakit dan benar-benar fokus pada kerabat yang memiliki kondisi medis.
3. Mengatasi masalah pelayanan *home care* yang ditunjukkan oleh pasien atau keluarga dengan mencari tahu kebutuhannya.

7.2.3 Manfaat

Keuntungan pelayanan *home care* untuk pasien, yaitu (Sukmana et al, 2020):

1. Pelayanan akan lebih optimal, menyeluruh dengan jangkauan yang lebih luas.
2. Profesionalisme dalam pemberian layanan lebih optimal.
3. Pelayanan keperawatan mandiri dapat diterapkan di bawah perlindungan hukum dan moral keperawatan
4. Pasien akan merasa lebih puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Professional tertentu sehingga kebutuhan pasien dapat terpenuhi dengan baik.

7.2.4 Jenis Pelayanan Home Care

Macam-Macam Pelayanan *home care* berdasarkan karakteristik masalah antara lain masalah umum dan masalah spesifik yang ditemukan di lingkungan komunitas. Masalah umum yang merupakan perawatan pasca-klinik adalah (Sukmana et al , 2020):

1. Pasien dengan gangguan kardiovaskuler
2. Pasien dengan masalah respirasi
3. Pasien dengan luka yang menetap
4. Pasien dengan diabetes
5. Pasien dengan kemampuan berkemih terhambat
6. Pasien dengan keadaan *well-recuperation* atau rehabilitasi
7. Pasien dengan perawatan cairan embument
8. Pasien dengan masalah pada fungsi saraf
9. Klien dengan HIV/AIDS.

Masalah yang terjadi pada pasien di rumah dengan keadaan khusus antara lain: (Sukmana et al, 2020):

- a. Pasien dengan pasca persalinan
- b. Pasien dengan masalah psikologis
- c. Pasien lanjut usia

- d. Pasien dengan keadaan terminal
- e. Klien dengan infeksi aspirasi obstruktif persisten

7.2.5 Prinsip Home Care

Dalam memberikan layanan *home care*, ada beberapa standar atau prinsip, antara lain: (Simatupang, 2023) :

1. Pengawasan pelayanan *home care* dilakukan oleh perawat atau multidisiplin lain yang memiliki keahlian khusus di bidang tersebut.
2. Pengambilan keputusan dalam praktik didasarkan pada penerapan konsep pemberian asuhan layanan keperawatan.
3. Mengumpulkan dan mencatat informasi secara sistematis, tepat dan lengkap secara konsisten.
4. Memanfaatkan informasi dari hasil evaluasi untuk menyusun analisis keperawatan.
5. Menyusun rencana keperawatan berdasarkan diagnosa keperawatan terkait dengan kegiatan preventif, kuratif dan rehabilitasi.
6. Memberikan pelayanan keperawatan untuk menjaga kenyamanan, memulihkan keadaan, meningkatkan kesejahteraan dan mencegah munculnya masalah.
7. Secara konstan menilai reaksi pasien dan keluarga terhadap tindakan keperawatan yang diberikan.
8. Mampu melakukan pertimbangan kualitas melalui pengelolaan kasus, mengatur penyelesaian pelayanan *home care* dan bekerjasama dengan sumber daya yang tersedia di komunitas.
9. Menjaga hubungan antar rekan kerja untuk menjamin bahwa pelayanan yang diberikan oleh rekan kerja saling mendukung.
10. Menumbuhkan kapasitas profesional dan menambah pengembangan kemampuan ahli tenaga kerja lainnya.
11. Ikut serta dalam kegiatan penelitian untuk mengembangkan pengetahuan tentang pelayanan *home care*.

12. Melibatkan kode moral keperawatan dalam melakukan praktik keperawatan

7.2.6 Mekanisme Pelayanan Home Care

Hal yang harus dilakukan untuk mendapatkan layanan home care adalah sebagai berikut (Simatupang , 2023) :

1. Pasien setelah rawat inap atau perawatan jangka pendek pada awalnya harus dilihat oleh spesialis (dokter) yang akan memutuskan apakah perawatan di rumah dapat dilakukan.
2. Berdasarkan asumsi spesialis yang menyatakan tidak adanya masalah untuk melakukan perawatan di rumah, maka pada saat itu evaluasi dilakukan oleh *case organizer* yang merupakan staf direktur organisasi *home care*. Kemudian *case organizer* bersama dengan pasien dan penanggung jawab pasien akan memutuskan masalah, membuat pengaturan, memutuskan, dan menyusun kesepakatan tentang keuntungan apa yang akan didapat oleh klien, pelayanan yang didapatkan, kesepakatan tersebut juga mencakup bentuk pelayanan, perlengkapan, cara pembayaran dan lamanya pelayanan.
3. Selain itu, pasien mendapatkan pelayanan dari spesialis *home care* baik dari spesialis yang dikontrak atau yang didaftarkan oleh manajer *home care*. Pelayanan dikelola oleh *case organizer*, setiap aktivitas staf pelaksana dilaksanakan dengan persetujuan *case organizer*.
4. Case organizer secara sistematis memberikan penilaian dan memonitor kesesuaian pemberian layanan.

Klien yang mendapatkan layanan *home care* harus memenuhi syarat berikut, yaitu(Simatupang, 2023):

- a. Memiliki keluarga atau pihak lain yang mampu bertanggung jawab dan berkomunikasi terkait kondisi klien.
- b. Setelah pemberian informasi secara lengkap klien bersedia menandatangani *informed consent*.

- c. Siap untuk menyetujui kesepakatan yang bermanfaat dengan kepala pelayanan *home care* untuk memenuhi kewajiban, komitmen, dan hak mereka dalam memperoleh pelayanan yang optimal.

Komponen pelayanan perawatan di rumah adalah (Simatupang, 2023):

- a. Proses penerimaan kasus
 - 1. Layanan *home care* mendapatkan klien dari rumah sakit, klinik, berbagai sarana lain, dan keluarga.
 - 2. Kepala pelayanan akan memilih manajer kasus untuk mengatasi masalah kasus tersebut.
 - 3. Penyelesaian dokumen kesepakatan mengenai segala hal yang berhubungan dengan penanganan kasus oleh manajer kasus.
- b. Proses pelayanan *home care*
 - 1. Persiapan
 - a) Mengidentifikasi data klien
 - b) Membawa pedoman lokasi domisili pasien.
 - c) Melengkapi kartu pengenalan unit lingkungan kerja.
 - d) Pastikan alat dan bahan yang diperlukan untuk tindakan sudah lengkap.
 - e) Mempersiapkan dokumen yang diperlukan selama pelayanan *home care* diberikan
 - f) Merencanakan media pembantu untuk pendidikan kesehatan.
 - 2. Pelaksanaan
 - a) Memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari kegiatan.
 - b) Mengamati keamanan yang berhubungan dengan lingkungan.

- c) Informasi pasien pada pengkajian dilengkapi secara komprehensif.
 - d) Menyusun rencana perawatan.
 - e) Melaksanakan perawatan langsung.
 - f) Membicarakan tentang kebutuhan rujukan, kerjasama, konsultasi, dan lain-lain.
 - g) Bicara tentang rencana kunjungan dan perawatan yang akan datang.
 - h) Mencatat seluruh aktivitas yang telah dilakukan dan respon klien.
3. Pengamatan dan Penilaian
- a) Tingkat kelengkapan dan keakuratan pengkajian awal.
 - b) Ketepatan tindakan dan kesesuaian dengan rencana yang telah disusun.
 - c) Kecukupan dan kecakapan pelaksanaan tindakan oleh pelaksana.

7.2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Layanan Home Care

- a. Tidak adanya kepercayaan dari masyarakat atau keluarga setempat terhadap pelayanan jasa *home care* membuat kesan masyarakat terhadap keberadaan jasa *home care* menjadi kurang baik.
- b. Kurangnya pengetahuan publik tentang pelayanan *home care*.
- c. Lokasi geografis yang jauh dapat memengaruhi efektivitas pelayanan *home care*.
- d. Keadaan ekologis yang berhubungan dengan kenyamanan, kerapian, suasana yang tidak kondusif sehingga menghambat proses perawatan.
- e. Daerah dengan akses transportasi yang terbatas atau bermasalah.
- f. Jarak tempuh ke lokasi terlalu jauh

- g. Pekerja kesehatan terbatas dan kurang berbakat dalam memberikan layanan perawatan rumah (Rensini, Fawzi and Saifulah, 2023).

7.2.8 Peran Perawat dalam Pelayanan Home Care

Pasien dan keluarga sebagai pengguna jasa pelayanan home care tentunya mempunyai harapan yang sangat besar akan pelayanan yang baik serta hasil yang memuaskan. Dalam hal ini, perawat *home care* harus menjadi ahli yang memiliki lebih banyak kemampuan karena dia harus dapat menangani masalah apa pun yang muncul. Berikutnya adalah peran perawat di layanan perawatan rumah, yaitu (Parellangi, 2018) :

1. *Educator*

Peran perawat sebagai edukator sangat penting untuk mendidik klien, keluarga atau pendamping klien agar dapat mengatasi masalah yang dihadapi. Perawat diharapkan memberikan informasi yang cukup sehubungan dengan kasus yang menjadi tanggung jawabnya dan membantu klien dalam memilih rencana perawatan yang tepat. Tugas perawat sebagai pendidik atau pemberi informasi ini sangat penting untuk mengajarkan klien, keluarga atau pendamping klien sehingga mereka dapat mengatasi masalah yang mereka hadapi.

2. *Advocate*

Perawat sebagai advokat klien bertanggung jawab untuk menjamin bahwa tindakan tersebut telah dilakukan secara akurat dan tidak merugikan pasien. Setiap aktivitas yang diambil harus berfokus pada kualitas dan nilai kemanusiaan serta melindungi hak-hak klien.

3. *Case manager*

Perawat berperan dalam memberikan asuhan keperawatan yang menyeluruh dengan melakukan pengkajian yang komprehensif, menyusun analisis, menyusun rencana keperawatan, melaksanakan dan menilai kegiatan yang telah

diterapkan pada klien. Sebagai manajer perawat juga mengevaluasi sifat layanan yang diberikan melalui studi dampak biaya, sifat layanan dari semua pengaturan yang membentuk kelompok perawatan rumah.

4. *Spiritual-aesthetic communer*

Peran perawat adalah membantu memenuhi kebutuhan spiritual dan memberikan dukungan, kepercayaan, dan tuntunan spiritual sehingga klien siap menghadapi keadaan yang akan terjadi. *Spiritual-aesthetic communer* adalah suatu bentuk apresiasi terhadap proses yang terlibat dalam pembinaan mentalitas, bahwa perawat perlu memberikan penghargaan terhadap upaya perbaikan lain yang dilakukan oleh klien dan keluarga seperti yang ditunjukkan oleh cara hidup dan keyakinan klien. Model ini adalah jenis pemahaman mendalam klien tentang siklus yang dialami.

7.2.9 Keterampilan Dasar Yang Harus Dimiliki Perawat

Kemampuan penting atau keterampilan dasar perawat home care dalam menawarkan jenis bantuan secara khusus yaitu (Parellangi, 2018):

1. Keterampilan pengkajian dan evaluasi

Kemampuan untuk melakukan pengkajian dan menilai merupakan kemampuan dasar sebagai alasan untuk membuat perubahan pada aktivitas yang ingin dilakukan, baik dalam hal jenis tindakan, waktu tindakan, kebutuhan konsultasi dan persyaratan untuk sarana dan referensi yang tepat. Perawat *home care* harus memiliki kemampuan untuk melakukan evaluasi komprehensif terhadap klien, keluarga dan pendukung emosional yang ada disekitar klien. Sedangkan kemampuan pengkajian diharapkan dapat mensurvei kemajuan klien baik jangka panjang, sedang maupun sementara yang vital untuk melihat apakah ada perbaikan atau perubahan yang tidak sesuai.

2. Keterampilan komunikasi yang efektif

Komunikasi merupakan dasar dalam pemberian pelayanan *home care*. Kemampuan komunikasi efektif dapat menjaga hubungan antara petugas medis dan pasien, perawat dan multidisiplin lainnya yang memiliki landasan logis berbeda. Perawat harus mampu melakukan komunikasi terapeutik dengan multidisiplin saat dilakukannya pertemuan yang membahas kondisi klien yang menjadi kelolaan tim.

3. Pengambil keputusan

Perawat *home care* harus dapat membuat keputusan dengan cepat dan tepat. Benar-benar berfokus pada pasien di rumah dengan area yang jauh dari pelayanan kesehatan memerlukan kemampuan dalam pengambilan keputusan secara cepat dan tepat. Petugas kesehatan wajib mengetahui kapan suatu keadaan mengancam, kapan waktu yang tepat bagi petugas medis untuk memanggil dokter dan mengirim pesan ke layanan kesehatan

4. Keterampilan pencatatan

Petugas *home care* diharuskan memiliki keterampilan dokumentasi sehubungan dengan pelayanan yang telah diberikan dan keadaan klien. Dokumentasi dapat digunakan sebagai informasi untuk pengaturan tindakan selanjutnya, survei kemajuan klien, alat perlindungan hukum bagi perawat serta sebagai data yang bermanfaat dalam akreditasi pelayanan *home care*.

5. Berfikir kreatif, kritis dan fleksibel

Bekerja dalam lingkungan yang tidak terkendali, peralatan dan staff yang terbatas membutuhkan kemampuan beradaptasi dalam bertindak, berpikir kreatif dan kreatif dalam membuat strategi yang luar biasa sesuai keadaan yang ada.

6. Kontrol diri

Dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan untuk mengatur dan mengontrol diri terkait kapan harus menyelesaikan penilaian, kegiatan, kunjungan dan arahan dengan berbagai disiplin ilmu. Manajer dari sebuah layanan

home care biasanya diberikan kepada perawat sehingga secara keseluruhan sebagian besar kegiatan diawasi oleh perawat.

7. Penanganan kegawatdaruratan

Keahlian ini sangat diperlukan melihat kemungkinan terjadinya situasi krisis kapanpun dan dimanapun. Dengan demikian, kemampuan memberikan bantuan hidup dasar menjadi keterampilan yang wajib dimiliki oleh petugas.

7.2.10 Penerapan Etik Dalam Pelayanan Home Care

1. Aspek Legal dan Etik dalam Home Care

Aspek legal dan etik *home care* adalah pemikiran metodis tentang benar atau salahnya tindakan, etika atau pelanggaran tentang kegiatan pelayanan *home care*, pemikiran tersebut dipandang substansial oleh suatu peraturan. Dalam praktiknya terdapat fungsi legal etik keperawatan yaitu:

- a. Membentuk suatu struktur agar perawat mengetahui tindakan mandiri keperawatan yang dilindungi secara hukum.
- b. Mengenali perbedaan tugas dan peran perawat dengan tenaga kesehatan lain.
- c. Berpartisipasi memutuskan kewenangan Tindakan mandiri perawat.
- d. Membantu mengikuti pedoman praktik keperawatan dengan menempatkan perawat pada posisi tanggung jawab di bawah hukum.

Berikut adalah aspek legal dan etik keperawatan:

1. *Autonomy*

Perawat menganggap klien sepenuhnya berhak untuk menentukan pilihan mereka sendiri. Menerapkan etik autonomi menyiratkan bahwa petugas secara komprehensif memperhatikan keunikan individu sebagai manusia.

2. *Non Maleficence*

Non maleficence menjelaskan bahwa tindakan yang dilakukan oleh petugas medis tidak merugikan klien. Bahaya atau kerugian dapat berarti kerusakan yang disengaja, beresiko membahayakan, dan bahaya yang tidak disengaja.

3. *Beneficence*

Perawat memiliki komitmen untuk melakukan yang terbaik untuk klien, yaitu dengan melakukan aktivitas yang bermanfaat. Tindakan yang bermanfaat mengacu pada kesejahteraan serta kemakmuran klien melalui pengambilan keputusan cara paling efektif untuk membantu klien.

4. *Informed Consent*

Informed Consent atau Persetujuan Tindakan Medis (PTM) adalah pernyataan secara tertulis tentang keputusan individu untuk mengizinkan sesuatu terjadi. Hal ini tergantung pada pemberian informasi tentang kemungkinan bahaya kritis, keuntungan, dan pilihan yang dapat diakses oleh klien. Seseorang yang dapat memberikan persetujuan telah sah menurut usia, kompeten, dan dengan secara legal telah diakui sebagai pembuat keputusan.

5. *Justice*

Perawat harus bertindak secara adil tanpa adanya diskriminasi pada individu atau kelompok tertentu. Setiap keputusan diambil secara adil berdasarkan tingkat kedaruratan dan kebutuhan pasien.

6. *Veracity, confidentiality, dan fidelity*

Standar untuk berterus terang atau jujur (*Veracity*) memandu para profesional untuk mencoba tidak berbohong atau memperdaya klien. Kejujuran tidak hanya berarti bahwa perawat harus berterus terang, tetapi juga membutuhkan perspektif yang menggembirakan dalam memberikan informasi terkait kondisi klien. Privasi atau kerahasiaan (*confidentiality*) adalah aturan moral penting yang menjamin

kemandirian klien. Petugas berusaha untuk tidak memberikan informasi tentang keadaan pasien kepada orang lain yang tidak berhubungan dengan proses pengobatan pasien. Pedoman kesetiaan (*fidelity*) mengungkapkan bahwa petugas harus menjaga janji yang dibuat untuk klien. Ketika seseorang mengatakan yang sebenarnya dan menjaga komitmen yang dia buat, kepercayaan sangat penting dalam hubungan klien perawat (Cahyani *et al.*, 2022).

2. Perizinan dan Akreditasi Home Care

Home Care adalah jenis praktik keperawatan mandiri. Praktek keperawatan mandiri telah diarahkan dalam sumber hukum yang berbeda. Adapun landasan legal praktek perawat ialah sebagai berikut (Cahyani *et al.*, 2022) :

1. UU Kes No. 23 thn 1992 ttg Kesehatan
2. UU Kes No. 36 thn 2009 ttg Kesehatan
3. UU No. 32 thn 2004 ttg pemerintahan daerah
4. Kepmenkes No. 1239 thn 2001 ttg registrasi & praktik prwt
5. PP No. 32 tahun 1996 ttg tenaga Kesehatan
6. Kep Dirjen YanMed RI. No. HK 00.06.5.1.311 thn 2002 ttg penerapan pedoman perawatan kesehatan di rumah
7. PP No. 25 thn 2000 ttg pelimpahan kewenangn pusat ke daerah
8. Permenkes 920 thn 1986 ttg pelayanan medik swasta
9. Kepmenkes No. 148 thn 2010 ttg izin & penyelenggaraan praktik perawat
10. Permenkes 17/ 2013

Mekanisme perizinan pendirian home care sebagai berikut :

1. Unsur hukum yang ditentukan dalam suatu akta notaris.
2. Mengajukan ijin usaha Home care kepada Dinkes Kab/Kota setempat dg melampirkan rekomendasi dari PPNI, ijin lokasi bangunan, ijin lingkungan, ijin usaha, Persyaratan tata ruang bangunan, perawat yang akan

mendirikan praktek keperawatan harus memiliki SIPP (Surat Izin Praktik Perawat).

3. Penilaian kembali sifat penyelenggaraan kesejahteraan yang dimiliki daerah setempat, dilakukan baik oleh otoritas publik maupun badan otonom yang akan mengendalikan penyelenggaraan *home care*. Motivasi di balik siklus sertifikasi adalah agar semua bagian pendampingan dapat bekerja secara ideal, sehingga tidak terjadi penganiayaan atau malpraktek. Bagian penilaian meliputi administrasi daerah, asosiasi dan organisasi, program, staf dan evaluasi.

7.3 Konsep Praktik Mandiri

Keperawatan sebagai profesi memiliki hak untuk memberikan layanan keperawatan baik secara mandiri maupun tim. Praktik mandiri perawat harus didukung dengan aspek legal sehingga mendapat legitimasi dalam praktiknya. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 647/MENKES/SK/IV/2000 dibuat oleh pemerintah untuk membuat keputusan dan pengesahan peraturan yang mengatur registrasi dan praktik perawat. Sesuai dengan konsorsium ilmu kesehatan, praktik mandiri perawat diartikan sebagai suatu bentuk kegiatan oleh perawat profesional yang dilakukan secara independen, sendiri, dalam bekerja sama dengan klien dan multidisiplin ilmu untuk memberikan asuhan keperawatan yang luas mengingat kekuatan dan kewajiban mereka sebagai perawat profesional. Perawat yang berpraktik secara mandiri baik dalam tim atau perorangan harus bertindak sesuai kewenangan mereka (Taukhit et al, 2015). Dalam pelaksanaan praktik mandiri ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi perawat antara lain:

1. Tingkat pengetahuan

Pengetahuan erat kaitannya dengan pendidikan, yang diyakini bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi, seseorang akan memiliki pengetahuan yang lebih luas, selain

itu pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman seseorang yang dapat mendorong pandangan yang lebih baik terhadap hal-hal tertentu. Praktik mandiri perawat dapat terlaksana dengan baik jika staf klinis memiliki informasi yang luas tentang praktik keperawatan dengan memperluas informasi dan pengalaman yang dapat mendukung perspektif yang lebih positif.

2. Tingkat kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan (capacity) seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kapasitas mengandung komponen yang berbeda, seperti kemampuan manual dan ilmiah, bahkan sampai ke karakteristik individu, pelatihan, dan pengalaman yang diharapkan oleh kebutuhan kerja yang mengharapkan orang bekerja dengan tujuan tertentu. Praktek Perawat mandiri dapat dilakukan dengan baik, apabila petugas memiliki kemampuan yang baik dengan mengembangkan kemampuan individu melalui pelatihan kompetensi.

3. Kebutuhan

Kebutuhan berkembang sehubungan dengan kemampuan mental yang mengatur siklus yang berbeda seperti penegasan, berpikir dan bertindak untuk mengubah keadaan yang ada dan tidak dapat diterima. Biasanya kebutuhan tersebut disertai dengan kecenderungan atau perasaan yang luar biasa untuk mengomunikasikan masalah tersebut. persyaratan untuk Praktek Keperawatan mandiri yang baik akan semakin diharapkan untuk mengubah kondisi dan memenuhi perasaan yang memuaskan. (Aulianah, 2023).

DAFTAR PUSTAKA

- Aulianah, H. and Aulianah, H. (2023) 'Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Dalam Praktik Mandiri Perawat', *Jurnal Aisyiyah Medika*, 8, pp. 128–139.
- Cahyani, A. *et al.* (2022) 'Penerapan Etika Perawat Dalam Pelayanan Praktik Home Care', *Journal of Complementary in Health*, 2(1), pp. 67–72. doi: 10.36086/jch.v2i1.1495.
- Parellangi, A. (2018a) *Home Care Nursing: Aplikasi Praktik Berbasis Evidence-Base*. Penerbit Andi.
- Parellangi, A. (2018b) *Home Care Nursing Aplikasi Praktek Berbasis Evidence Based*. 1st edn. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Rensini, Y. R., Fawzi, A. and Saifulah, D. (2023) 'Kajian Literatur Layanan Home Care Dalam Meningkatkan Kepuasan', *Journal Of Health Science Community*, 3(3), pp. 126–131.
- Saputra., S. F. A. T. S. (2022) 'Hubungan Jiwa Kewirausahaan Dengan Kualitas Pelayanan Home Care', *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 15(1). doi: <https://doi.org/10.47942/jiki.v15i1.995>.
- Simatupang, R. and Simatupang, M. (2023) *BUKU AJAR HOME CARE ULKUS DIABETIKUM*. Lombok Tengah: Penerbit P4I.
- Sukmana, Mayusef, Ediyar Muharja, Dwi Nopriyanto, Andi Parellangi, I. M. (2020) 'Modul Praktik Klinik Homecare'. Samarinda: Gunawana Lestari. doi: 10.37063/ak.v2i4.112.
- Suswati, Irma. Febria Endra Budi Setiawan, Yoyok Bakti Prasetyo, A. T. (2018) *Interprofesional Education: Panduan Tutorial dan Homevisit Kesehatan Keluarga*. 1st edn. Malang: UMM Press.
- Taukhit, T., Margawati, A. and Ardani, M. H. (2015) 'Pengalaman Perawat dalam Membuka Praktik Mandiri Keperawatan di Kabupaten Badung Provinsi Bali'. Diponegoro University.
- Widiyawati, W. and Sari, D. J. E. (2020) *Keperawatan gerontik. Literasi Nusantara*.

BAB 8

ENTERPRENEURSHIP DALAM PELAYANAN KEPERAWATAN GERONTIK

Oleh Lola Felnanda Amri

8.1 Konsep Pelayanan Keperawatan

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional, merupakan bagian integral dari pelayanan medis berupa pelayanan menyeluruh secara biologis, psikologis, sosial, spiritual, dan budaya bagi individu, keluarga, keluarga dan masyarakat sehat dan sakit sepanjang hidup seseorang (Utami, 2022). Praktik keperawatan profesional adalah tindakan mandiri seorang perawat profesional, secara mandiri atau bekerja sama dengan klien dan tenaga kesehatan lainnya, untuk memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan lingkup asuhan keperawatan.(Maghfuroh and Sholikhah, 2019).



Sumber: <https://corporatewatch.org/wp-content/uploads/2015/05/MiHomecare%20staff.jpg>

Perawat profesional bisa bekerja baik secara mandiri ataupun berkolaborasi dengan profesi lain, seperti profesi gizi, profesi kedokteran, dan profesi kesehatan lainnya. Perawat profesional memiliki wewenang mengawasi pekerjaan perawat lain yang memiliki lisensi terbatas, contohnya perawat yang memiliki praktik berlisensi. Perawat profesional dapat mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh asisten perawat baik ditempatnya bekerja maupun diluar tempatnya bekerja (Cahya *et al.*, 2023).

8.2 Entrepreneurship dalam Keperawatan Gerontik

Nursepreneur merupakan gabungan dari 2 kata yaitu “*Nurse*” dan “*entrepreneur*”. *Nursepreneur* merupakan Perawat mempunyai kemampuan kreatif, mencari dan memanfaatkan peluang, serta mencapai keinginan ideal (Listyaningsih and Pratama, 2022).

Perawat wirausaha merupakan perawat yang mempunyai kemampuan melihat dan mengevaluasi peluang usaha yang berkaitan dengan profesinya dengan tetap memperhatikan pemberian pelayanan profesional. Perawat yang berwirausaha dapat memberikan lapangan pekerjaan baru kepada orang lain karena dapat melakukan banyak hal dalam dunia usaha, seperti usaha perawatan di rumah, wisma, melayani pasien penyakit tertentu dan pelayanan lainnya. Seorang perawat wirausaha memiliki enam faktor penting, yaitu kepercayaan diri, orientasi hasil, keberanian mengambil risiko, kepemimpinan, orisinalitas, dan orientasi masa depan (Paramitha *et al.*, 2022).



Sumber:https://www.editage.co.kr/insights/sites/default/files/Enrolled_nursing_student_0.jpg

Keperawatan sebagai profesi kesehatan yang memiliki keterampilan umum dengan aspek pelayanan yang luas dan identik dengan pelayanan memberikan peluang bagi perawat untuk membangun budaya perusahaan. Keperawatan adalah profesi terapan yang bertanggung jawab dan sangat mandiri untuk praktik keperawatan yang mandiri atau kewirausahaan. Perawat mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mengembangkan kewirausahaan, baik dalam bentuk jasa maupun barang (Asmirajanti, 2019).

Menurut Iyus & Mardhiyah (2010) dalam (Nasrullah, 2019), Secara konseptual, kewirausahaan perawat tertanam dalam pengembangan profesional peran dan fungsi perawat. Pengembangan karir ini dapat dilakukan sebagai direktur klinik atau fasilitas kesehatan lainnya, meskipun praktik teknis melibatkan banyak pekerjaan lain sebagai praktisi yang bertanggung jawab atas penerapannya. Dalam hal ini perawat dapat berperan sebagai pemilik ekuitas, pencetus ide, pemegang saham, atau pemilik yang akan menggaji karyawannya.

Nursepreneur memiliki ciri sebagai berikut (Asmirajanti, 2019):

1. Pengerahan diri : Meningkatkan kedisiplinan diri serta dapat membuat wiraushawan untuk nyaman dalam bekerja secara mandiri.
2. Pengasuhan diri : Memiliki gairah yang tinggi untuk berinovasi yang tidak dipikirkan oleh orang lain atau memiliki gairah untuk menciptakan hal baru ataupun barang baru.
3. Orientasi pada tindakan : Memiliki ambisi yang tinggi untuk menciptakan atau merealisasikan ide-ide yang ada menjadi kenyataan.
4. Energi tingkat tinggi : Memiliki kecukupan untuk berkerja dalam rentang waktu panjang baik secara fisik, maupun psikologis.
5. Toleransi atas ketidakmenentuan : Sudah memiliki kecukupan untuk menjalani dan mengatasi resiko yang terjadi.

8.3 Jenis kewirausahaan dalam pelayanan keperawatan gerontik

Dalam bidang ini nursepreneur dapat menjadikan perawat memiliki peran sebagai pemilik ide, pelaksana, pemilik modal, pemilik saham ataupun sebagai owner (Abidin and Hayati, 2020).

1. Home Care

Home care merupakan pelayanan yang dikelola suatu unit atau sarana ataupun institusi baik aspek administrasi maupun aspek pelayanan dengan mengkordinir berbagai kategori tenaga profesional dibantu dengan non tenaga profesional di bidang kesehatan maupun non kesehatan (Nasrullah, 2019). *Home care* pada lansia mengacu pada perawatan yang diberikan oleh profesional dirumah yang ada

pasien lanjut usia yang mencakup berbagai kegiatan, dari perawatan preventif sampai akhir kehidupan (Abdullah et al., 2020).



Sumber:<https://quoimedia.com/wp-content/uploads/2020/02/estabrooks-song-missed-and-rushed-nursing-home-care-tasks-common-may-put-residents-at-risk-1024x599.jpg>

Lanjut usia mungkin mengalami nyeri atau cedera kronis akibat penurunan fungsi tubuh yang berkaitan dengan usia. Oleh karena itu lansia memerlukan pelayanan dokter, perawat khususnya perawat rumah untuk mencegah terjadinya komplikasi, pemeriksaan kesehatan dan pengobatan secara berkala. Selain itu perawat di rumah dapat menggantikan keluarga untuk menafkahi lansia, membantu mereka melakukan aktivitas yang tidak mampu mereka lakukan, memantau perilaku lansia, dan mendampingi lansia untuk membantu mereka tetap melakukan kontak sosial dengan orang lain, hal ini sangat penting untuk pikiran kesehatan lansia (Dewi, Sinaga, Oktavia, Wahyuningsih, *et al.*, 2022).

Perawatan di rumah bagi lansia bertujuan untuk meningkatkan, mempertahankan atau memaksimalkan tingkat otonomi dan meminimalkan dampak penyakit guna mencapai kapasitas pribadi yang optimal dalam jangka panjang, secara holistik, sesuai tuntutan dan keberlanjutan

Memiliki perawat di rumah juga membantu lansia untuk terus berinteraksi sosial dengan orang lain (Ruswadi and Supriadin, 2022).

2. Konseling Keperawatan Untuk Lansia

Konseling keperawatan adalah proses interaktif formal dan profesional antara pihak yang dikonsultasikan (klien yang mempunyai masalah) dan konsultan (pihak yang mempunyai kemampuan pemecahan masalah tertentu). Konsultasi keperawatan merupakan salah satu bentuk intervensi keperawatan dengan interaksi yang mendalam berupa kemauan untuk beradaptasi terhadap permasalahan dan emosi klien meliputi aspek kognitif, emosional, psikomotorik, sosial, emosional dan spiritual sekedar untuk memberikan alternatif penyelesaian permasalahan perawat orang yang bertindak sebagai penasihat (Prabowo *et al.*, 2022).



Sumber: https://2.bp.blogspot.com/-Q21ITeUQfEw/UAPjcXfEcUI/AAAAAAAAAC5w/N_KU8TQrb2Y/w1200-h630-p-k-no-nu/header_oxyarm.jpg

Pemberian informasi melalui konseling dapat memberikan dampak positif bagi pasien dan keluarganya berupa dukungan emosional (Lufthianni, Karota and Sitepu,

2020). Konseling merupakan salah satu jenis layanan yang dapat diberikan kepada lansia (Kholifah, 2016).

Perubahan kompleks yang terjadi pada lansia tentunya memerlukan pelayanan baik dari segi fisik maupun psikologis. Salah satu layanan psikologis yang dapat membantu lansia melewati masa perkembangan yang sehat adalah konseling (Dewi, Sinaga, Oktavia, Beo, *et al.*, 2022).

Sebagai pemberi layanan konsultasi keperawatan, perawat melaksanakan fungsi, sebagai berikut (Effendy and Makhfudli, 2009) :

- a. Menyampaikan informasi, menjadi pendengar secara objektif, mendukung klien, melakukan asuhan keperawatan, dan menjaga privasi klien.
- b. Membantu klien mengidentifikasi masalah dan hal-hal yang mempengaruhi masalah klien.
- c. Membantu klien dalam pemecahan masalah dan memberikan solusi yang tepat untuk memecahkan masalah klien.
- d. Memberikan solusi yang tepat kepada klien dalam pemecahan masalah.

3. Terapi komplementer untuk lansia

Terapi komplementer adalah pengobatan penyakit yang dilakukan sebagai tambahan terhadap pengobatan medis konvensional atau sebagai pilihan pengobatan selain pengobatan medis konvensional (Nasrullah, 2019).



Sumber:<https://c.pxhere.com/images/7f/75/78760220a69e46c5687809b8846d-1588781.jpg!d>

Beberapa terapi komplementer yang memungkinkan untuk dilakukan pada lansia diantaranya: akupresur, taichi dan obat herbal (Maghfuroh *et al.*, 2023).

a. Akupresur

Akupresur adalah terapi yang dilakukan dengan melakukan penusukan pada jari, serta memberikan penekanan dan pemijatan pada titik-titik yang telah ditentukan di tubuh berdasarkan pada prinsip ilmu akupuntur (Aryani, Ainiyah and Abdulah, 2022). Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, akupresur yang sering dilakukan pada lansia yang bertujuan mengurangi keluhan lansia akibat penurunan fungsi tubuh yang dialami oleh lansia, yaitu: akupresur untuk hipertensi, akupresur mengatasi insomnia, akupresur mengatasi kecemasan, dan sebagainya (Maghfuroh *et al.*, 2023).

.



Sumber:<https://i0.hippopx.com/photos/160/114/352/head-massage-treatment-relaxation-thumb.jpg>

b. Taichi

Taichi merupakan latihan yang mengkombinasikan antara gerakan fisik, pernafasan, perasaan, dan pikiran, dalam satu kesatuan oleh karena itu taichi juga sering disebut sebagai *moving meditation* atau meditasi dalam gerak (Aryani, Ainiyah and Abdulah, 2022). Intensitas latihan yang beragam mulai dari rendah hingga menengah, dengan efek samping baik yang cukup banyak, seperti meningkatkan kekuatan, kelenturan, pernapasan, dan keseimbangan, membuat taichi menjadi menarik terutama bagi lansia (Turana, 2014).



Sumber:https://as1.ftcdn.net/jpg/00/32/96/14/220_F_32961438_GupjPvGndMO4b3JcsuTfvAM2HpZc7kjD.jpg

Permasalahan yang terjadi pada lansia yang diakibatkan oleh kemunduran fungsi tubuh lansia, menjadikan lansia harus memiliki penanganan yang baik dan tepat terhadap masalahnya baik masalah fisik maupun masalah psikologis. Taichi merupakan salah satu cara untuk menangani masalah pada lansia tersebut secara nonfarmakologis (Maghfuroh *et al.*, 2023).

c. Obat Herbal

Orang lanjut usia rentan terserang penyakit kronis seperti diabetes, darah tinggi, dan asam urat. Salah satu cara menjaga kesehatan bagi lansia dengan penyakit kronis adalah dengan memanfaatkan tanaman obat (Anugrahanti., 2021).



Sumber:<https://p0.pxfuel.com/preview/285/330/464/tee-herbs-chamomile-fruit.jpg>

Pemanfaatan pengobatan alternatif dengan memanfaatkan tumbuhan untuk menurunkan timbulnya penyakit degeneratif seperti asam urat, diabetes, kolesterol tinggi dan hipertensi tentunya dapat diterima oleh kalangan tradisional. (Noviyanti and Kusudaryati, 2022).

4. Paliatif Care untuk Lansia

WHO mendefinisikan perawatan paliatif sebagai perawatan dengan pendekatan multidisiplin yang mencakup aspek fisik, psikososial, dan spiritual untuk meningkatkan kualitas hidup. Perawatan paliatif adalah layanan medis komprehensif dan terpadu yang melibatkan berbagai profesi dan didasarkan pada filosofi bahwa setiap pasien berhak mendapatkan perawatan terbaik seumur hidupnya (Astuti *et al.*, 2023).

Masyarakat menganggap perawatan paliatif hanya diperuntukkan bagi pasien yang sakit parah dan akan meninggal, namun konsep baru perawatan paliatif telah berubah. Konsep baru perawatan paliatif menekankan pentingnya mengintegrasikan perawatan paliatif sejak dini agar permasalahan fisik, psikososial, dan spiritual dapat dikelola dengan baik (Purbaningsih, Syaripudin and Muadi, 2021).



Sumber: <https://policyoptions.irpp.org/wp-content/uploads/sites/2/2020/07/Facebook-Palliative-care-has-been-lacking-for-decades-in-long-term-care.jpg>

Tujuan dari perawatan paliatif adalah untuk meningkatkan kualitas hidup, dengan meningkatkan kenyamanan, dengan mengutamakan harga diri dan martabat individu dan dengan memberikan sistem dukungan bagi orang tersebut dan kerabatnya, terutama keluarga. Perawatan paliatif pada orang muda berbeda dengan perawatan paliatif pada orang lanjut usia.

Tantangan dalam merawat lansia semakin besar, terutama pada lansia dengan demensia. Perencanaan asuhan keperawatan sejak dini sangat penting dilakukan pada lansia, agar lansia dapat mengungkapkan keinginannya mengenai perawatannya, tentang tindakan keperawatan apa yang boleh atau tidak dilakukan terhadap dirinya serta perubahan-perubahan yang terjadi pada lansia (VS, 2021).

5. *Wound Care* untuk Lansia

Wound Care atau Perawatan luka merupakan suatu prosedur steril yang dilakukan dengan tujuan membersihkan luka dari bagian dermis untuk mempercepat proses penyembuhan. Perawatan luka dapat diberikan dengan mengunjungi dokter atau perawat di rumah pasien (Djoar and Anggarani, 2021).



Sumber: https://c2.staticflickr.com/4/3066/5734080469_e13e7dc5a7_z.jpg

Seorang lansia memiliki kulit yang sangat rapuh, sehingga dapat memperlambat penyembuhan luka, infeksi, dan bahkan luka yang tidak kunjung sembuh. Pada lansia, regenerasi sel kulit berkurang dan lansia sering mengalami gangguan kesehatan seperti diabetes yang dapat memperlambat proses penyembuhan luka pada lansia (*Elderly Wound Care*, 2023).

Lansia juga memiliki daya tahan tubuh yang lemah sehingga rentan terhadap infeksi. Infeksi ini akan memperlambat penyembuhan luka pada lansia (Thomas and Compton, 2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Arafat, R., & Syahrul, S. (2020). Pelayanan Home Care Pada Pasien Lanjut Usia : Literature Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(2), 216. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i2.858>
- Abidin, Z., & Hayati, N. (2020). *Kewirausahaan dan Bisnis Untuk Keperawatan*. Mitra Wacana Media.
- Anugrahanti., W. W. (2021). *Depresi Pada Lansia Di Masa Pandemi Covid-19*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Aryani, Ainiyah, N. H., & Abdulah, K. (2022). *Dasar-dasar Komplementer*. Rena Cipta Mandiri.
- Asmirajanti, M. (2019). *Modul Bussines Home Care*. Universitas Esa Unggul.
- Astuti, R., Umboh, M. J., Pradana, A. A., Silaswati, S., Susanti, F., Resna, R. W., Sukmawati, A. S., Maryam, R. S., Tinungki, Y. L., Riasmini, N. M., & Rekawati, E. (2023). *Keperawatan Gerontik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Cahya, M. R. F., Iriani, R., Ramba, H. La, Yari, Y., Kurniasari, M. D., Desmawati, E., Fretes, F. De, Jumain, Desi, Rayanti, R. E., Sholihin, R. M., Utami, R. A., Sukardin, Kosasih, & Nurdin, S. (2023). *Konsep Dasar Keperawatan*. Sada Kurnia Pustaka.
- Copelli, F. H. da S., Erdmann, A. L., Santos, J. L. G. dos, Lanzoni, G. M. de M., & Andrade, S. R. de. (2017). Entrepreneurship in the public university management of nursing: obstacles and strategies. *Revista Da Rede de Enfermagem Do Nordeste*, 18(5), 577. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.2017000500003>
- Dewi, S. U., Sinaga, M. R. E., Oktavia, N. A., Beo, Y. A., Pangaribuan, R., Anggeriyane, E., Fakhriyah, D., Kusumawaty, I., & Nuraeni, A. (2022). *Keperawatan Gerontik*. Get Press. <https://books.google.co.id/bo oks?id=q0p9EAAAQBAJ>

- Dewi, S. U., Sinaga, M. R. E., Oktavia, N. A., Wahyuningsih, S., Yunike, Beo, Y. A., Pengaribuan, R., Anngeriyane, E., Fakhriyah, D., Kusumawaty, I., & Nuraeni, A. (2022). *Keperawatan Gerontik*. Global Eksekutif Teknologi.
- Djoar, R. K., & Anggarani, A. P. M. (2021). *Geriatric 2*. Syiah Kuala University Press.
- Effendy, F., & Makhfudli. (2009). *Keperawatan Kesehatan Komunitas*. Salemba Medika.
- Elderly Wound Care*. (2023). Nursing Home Abuse Guide.Org. <https://www.nursinghomeabuseguide.org/injuries/elderly-wound-care/>
- Inayah, N., Nugraha, A. T., & Musti, I. S. (2021). *Pengantar Kewirausahaan ; Menenal, memahami, dan Mencintai Dunia Bisnis*. Penerbit Andi.
- Kholifah, S. N. (2016). *Keperawatan Gerontik*. Kemenkes RI.
- Listyaningsih, E., & Pratama, A. Y. (2022). *Buku Ajar Kewirausahaan Untuk Mahasiswa Kesehatan*. Deepublish.
- Lufthianni, Karota, E., & Sitepu, nunung F. (2020). *Panduan Konseling Kesehatan dalam Upaya Pencegahan Diabetes Melitus*. Deepublish.
- Maghfuroh, L., & Sholikhah, S. (2019). *Konsep Teori Dasar Keperawatan*. Pena Persada.
- Maghfuroh, L., Yelni, A., Rosmayanti, L. M., Yulita, D., Andara, I. D., Zulfiana, E., Nurhidayah, A., Susanto, A., Rahmanindar, N., Chikmah, A. M., Harnawati, R. A., Faradillah, F., & Hidayah, S. N. (2023). *Asuhan Lansia*. Kaizen Media Publishing.
- Nasrullah, D. (2019). *Kewirausahaan*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Noviyanti, R. D., & Kusudaryati, D. P. D. (2022). *Teh Daun Jati Cina dan Daun Alpukat Kaya Manfaat bagi Kesehatan Lansia*. Penerbit NEM.
- Nugroho, W. (2015). *Keperawatan Gerontik & Geriatrik*. EGC.

- Palupiningtyas, D., & Mistriani, N. (2020). Penerapan Kewirausahaan Berbasis Pariwisata Bagi Masyarakat. *JCES (Journal of Character Education ...*, 3(2), 311–319. <https://journal.ummat.ac.id/index.php/JCES/article/view/2341>
- Paramitha, D. S., Ariadi, H., Anggreini, Y. D., Chrismilasari, L. A., Millati, R., Sita, M., Sagitarini, P. N., Nursery, S. M. C., Setiawan, H., Rahman, A., Wahyuningsih, L. G. N. S., Agustini, N. K. T., Mohtar, M. S., Sosefa, W. R., Sari, E. K., Azhari, M. F., Iskandar, Indrayadi, & Damaiyanti, M. (2022). *Meraih Mimpi Merajut Cita-cita; I Become A Great Nurse*. Yayasan Wiyata Bastari Samasta.
- Prabowo, D. Y. B., Bina, M. Y., Suwety, A. M., Rispawati, B. H., Pattaru, F., Hamu, A. H., Hidayah, N., Iswati, Warsono, Werdani, Y. D. W., Kholis, A. H., Nahariani, P., Demang, F. Y., Limbong, K., Febrina, W., Novia, K., Fahmi, F. Y., Fajriah, N., Pastary, M., ... Shintania, D. (2022). *Komunikasi Keperawatan*. PT Kimshafi Alung Cipta dan Penulis.
- Purbaningsih, E. S., Syaripudin, A., & Muadi. (2021). *Keperawatan Paliatif Care*. PT. Mediatama Digital Cendekia.
- Ruswadi, I., & Supriadin, E. (2022). *Keperawatan Gerontik*. CV. Adanu Abitama.
- Thomas, D. R., & Compton, G. A. (2014). *Pressure Ulcers in the Aging Population*. Humana Press.
- Turana, Y. (2014). *Stop Pikun di Usia Muda*. Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, W. (2022). *Konsep Dasar Keperawatan Untuk Mahasiswa Keperawatan*. Trans Info Media.
- VS, B. (2021). *Buku Ajar Keperawatan Gerontik 1*. Media Nusa Kreatif.
- Zimmerer, T. W., & Scarborough, N. M. (2018). *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management* (S. Rahayo (Ed.)). Salemba Medika.

BAB 9

ENTERPRENEURSHIP PADA PELAYANAN KEPERAWATAN MATERNITAS

Oleh Metri Lidya



9.1 Pendahuluan

Dalam ilmu keperawatan entrepreneurship adalah segala sesuatu mengenai aktivitas yang dilakukan perawat pengusaha (entrepreneur) dalam menciptakan usaha/bisnis untuk mencapai keuntungan dengan mengidentifikasi peluang yang ada di bidang

keperawatan serta mengintegrasikan nilai-nilai keperawatan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Keperawatan maternitas merupakan salah satu bentuk pelayanan profesional keperawatan yang ditujukan kepada wanita pada masa usia subur (WUS) berkaitan dengan sistem reproduksi, kehamilan, melahirkan, nifas.

Keperawatan maternitas merupakan pelayanan keperawatan profesional yang ditujukan kepada wanita usia subur yang berkaitan dengan masa diluar kehamilan, masa kehamilan, masa melahirkan, masa nifas sampai enam minggu, dan bayi yang dilahirkan sampai berusia 40 hari beserta keluarganya. Pelayanan berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar dalam melakukan adaptasi fisik dan psikososial dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan.(Depkes, 2011).

Bagi seorang perawat Entrepreneur adalah bagaimana membuat perawat menjadi lebih baik dan dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk diri sendiri dan orang lain, memiliki sifat bekerja keras dan berkorban, memusatkan segala daya dan berani mengambil risiko untuk mewujudkan gagasannya. (Richard Cantillon, 1973)

Perawat yang memiliki jiwa entrepreneurship tidak melupakan pada pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Pelayanan kesehatan kepada pasien menjadi sasaran utamanya yang sesuai standar asuhan keperawatan. Jiwa kewirausahaan seorang perawat memiliki hubungan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat tersebut. Jiwa kewirausahaan berpengaruh positif terhadap keberhasilan usaha. Sikap jiwa dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang sangat bernilai dan berguna bagi dirinya dan orang lain.

9.2 Kewirausahaan dalam Keperawatan Maternitas

Kewirausahaan dalam keperawatan maternitas merupakan proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan membawa visi keperawatan maternitas ke dalam daur siklus kehidupan. Visi tersebut bisa berupa ide inovatif, peluang, cara yang lebih baik dalam menjalankan sesuatu. Hasil akhir dari proses tersebut adalah penciptaan usaha baru yang dibentuk pada kondisi risiko atau ketidakpastian (Munawaroh & dkk, 2016).

Tujuan Kewirausahaan pada maternitas yaitu:

1. Meningkatkan jumlah wirausaha yang berkualitas dalam hal ante natal, intra natal, pos natal dan bayi baru lahir.
2. Mewujudkan kemampuan dan kemantapan para wirausaha untuk menghasilkan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat dalam hal pelayanan keperawatan maternitas.
 - a. Membudayakan semangat, sikap, perilaku, dan kemampuan kewirausahaan dalam hal maternitas dikalangan masyarakat yang mampu, andal, dan unggul.
 - b. Menumbuhkan kembangkan kesadaran dan orientasi kewirausahaan keperawatan maternitas yang tangguh dan kuat terhadap masyarakat.

Memiliki peluang untuk berperan aktif dalam masyarakat dan mendapatkan pengakuan atas usahanya dari dinas Kesehatan setempat dan mereka pengusaha atau pemilik usaha seringkali merupakan warga masyarakat yang dihormati dan dipercaya. Kesepakatan bisnis berdasarkan kepercayaan dan saling menghormati adalah ciri pengusaha. Pemilik menyukai kepercayaan dan pengakuan yang diterima dari pelanggan yang telah dilayani dengan setia selama bertahun-tahun seperti pelayanan kasus maternitas di klinik yaitu pemeriksaan ibu hamil, membantu persalinan, perawatan ibu nifas dan perawatan bayi baru lahir.

Peran penting yang dimainkan dalam sistem bisnis dilingkungan setempat serta kesadaran bahwa kerja memiliki dampak nyata dalam melancarkan fungsi sosial dan ekonomi nasional adalah merupakan imbalan bagi manajer klinik atau praktek mandiri.

Peluang untuk melakukan sesuatu yang Anda sukai hal yang didasarkan oleh pengusaha kecil atau pemilik perusahaan seperti klinik bersalin dan praktek mandiri adalah bahwa kegiatan usaha mereka sesungguhnya bukan kerja. Kebanyakan kewirausahawan yang berhasil memilih masuk dalam bisnis tertentu, sebab mereka tertarik dan menyukai pekerjaan tersebut dan sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Mereka menyalurkan hobi atau kegemaran dan mereka punya ilmu dalam hal ini dan juga jangan lupa ijazah atau sertifikat keahlian yang menjadi syarat utama izin usaha dan mereka senang dan ikhlas dalam melakukan kegiatan dan pekerjaan itu.

Keperawatan maternitas merupakan bagian dari keperawatan yang mencakup seluruh siklus daur kehidupan. adapun wira usaha dari semua siklus bisa dilakukan seperti dengan mendirikan usaha praktek mandiri dan mendirikan klinik yang bekerjasama dengan tenaga kesehatan lain bisa dilakukan berbagai tindakan sesuai dengan kondisi masing masing pasien.

Setiap *entrepreneur* memiliki fungsi utama dan fungsi tambahan dalam berwirausaha. Fungsi pokok *entrepreneur* sebagaimana dijelaskan Basrowi (2011) sebagai berikut:

1. Membuat keputusan-keputusan penting dan mengambil risiko tentang tujuandan sasaran perusahaan.
2. Memutuskan tujuan dan sasaran perusahaan.
3. Menetapkan bidang usaha yang diinginkannya.
4. Menghitung skala usaha yang diinginkannya.
5. Menentukan permodalan yang diinginkannya (modal sendiri dan modal dariluar) dengan komposisi yang menguntungkan.
6. Memilih dan menetapkan kriteria pegawai/karyawan dan

memotivasinya.

7. Mengendalikan secara efektif dan efisien.
8. Mencari dan menciptakan berbagai cara baru.
9. Mencari terobosan baru dalam mendapatkan masukan atau input, sertamengolahnya menjadi barang dan atau jasa yang menarik.
10. Memasarkan barang dan atau jasa tersebut untuk memuaskan pelanggan dan sekaligus dapat memperoleh dan mempertahankan keuntungan maksimal. Selanjutnya terkait dengan fungsi tambahan *entrepreneur* sebagai berikut:
 - a. Mengenali lingkungan perusahaan dalam rangka mencari dan menciptakan peluang usaha.
 - b. Mengendalikan lingkungan ke arah yang menguntungkan bagi perusahaan.
 - c. Menjaga lingkungan perusahaan agar tidak merugikan masyarakat maupun merusak lingkungan akibat dari limbah usaha yang mungkin dihasilkannya.
 - d. Meluangkan dan peduli atas terhadap lingkungan sosial di sekitarnya. Jadi fungsi utama dan fungsi tambahan.

Keperawatan maternitas merupakan bagian dari keperawatan yang sangat diminati, perawat punya banyak kesempatan untuk berwirausaha dalam semua hal, baik ante natal, intra natal, posnatal, bayi baru lahir dan semua mencakup siklus kehidupan.

Perawat maternitas memiliki peluang yang sangat besar untuk bergerak dibidang usaha keperawatan (*enterpreneurship*) dalam bidang praktek mandiri yang sesuaikan dengan aturan yang berlaku. Pelayanan berbentuk bio ,psiko sosio spiritual yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang sesuai dengan kewenangan perawat dalam melakukan praktek mandiri sesuai dengan peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013

tentang perubahan atas peraturan menteri kesehatan Nomor HK.02.02/ Menkes / 148 / I / 2010 tentang izin dan penyelenggaraan Praktek Perawat. Berdasarkan permenkes tersebut dapat dijadikan pedoman bagi perawat untuk melaksanakan praktek mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah , D , 2011 , *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Cetakan Pertama . Yogyakarta : Penerbit Nuha Medika.
- Arifin Zainal. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI.
- Arikunto Suharsimi. 2001. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Asrul, dkk. 2014. *Evaluasi Pembelajaran*. Medan: Cipta pustaka Media.
- Casson , Mark. 2012. *Entrepreneurship : Teori , jejaring , Sejarah* , Makassar : Rajawali Press
- Danial, D., Nurjannah, N., & Mirna, M. 2019. *Evaluation of The Learning*.
- Drucker, Peter . 2015. *Innovation and Entrepreneurship*. New York : Harper Wiley.
- Program of Mathematics Study Program at Islamic Institute Of Muhammadiyah Sinjai. Matematika Dan Pembelajaran*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.33477/mp.v7i1.1046>.
- Febrian, Rio, 2015 *Nursepreneurship : Gagasan & Praktik Kewirausahaan dalam keperawatan*. Yogyakarta ; Trans Medika
- Fitriani. 2019. Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa SMP. *JTMT: Journal Tadris Matematika*, 01(01), 25–30. <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/Jtm/article/view/393>.
- Hamalik, Oemar. 2010. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Elis Ratnawulan. 2014. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Penerbit pustaka.
- Ida Farida. 2017. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Kementerian kesehatan , 2015 “ Paradigma sehat Upaya promotif dan preventif dalam pengendalian penyakit dan penyehatan lingkungan “ Sidang komoso II Rakernas regional Tengah 15 - 18 Februari 2015 Bali.

Muhammad Afandi.2013. *Evaluasi Pembelajaran Sekolah Dasar*. Semarang:UNISSULA Press

Ndruru ,Fedwarto. 2012 *Faktor faktor yang mempengaruhi pengembangan Praktek keperawatan mandiri* . Abstract Universitas Satya Wacana Salatiga.

BAB 10

ENTERPRENEURSHIP PADA PELAYANAN KEPERAWATAN ANAK

Oleh Asmarawanti

10.1 Pendahuluan

Bergerak dibidang bisnis bukan berarti menutup diri dari keleluasaan bidang kesehatan. Justru, *nursepreneurship* adalah gabungan dari luasnya bidang kesehatan dengan bidang kewirausahaan. Adanya kreativitas dan inovasi membuat bidang ini begitu menarik untuk digeluti. Keleluasaan bidang tersebut terbukti dengan adanya beberapa area yang bisa dipilih untuk menjamah usaha sebagai seorang *nursepreneur*.

Pola kerja dan modal awal yang dimiliki juga akan menentukan. Tak ketinggalan, relasi dan rekan yang akan bekerja sama. Selain itu ilmu dari keperawatan sendiri juga mempengaruhi. seberapa jauh ilmu yang diberdayakan dari bidang keperawatan tersebut akan mempengaruhi area bisnis yang diambil. Oleh karena itu pada dasarnya seorang perawat yang ingin mengembangkan peluang berwirausaha tidak hanya terbatas pada lingkup asuhan keperawatan. Perawat yang memiliki kemampuan dan sumber daya, dapat meningkatkan peluang kerja ke arah berwirausaha dibidang kesehatan secara lebih luas dengan tetap memasukan unsur kesehatan. Hal tersebut tentunya harus tetap mematuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku.

10.2 Usaha dalam Area pelayanan Keperawatan Anak

Ada beberapa contoh yang bisa dijadikan rujukan dalam memulai bisnis diare asuhan keperawatan anak. Beberapa contoh usaha berikut mulai banyak dikembangkan di Indonesia.

10.2.1 Baby Massage & Spa

Peluang bisnis yang masih kecil jumlah pesaing di lingkup area kombinasi unsur kesehatan adalah babay massage and sps. Di beberapa kota besar usaha ini sebenarnya sudah bisa di temui tapi jumlahnya masih sangat sedikit. Jadi, memulai bisnis ini karena peluangny yang terbuka lebar adalah keputusan yang tidak salah

Mendirikan perusahaan jasa Baby Massage dan Spa memerlukan investasi finansial yang besar. Diperlukan lahan yang cukup luas untuk menampung tempat tidur bayi, membangun kolam kecil atau kolam renang buatan, membangun ruang tunggu, dan mencakup area khusus bermain bayi.

Selain memerlukan usaha komersial yang cukup luas, pendirian usaha ini juga memerlukan produksi aksesoris bertema anak-anak yang memerlukan biaya yang cukup besar. Misalnya saja barang-barang seperti wallpaper bertema kartun, mainan yang dirancang untuk anak-anak, cincin leher tiup untuk bayi, dan perlengkapan lainnya yang ditujukan untuk balita.

Komponen utama dari usaha Baby Massage dan Spa ini mencakup beragam lotion dan minyak yang ditujukan untuk tujuan pijat, perawatan wajah, dan perawatan kulit bayi. Sangat disarankan untuk menggunakan bahan yang berasal dari alam dan cocok dengan berbagai jenis kulit bayi, seperti minyak zaitun dan minyak biji anggur.

Saat mengoperasikan perusahaan ini, penting untuk menyadari kebutuhan untuk memiliki minimal dua orang pembantu atau karyawan yang memiliki keahlian dalam perawatan bayi atau

telah menyelesaikan program pelatihan Baby Massage dan Spa. Memang benar, beberapa perusahaan yang berspesialisasi dalam layanan Baby Massage dan Spa mempunyai tenaga kerja yang terdiri lebih dari 15 staf terampil.

Pengoperasian Baby Massage dan Spa harus disertai dengan Surat Izin Usaha yang diperoleh dari Dinas Bisnis dan Konsumen Kabupaten atau Kota.

Ada tiga komponen penting untuk kesuksesan perusahaan ini:

- a. Kenyamanan tempat usaha yang membuat bayi dan orang yang mengantar si bayi menjadi tenang.
- b. Profesionalitas para karyawan yang menjamin kualitas kinerjanya.
- c. Paket-paket jasa yang menarik dengan harga yang bersaing.
- d. Ada beberapa paket Baby Massage and Spa yang biasanya ditawarkan untuk sang buah hati, antara lain :
 1. *Aquaswim for Baby.*
 2. *Baby Massage.*
 3. *Baby Gym.*
 4. *Menicute and Pediicute Baby.*
 5. *Natural Masker for Kids.*
 6. Dan lainnya.

Syarat Membangun Usaha Baby Massage and Spa

Banyak orang bertanya-tanya apakah lisensi diperlukan untuk semua tempat *Baby Massage and SPA*?

Informasi lebih lanjut mengenai jenis usaha atau bisnis apa saja yang diwajibkan untuk mendapatkan izin tersedia di sini. Pasalnya, perusahaan tertentu dikecualikan dari keharusan mendapatkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) karena keadaan khusus. Alternatifnya, dapat dimasukkan ke dalam SIUP Mikro.

Kategori usaha berikut ini dikecualikan dari perolehan Izin Usaha:

- a. Kantor Cabang atau Kantor Perwakilan.

- b. Perusahaan yang terlibat dalam operasi komersial di luar industri Perdagangan.
- c. Perusahaan yang terlibat dalam perdagangan mikro memiliki kekayaan bersih maksimum Rp 50 juta (tidak termasuk bangunan dan properti di mana perusahaan tersebut berlokasi), dan dapat diklasifikasikan sebagai perusahaan Kemitraan atau Perorangan, kegiatan komersial yang dioperasikan, dikelola, atau dimiliki oleh anggota keluarga atau pemilik.

Pelaku usaha yang menawarkan jasa baby massage dan spa tidak hanya harus memiliki SIUP yang masih berlaku, tetapi juga memiliki Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP). Pengusaha dapat memperoleh manfaat besar dari SIUP dan TDUP di yurisdiksi dimana mereka akhirnya dapat merasa tenang mengenai keabsahan operasi sehari-hari mereka.

Selain itu, pengembang mendapatkan manfaat dari proses perizinan karena proses ini memastikan bahwa mereka tidak akan mengalami masalah apa pun dengan lisensi dan izin seiring pertumbuhan dan perluasan bisnis mereka. Izin usaha, seperti yang diminta oleh perusahaan Baby Massage dan SPA, pada dasarnya adalah izin untuk menjalankan usaha komersial. Ketika tujuannya adalah membuat orang merasa lebih baik secara emosional dan fisik.

Dasar hukum terkait dengan proses perizinan usaha Baby Massage and Spa ini termuat dalam Peraturan Daerah atau Pemda.

Namun, ada sejumlah kriteria yang harus dipenuhi sebelum seseorang dapat mengajukan izin ini. Beberapa contohnya adalah sebagai berikut:

- a. Fotokopi KTP Pimpinan Perusahaan untuk Usaha Perorangan.
- b. Tunjukkan dengan jelas status lokasi dengan sertifikat kepemilikan tanah.
- c. surat dukungan dari tetangga yang dikenal atau RT/RW/Lurah setempat dan camat yang menyatakan tidak ada keberatan.

- d. Penempatan Baby Massage dan Spa harus cukup jauh dari tempat keagamaan dan pendidikan.
- e. Surat Keterangan Domisili Perusahaan yang diterbitkan oleh Kepala Desa dan diterima oleh Bupati setempat.
- f. Surat Rekomendasi dari Kepala Daerah Tingkat II yang bersangkutan.
- g. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- h. Izin Gangguan (HO).

Surat Penunjukan Dokter tambahan diperlukan di wilayah tertentu di Indonesia pada saat mengajukan Surat Permohonan Pendaftaran Ulang Izin mendirikan perusahaan Baby Massage dan Spa.

Anda yang ingin mendirikan perusahaan akan lebih mudah mendapatkan izin yang diperlukan setelah Anda memenuhi semua syarat tersebut. Izin diberikan oleh PTSP di wilayah tempat perusahaan Anda berada. Dan untuk mempermudahnya, berikut langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mendapatkan perizinan tersebut.

1. Tahap Pertama
Calon peserta dapat mengambil berkas permohonan yang diperlukan di loket pengembangan usaha PTSP wilayahnya.
2. Tahap Kedua
Saat mengambil formulir di loket Pendaftaran, pelamar akan diberitahu tentang berbagai persyaratan yang harus dipenuhi selain menyerahkan formulir kepada Bupati dan instansi pemerintah seperti Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
3. Tahap Ketiga
Sekretariat KPP selanjutnya akan melakukan penelitian dan registrasi yang diperlukan, dilanjutkan dengan pembuatan Surat Pengantar untuk dikirimkan ke Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

4. Tahap Keempat

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dengan senang hati menerima. Langkah selanjutnya adalah meninjau materi lamaran, mengkonfirmasi posisi, dan menulis surat tanggapan.

2. Tahap Kelima

Pemohon hanya perlu mengambil Izinnya di meja Pengumpulan.

10.2.2 *Children day Care*

Menurut Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Taman Penitipan Anak (Jakarta: 2010), tempat penitipan anak yang disebut juga Taman Penitipan Anak (TPA) adalah salah satu bentuk PAUD pada jalur nonformal (PAUD nonformal) sebagai wahana kesejahteraan. yang berfungsi sebagai pengganti keluarga pada jam kerja. Anak-anak sejak bayi hingga usia enam tahun (dengan penekanan pada mereka yang berusia di bawah empat tahun) dapat memperoleh manfaat dari perawatan, pendidikan, dan layanan sosial yang disediakan oleh pusat penitipan anak. Menurut Patmonodewo (2003:77)

Penitipan kelompok untuk anak-anak, yang diberikan selama jam kerja reguler, dikenal sebagai day care. Pusat penitipan anak tidak bertujuan untuk menggantikan orang tua, melainkan untuk melengkapi pengasuhan anak-anak yang seharusnya tidak mempunyai tempat penitipan anak. Sebagai contoh, KBBI mengartikan taman sebagai “taman yang ditanami bunga”, “tempat yang menyenangkan”, “taman”, dan sebagainya. Sementara itu, penitipan mempunyai arti dari titipan yang artinya “mengambil naik untuk menurunkan” menurut KBBI. Istilah “penitipan” mengacu pada tindakan mempercayakan perawatan dan perlindungan suatu barang kepada seseorang. Definisi dari istilah-istilah ini menunjukkan bahwa penitipan anak adalah lingkungan yang aman

dan mengasuh di mana anak-anak dapat merasa betah sementara orang tua mereka sedang bekerja.

Tujuan Tempat Penitipan Anak Untuk menjamin anak mendapatkan pengasuhan, pendidikan, pengasuhan, perlindungan, dan kesejahteraan yang sebaik-baiknya, tempat penitipan anak harus berpegang pada Pedoman Teknis NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) Penyelenggaraan Program Penitipan Anak. Selain itu, tujuan penitipan anak adalah untuk menggantikan orang tua yang tidak hadir atau bekerja sepanjang hari.

10.2.3 Konsultan Keperawatan

1) Definisi

Konsultan adalah seorang spesialis yang memberikan nasihat dan bimbingan kepada klien. Jika dibandingkan dengan rata-rata ahli, konsultan adalah seseorang yang beroperasi sebagai kontraktor independen dan melayani banyak pelanggan sekaligus. Konsultan dapat melakukan lebih dari sekedar memberikan layanan; mereka juga dapat berkonsultasi dan memberi saran kepada pelanggan.

Dengan memberikan bantuan emosional dan intelektual, konseling membantu pasien dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan sumber stres psikologis atau masalah sosial, membina hubungan yang sehat, dan mendorong pertumbuhan. belajar untuk mengubah perilaku maladaptif menjadi adaptif, dan memperluas pengetahuan tentang diri sendiri agar tidak hanya mencakup “ knows about” tetapi juga “ how to” dalam hal kualitas dan kuantitas, semuanya termasuk dalam lingkup kesadaran diri.

2) Ruang lingkup konseling

Blacher (2005) (dalam Febrian, 2015), mengajukan lima asumsi mendasar yang menjadi garis pemisah kasar antara konseling dan psikoterapi. Individu yang mencari konseling

tidak dipandang sebagai orang yang sakit mental, melainkan sebagai makhluk otonom yang memiliki kapasitas untuk menetapkan prioritas pribadi, membuat pilihan, dan mengambil kepemilikan atas tindakan dan pertumbuhan mereka di masa depan.

3) Kriteria Konselor/Konsultan

- a) Mampu memberikan definisi yang tepat tentang posisi.
- b) Berikan sesuatu yang tidak dilakukan orang lain.
- c) Pertahankan kode moral yang ketat.
- d) mempunyai kewenangan hukum untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat umum dengan cara yang sesuai dengan definisi pekerjaannya.
- e) Memiliki sarana untuk mengawasi industri secara luas.

4). Sikap yang harus dimiliki seorang konsultan/Konselor

Jones mengidentifikasi hal-hal berikut ini sebagai tujuh ciri terpenting seorang konselor yang baik:

- a) Tingkah laku yang etis
- b) Kemampuan intelektual
- c) Keluwesan (*fleksibility*)
- d) Sikapa penerimaan (*acceptance*)
- e) Pemahaman (*understanding*)
- f) Sikap jujur
- g) Komunikasi

10.2.4 Terapi komplementer

Perawat mempunyai kapasitas untuk memenuhi beberapa tugas dalam bidang pengobatan komplementer, termasuk posisi sebagai konselor, pendidik kesehatan, peneliti, penyedia layanan

langsung, koordinator, dan advokat. Dalam peran seorang konselor perawat, seseorang dapat bertindak sebagai sumber daya bagi klien yang mencari informasi, konsultasi, dan pembicaraan untuk membantu proses pengambilan keputusan mereka. Perawat, dalam kapasitasnya sebagai pendidik kesehatan, mempunyai potensi untuk mengambil peran sebagai pendidik bagi sesama perawat di sekolah keperawatan, khususnya di lembaga-lembaga baru di Australia. Hal ini dapat dicapai melalui formulasi pertama kurikulum pendidikan yang komprehensif (Crips & Taylor, 2001). Perawat memiliki tanggung jawab untuk melakukan beragam upaya penelitian yang berasal dari hasil praktik berbasis bukti. Perawat memiliki kapasitas untuk berperan sebagai penyedia langsung layanan kesehatan, seperti dalam praktik layanan kesehatan yang mencakup perawatan komplementer (Snyder & Lindquis, 2002). Perawat sering terlibat dalam interaksi dengan klien, sehingga menggarisbawahi pentingnya posisi koordinator dalam pengobatan komplementer. Perawat mempunyai kemampuan untuk terlibat dalam diskusi mengenai pengobatan komplementer dengan dokter yang merawat dan manajer unit terkait. Dalam konteks layanan kesehatan, perawat memikul tanggung jawab untuk memenuhi permintaan perawatan tambahan, termasuk perawatan alternatif, dalam kapasitas mereka sebagai advokat. (Smith et al., 2004).

10.2.5 Fisioterapi

Klien yang menginginkan layanan fisioterapi dapat memperolehnya dari perawat yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang diperlukan di bidang tersebut. Fisioterapi dada merupakan area yang dapat dibantu dengan fisioterapi. Fisioterapi untuk dada dapat dianggap sebagai teknik keperawatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan oksigen. Bagi seorang nursepreneur yang tertarik pada fisioterapi sebagai peluang bisnis, metode ini dapat menjadi standar dasar untuk mengevaluasi ilmu fisioterapi lainnya.

Fisioterapi adalah modalitas penyembuhan yang memanfaatkan bioenergi pasien sendiri untuk meningkatkan fungsi fisik. akan tetapi jika seseorang yang berbasis ilmu keperawatan hendak mengambil lahan bidang ini ada baiknya tetap bekerja sama dengan para fisioterapi sehingga pelayanan yang diberikan akan maksimal dan sesuai dengan prosedur ilmu fisioterapi yang seharusnya

DAFTAR PUSTAKA

Giri Adi Susilo, Taukhith, 2019 *Nursepreneurship* teori dan praktik kewirasusahaan untuk keperawatan, Yogyakarta PT. Pustaka baru.

https://www.virtualofficeku.co.id/blog_posts/ingin-membangun-usaha-baby-massage-and-spa-ini-syarat-syaratnya/

<http://e-journal.uajy.ac.id/10825/3/2TA14490.pd>

BAB 11

ENTERPREUNERSHIP PADA PELAYANAN KEPERAWATAN KOMUNITAS DAN KELUARGA

Oleh Reny Tri Febriani

11.1 Pendahuluan

Peningkatan derajat kesehatan masyarakat merupakan salah satu upaya pembangunan bangsa dan menjadikan pelayanan kesehatan sebagai komponen lingkungan sosial. Sistem pelayanan kesehatan diselenggarakan melalui upaya peningkatan kesehatan secara individu dan berbasis masyarakat, untuk menunjang peningkatan derajat kesehatan individu dan komunitas peran aktif tenaga kesehatan memiliki kontribusi yang besar, salah satunya adalah perawat dimana merupakan profesi kesehatan dengan jumlah paling banyak dan terdistribusi diberbagai pelayanan kesehatan pemerintah dan swasta baik rumah sakit dan klinik pratama. Pelayanan secara bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif yang diberikan kepada individu, keluarga dan masyarakat merupakan bentuk pelayanan profesional yang diberikan oleh tenaga keperawatan yang terintegrasi dengan ilmu pelayanan kesehatan bidang keperawatan (Susilo, G, A dan Taukhid. 2019).

“Sehat” merupakan tujuan dari pelayanan kesehatan era sekarang, dimana paradigma masyarakat dan pemerintah mengalami pergeseran untuk memprioritaskan pencegahan penyakit kepada masyarakat sehingga mengurangi beban pemerintah dalam mengalokasikan pendanaan kesehatan bagi masyarakat.

Pencegahan penyakit yang merupakan program pemerintah memprioritaskan kepada komunitas sehat dan berada dimasyarakat, sekolah maupun tempat bekerja, dan juga memprioritaskan pada tindakan promosi pada setiap pelayanan kesehatan dan masyarakat.

Dengan demikian masyarakat yang sehat dapat melakukan pencegahan dari penyakit, serta penularan penyakit yang juga tumbuh di masyarakat dengan harapan derajat kesehatan masyarakat lebih meningkat, serta produktif dalam menjalankan kehidupan dapat meningkatkan kondisi sosial ekonomi dan sosial, hal tersebut menunjukkan bahwa masyarakat tempat orang sehat berkumpul menjadi peluang pelaksanaan *nursepreneurship*.

11.2 Konsep Keperawatan Komunitas

Proses keperawatan yang ada saat ini tidak hanya menangani masalah kesehatan secara individu, keluarga namun juga masalah komunitas. Upaya promotif dan preventif saat ini menjadi salah satu penekanan proses keperawatan dimana hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pergeseran paradigma keperawatan yang tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan secara individu namun juga pada komunitas dengan tujuan meningkatkan derajat komunitas yang lebih optimal dalam lingkup pencegahan promotif dan preventif sebelum terjadinya penyakit. Pelayanan keperawatan profesional diberikan kepada masyarakat sebagai upaya peningkatan derajat kesehatan melalui pencegahan penyakit, pemeliharaan dan rehabilitasi pada masyarakat serta menjamin pelayanan kesehatan mudah untuk diakses seluruh lapisan masyarakat serta melibatkan masyarakat sebagai mitra dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses keperawatan (CHN, 1977). Pendapat lain menyebutkan ilmu kesehatan masyarakat merupakan proses keperawatan komunitas yang memprioritaskan tindakan pencegahan terjadinya proses

penyakit dengan tidak adanya pembatasan aktivitas sosial dalam kelompok tertentu dengan harapan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Guna mempertimbangkan keterkaitan masalah kesehatan masyarakat yang memiliki pengaruh terhadap derajat kesehatan paling kecil adalah individu,, naik ke tingkat keluarga dan terakhir adalah masyarakat dengan menggunakan proses keperawatan dengan asuhan keperawatan yang bersifat alamiah, sistematis, dinamis dan berkesinambungan (Fallen & Dwi K, 2010). Peningkatan kesadaran masyarakat menginisiasi dalam menyumbang tenaga, dana, pikiran dan kemampuan melaksanakan upaya peningkatan kesehatan secara mandiri (Wahyudi, 2010).

11.2.1 Paradigma Keperawatan Komunitas

Manusia, keperawatan, kesehatan dan lingkungan adalah empat komponen paradigma keperawatan komunitas. Sasaran praktik keperawatan klien dapat dibedakan menjadi individu, keluarga dan masyarakat.

1. Individu Sebagai Klien

Kebutuhan masyarakat dalam bidang biologi, sosial, psikologi dan spiritual dampak dari proses penyakit sehingga terjadi kelemahan fisik mau psikologis, serta peningkatan kemampuan pasien dengan latihan untuk memaksimalkan pemenuhan ADL secara mandiri berdasarkan kondisi pasien.

2. Keluarga Sebagai Klien

Keluarga merupakan komunitas terkecil dalam sebuah komunitas, serta gambaran kesehatan baik dari segi upaya dan proses penyakit berasal dari keluarga. Keluarga memiliki fungsi memiliki pengaruh dalam pemenuhan kebutuhan dasar manusia berupa kebutuhan fisiologis, rasa aman dan nyaman, dicintai dan mencintai, harga diri dan aktualisasi diri. Keluarga dikatakan sebagai fokus pelayanan kesehatan karena :

- a. Lembaga utama dalam sebuah komunitas yang dapat membentuk perilaku yang terkait dengan kehidupan bermasyarakat.

- b. Unit utama komunitas yang terdapat proses penyebab penyakit, pencegahan, perbaikan dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat
- c. Proses interaksi dalam keluarga yang komprehensif memiliki dampak permasalahan lain dalam sebuah keluarga jika salah satu anggota keluarga memiliki masalah kesehatan.

3. Masyarakat Sebagai Klien

Setiap manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan manusia lainnya selama daur kehidupan yang tetap diatur oleh peraturan berupa hukum negara ataupun adat istiadat yang berkembang dimasyarakat tertentu. Menurut Hendrik L. Blum terdapat empat faktor yang berperan dalam derajat kesehatan. Proses keperawatan yang dilaksanakan secara esensial dari perawat kepada klien baik secara individu, keluarga dan komunitas melalui pencegahan secara promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif guna meningkatkan kesehatan yang maksimal. Masyarakat merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh terhadap derajat kesehatan dan menjadi paradigma keperawatan komunitas, baik secara lingkungan fisik, psikologis, sosial, budaya dan spiritual (Kartiningrum, dkk. 2017).

11.2.2 Prinsip Pemberian Pelayanan Keperawatan Kesehatan Komunitas

Perawat komunitas dalam melaksanakan proses keperawatan dengan rnempertimbangkan kemanfaatan yang mana proses asuhan keperawatan harus memberikan manfaat yang besar bagi klien. Prinsip dasar lainnya dalam keperawatan kesehatan komunitas, yaitu :

1. Keluarga adalah unit utama dalam pelayanan kesehatan masyarakat
2. Sasaran terdiri dari, individu, keluarga, kelompok dan masyarakat
3. Perawat komunitas bekerja dengan melibatkan masyarakat tidak hanya untuk menjadi pelayan bagi masyarakat
4. Proses keperawatan yang diberikan menitikberatkan upaya promotif dan preventif dengan tidak melupakan upaya kuratif dan rehabilitatif
5. Keperawatan komunitas menggunakan pendekatan pemecahan masalah yang dituangkan dalam proses keperawatan.
6. Kegiatan keperawatan komunitas berada dikelompok masyarakat, sekolah, keluarga bukan di rumah sakit
7. Klien masyarakat sehat dan sakit
8. Pembinaan perilaku hidup sehat yang ditekankan dalam proses keperawatan
9. Meningkatkan derajat kesehatan yang optimal menjadi tujuan keperawatan komunitas.
10. Perawat komunitas bekerja secara tim
11. Keluarga merupakan klien maka kunjungan rumah harus dilakukan
12. Pendidikan kesehatan sebagai upaya preventif dan promotif menjadi kegiatan utama
13. Memastikan pelayanan keperawatan komunitas berpedoman pada sistem pelayanan kesehatan yang ada
14. Puskesmas, institusi seperti sekolah, panti, dan lainnya dimana keluarga sebagai unit pelayanan merupakan institusi pelayanan keperawatan komunitas

11.3 Konsep Keluarga

Menurut Friedman, 2010 Sistem terkecil dalam sebuah komunitas disebut sebagai keluarga, memiliki suatu rangkaian yang saling bergantung dan memiliki struktur secara internal dan eksternal. Keluarga sebagai unit masyarakat, keluarga membentuk dan dibentuk oleh kekuatan-kekuatan eksternal (komunitas dan system-sistem sosial yang lebih besar) di sekitarnya, pengaruh masyarakat terhadap keluarga lebih besar dari pada pengaruh dari keluarga terhadap masyarakat, keluarga reaksioner dalam proses perubahan sosial di masyarakat, di lain pihak, keluarga juga dapat mempengaruhi masyarakat, dapat mengubah norma-norma sosial di masyarakat adanya saling ketergantungan dan berhubungan untuk mencapai tujuan bersama (Andarmoyo, 2012). (Stuart, 2014 dalam Wahyuni, dkk. 2021) menyebutkan keterkaitan hubungan personal dan memiliki timbal balik yang terikat dalam sebuah ikatan perkawinan. Dalam sebuah keluarga terdapat interaksi yang komprehensif sehingga terdapat data-data yang diperlukan tenaga kesehatan dalam proses pemberian pelayanan kesehatan, perubahan secara fisik, psikologis dalam sebuah keluarga dapat mempengaruhi komunitas (Nadirawati, 2018).

11.4 Jenis Enterpreuner Pelayanan Keperawatan Komunitas dan Keluarga

a. Home care

Tenaga kesehatan secara berkelanjutan memberikan pelayanan secara medis kepada masyarakat, keluarga ataupun individu yang dilakukan di masing-masing rumah pasien atau di luar pelayanan kesehatan yang utama, dan dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak keluarga dan tenaga kesehatan sebagai upaya untuk meningkatkan status kesehatan masyarakat dan sebagai upaya pemberian pelayanan rehabilitatif untuk memaksimalkan fungsi tubuh melaksanakan ADL secara mandiri. Tujuan umum dari home

care adalah melakukan pelayanan yang berkelanjutan serta memaksimalkan tingkat kemandirian pasien untuk melaksanakan ADL sesuai dengan kondisi tubuh sedangkan tujuan khususnya memenuhi kebutuhan pasien baik kebutuhan bio-psiko-sosial dan spiritual secara mandiri, mengajarkan kepada keluarga cara merawat pasien dan cara menghindari dari penularan.

b. Konsultan Keperawatan

Abidin, 2020 menyebutkan pengetahuan dan pemahaman yang baik akan berdampak pada perilaku yang positif, harapannya dengan konsultasi keperawatan yang didapatkan oleh masyarakat berdampak pada peningkatan pengetahuan dan pemahaman, tidak hanya “know about” melainkan “how to”. Layanan konsultasi keperawatan dapat dilakukan secara online atau offline tergantung dari karakteristik klien.

c. Terapi Komplementer

Penanganan penyakit yang dilakukan non medis dan dilakukan tanpa atau dengan pengobatan medis dan lebih terkenal dengan pengobatan konvensional. Perbaikan fungsi kekebalan tubuh yang dilakukan dalam terapi komplementer sehingga tubuh mampu secara otomatis melawan penyakit yang ada di dalam tubuh manusia secara alamiah.

d. Fisioterapi

Kompetensi fisioterapi yang diberikan oleh tenaga keperawatan yang sudah memiliki izin dalam melaksanakan tindakan tersebut, salah satu contoh tindakan yang dapat dilakukan adalah fisioterapi dada sebagai salah satu tindakan dalam pemenuhan oksigenasi.

e. Klinik Kesehatan Swasta

Pelayanan kesehatan tidak hanya milik pemerintah namun juga swasta, kerjasama antara tenaga medis dapat membentuk klinik kesehatan swasta sebagai penyedia pelayanan kesehatan tingkat 1 kolaborasi antar perawat,

dokter, bidan, apoteker dan laboran untuk menciptakan lapangan kerja baru bagi tenaga kesehatan yang lainnya dengan membuka klinik kesehatan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z dan Hayati, N. 2020. Kewirausahaan Dan Bisnis Untuk Keperawatan. Jakarta : Mitra Wacana Medis.
- Andarmoyo, S. 2012. Keperawatan Keluarga: Konsep Teori, Proses, dan Praktik Keperawatan. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Fadiati, Ari dan Dedi Purwana. 2011. Menjadi Wirausaha Sukses. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fallen R & Dwi K, R. Budi. 2010. Catatan Kuliah Keperawatan Komunitas. Yogyakarta: Nuha Medika
- Febrian, Rio. 2015. Nursepreneurship. Gagasan dan Praktik Kewirausahaan dalam Keperawatan. Yogyakarta. Trans Medika
- Friedman, M. 2010. Buku Ajar Keperawatan Keluarga Riset, Teori, dan Praktik. Jakarta: EGC
- Kartiningrum , E, D. Alberta, L, T. Puspitaningsih, D dan Kusuma, Y, L, H. 2017. Konsep Dasar Keperawatan Komunitas. Mojokerto : STIKes Majapahit Mojokerto
- Nadirawati. 2018. Buku Ajar Asuhan Keperawatan Keluarga. Bandung : PT Refika Aditama.
- Suryana. 2013. Ekonomi Kreatif, Ekonomi Baru: Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang. Jakarta: Salemba Empat.
- Susilo, G, A dan Tauhid. 2019. Nursepreneurship Teori dan Praktik Kewirausahaan untuk Keperawatan. Yogyakarta : PT Pustaka Baru
- Wahyudin Rajab, 2009. Buku Ajar Epidemiologi untuk Mahasiswa Kebidanan. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.h. 31
- Wahyuni, T. Parliani. Hayati, D. 2021. Buku Ajar Keperawatan Keluarga. Jawa Barat : CV Jejak.

BAB 12

ENTEPRENEURSHIP PELAYANAN KEPERAWATAN JIWA

Oleh Yunike

12.1 Pendahuluan

Perawat mencakup lebih dari 80% tenaga kesehatan dan dikenal sebagai pekerja garis depan dalam rantai kesehatan di sebagian besar negara dan layanan kesehatan (Jahani et al., 2018). Laporan yang dikeluarkan oleh Institute of Medicine Robert Wood Johnson Foundation Initiative menunjukkan bahwa perawat memainkan peran penting dalam menciptakan sistem layanan kesehatan untuk memenuhi permintaan akan layanan yang aman, berkualitas tinggi, berpusat pada pasien, mudah diakses, dan terjangkau (IOM, 2011). Untuk mencapai hasil tersebut, selain mengembangkan pengetahuan dan pendidikan mandiri, perawat juga harus mengubah metode perawatan mereka dengan bergabung dengan profesi layanan kesehatan lainnya dan bergerak di jalur inovasi dan kewirausahaan (Wilson et al., 2012). Memberikan pelayanan kesehatan jiwa menjadi salah satu usaha yang bisa dilakukan seorang perawat.

World Health Organization (WHO)” mendefinisikan kesehatan mental bukan hanya tidak adanya masalah kesehatan mental tetapi juga tingkat kesejahteraan secara keseluruhan di mana setiap individu menyadari kemampuannya sendiri, mampu mengatasi tekanan hidup yang khas, bekerja secara produktif dan membuahkan hasil, dan memberikan kontribusi kepada komunitasnya (WHO, 2022). Penelitian “kesehatan mental dan

kesejahteraan” secara tradisional dilakukan di bidang psikologi, kedokteran, dan kesehatan masyarakat, namun bidang lain mulai memperhatikan”. Salah satu ilustrasi dari kepentingan yang lebih komprehensif ini adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan neraca kesejahteraan nasional (Nisa et al., 2023).

Menurut data Global Health Data Exchange 2017, prevalensi gangguan jiwa di Indonesia pada kelompok usia kerja (20-54 tahun) mencapai 15,91 juta orang atau setara dengan 58,3% total penderita gangguan jiwa pada semua usia (27,26 juta orang) (Purwanto, 2019). Peningkatan tersebut didukung oleh paparan Riskesdas Kementerian Kesehatan (2018) yang menemukan bahwa prevalensi gangguan emosional pada penduduk usia 15 tahun ke atas mencapai 9,8% dari jumlah penduduk. Jumlah ini meningkat dibandingkan tahun 2013 sebesar 6,1%. Selain itu, hasil Riskesdas 2018 juga menunjukkan bahwa angka depresi pada penduduk berusia di atas 15 tahun mencapai 6,1% dari total penduduk dan angka kejadian skizofrenia mencapai 7 per 1.000 penduduk.

Dalam upaya penyembuhan, bentuk pelayanan ini hanya dapat diberikan oleh praktisi medis, baik dokter, psikiater, atau psikolog klinis, karena menyangkut diagnosis dan pengobatan orang yang mengalami masalah kejiwaan atau gangguan jiwa. Sementara itu, upaya rehabilitasi dapat berupa rehabilitasi psikiatri-psikososial dan/atau rehabilitasi sosial yang bertujuan untuk mencegah atau menangani kecacatan, memulihkan keberfungsian sosial dan pekerjaan, serta mempersiapkan dan memberdayakan ODGJ agar mandiri dalam masyarakat. Dengan cara ini, kerja sama yang efektif antara pendekatan-pendekatan yang berbeda ini dapat berjalan secara saling melengkapi, sehingga mengurangi jumlah kasus gangguan mental.

12.2 Nursing Entrepreneur

Pengusaha perawat menggabungkan pengetahuan perawatan kesehatan dan ketajaman bisnis untuk mengembangkan usaha bisnis yang sukses yang berfokus pada penyediaan perawatan yang optimal. Pengusaha perawat dapat memfokuskan bisnis mereka pada berbagai kategori yang terkait dengan layanan kesehatan, seperti teknologi informasi dan penyimpanan data pasien, layanan kesehatan, atau peralatan medis internasional. Bisnis keperawatan dapat mempunyai dampak yang besar terhadap pelayanan kesehatan. Dengan bekerja secara independen untuk menciptakan alat-alat baru yang inovatif dan kemajuan sistematis dalam industri, mereka dapat membantu meletakkan dasar untuk memajukan konsep pemberian layanan dalam banyak cara (Maryville University, 2023).

Motivasi untuk memulai usaha atau berwirausaha memerlukan visi, ide kreatif untuk memecahkan suatu masalah, dan keinginan kuat untuk sukses. Kesuksesan akan lebih sering diraih jika alasan mengupayakan perubahan bersifat positif dan bukan sekedar reaksi terhadap permasalahan pekerjaan yang negatif. Perawat yang mempertimbangkan usaha baru akan memulai dengan melakukan penilaian menyeluruh terhadap motif dan kapasitas mereka untuk menangani tuntutan usaha yang ada dalam pikiran mereka. Bagi seorang perawat wirausaha yang ingin memulai usaha sendiri atau praktik pribadi, keuntungan dan kerugian memiliki usaha harus dipertimbangkan dengan cermat. 'Menjadi bos bagi diri sendiri' adalah hal yang membebaskan, mengasyikkan, bermanfaat, memotivasi, dan memberdayakan. Hal ini mungkin juga sulit dan sepi, serta memerlukan pengambilan risiko (Sanders & Kingma, 2012).

Perawat memiliki banyak kesempatan untuk menjadi konsultan dalam sistem kesehatan atau sebagai konsultan luar. Pengusaha perawat dapat mendirikan bisnis konsultasi yang berfokus pada (Sanders & Kingma, 2012) :

- 1) Perawatan – misalnya, menangani pasien geriatri di masyarakat; pengelolaan penyakit kronis; penyediaan layanan ginekologi; program berbasis rumah untuk pasien anak dengan penyakit kronis; perawatan berbasis komunitas untuk pasien ortopedi pasca operasi; pusat penitipan anak komunitas, atau untuk pasien dengan penyakit Alzheimer; pengelolaan pelayanan prakelahiran bagi pasien bersalin risiko tinggi; layanan perjalanan medis.
- 2) Penelitian – misalnya, pengumpulan data untuk membangun hubungan antara peningkatan hasil pasien dan tingkat staf perawat.
- 3) Program untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan perawat/petugas kesehatan lainnya – misalnya, penggunaan peralatan berteknologi tinggi untuk pasien yang sakit kritis; program pendidikan manajemen luka yang komprehensif; pemberlakuan model pemberian perawatan pasien yang spesifik dan efektif; melanjutkan pendidikan keperawatan; kebijakan kesehatan bagi para profesional perawatan kesehatan; perencanaan perawatan bencana.
- 4) Mengajarkan pasien/klien dan keluarganya – misalnya, pengelolaan diabetes secara mandiri; menjaga nutrisi pada pasien HIV/AIDS; program kesehatan untuk kelompok pekerja di industri apa pun; program pengurangan obesitas; kelas laktasi dan ibu baru; pelatihan CPR.
- 5) Manajemen program – misalnya, teknik untuk mengelola staf multikultural secara efektif; metodologi untuk meningkatkan retensi perawat di tempat kerja; penilaian organisasi terhadap departemen dan lembaga sistem kesehatan; tindakan politik untuk mendorong perubahan dalam sistem layanan kesehatan; pengembangan mekanisme untuk merekrut lebih banyak orang ke dalam bidang keperawatan; penerapan peraturan kesehatan dan keselamatan kerja; integrasi

program pendidikan keperawatan ke dalam sistem universitas (Sanders & Kingma, 2012).

12.3 Perawat Sebagai Konseling

Kode etik dan praktik untuk konselor dari *The British Association for Counseling and Psychotherapy's* (BACP) mendefinisikan tujuan konseling sebagai: "...untuk memberikan kesempatan kepada klien untuk berupaya menuju kehidupan dengan cara yang lebih memuaskan dan banyak akal... Konseling dapat berupa berkaitan dengan isu-isu perkembangan, mengatasi dan menyelesaikan masalah-masalah tertentu, membuat keputusan, mengatasi krisis, mengatasi perasaan konflik batin atau meningkatkan hubungan dengan orang lain. Peran konselor adalah memfasilitasi pekerjaan klien dengan cara yang menghormati nilai-nilai klien, sumber daya pribadi, dan kapasitas untuk menentukan nasib sendiri" (Avis et al., 2007).

12.3.1 Keterampilan konseling versus keterampilan konseling

Banyak profesional 'penolong', termasuk perawat, yang secara rutin menggunakan keterampilan konseling saat bekerja dengan klien atau pasien, dan banyak dari mereka yang menerima pelatihan konseling sebagai bagian dari pelatihan dasar atau pasca-dasar. Namun, konseling yang tepat hanya terjadi ketika praktisi dan klien secara sukarela memasuki hubungan konseling yang eksplisit, dengan jelas menetapkan tujuan dan batasannya. Sifat hubungan ini tidak diragukan lagi dan tidak seorang pun dapat 'dikirim' untuk konseling (Avis et al., 2007).

Peran dari banyak profesional penolong melibatkan pemberian perawatan langsung, nasihat, atau bantuan dalam pemecahan masalah praktis. Sebagian besar pendekatan konseling melibatkan pendekatan yang jauh lebih fasilitatif dan tidak direktif, dan peserta pelatihan kadang-kadang mengalami kesulitan untuk beralih dari pendekatan yang biasa mereka lakukan yaitu

pendekatan langsung dan berorientasi pada tindakan (Avis et al., 2007).

Peralihan dari menggunakan keterampilan konseling ke praktik sebagai konselor tidak selalu mudah. Oleh karena itu, ada baiknya mempertimbangkan kursus singkat 'mencicipi' sebelum memulai pelatihan profesional yang panjang dan mahal (Avis et al., 2007).

12.3.2 Daya Tarik sebagai Konseling

Bagi sebagian besar perawat, membantu pasien untuk menyuarakan keprihatinan dan perasaan mereka adalah bagian yang alami dan memuaskan dari peran mereka. Keluhan yang umum adalah bahwa area ini semakin mendapat tekanan, sehingga mengurangi tugas keperawatan menjadi serangkaian tugas fisik. Mengingat perbedaan antara konseling dan penggunaan keterampilan konseling yang telah disoroti sebelumnya, penting untuk memikirkan secara hati-hati apakah keinginan untuk menjadi seorang konselor merupakan bagian dari rencana pengembangan profesional secara keseluruhan atau upaya untuk mengkompensasi hilangnya elemen emosional dan kepedulian dalam keperawatan (Avis et al., 2007).

Orang-orang tertarik pada peran kepedulian karena berbagai alasan, dan tidak semuanya menyadarinya. Banyak perawat yang akrab dengan konsep 'penyembuh yang terluka' – yaitu penolong yang merawat orang lain dengan mengorbankan kebutuhan emosional mereka sendiri. Konseling memerlukan tingkat kesadaran diri yang tinggi dan kemauan yang terus-menerus untuk memenuhi kebutuhan emosional seseorang. Orang yang tidak mampu melakukan hal ini untuk dirinya sendiri kemungkinan besar tidak akan mampu memfasilitasi proses ini pada orang lain (Avis et al., 2007).

Konselor juga perlu membantu klien mengungkapkan dan mengeksplorasi perasaan yang terkadang sangat kuat. Mereka juga harus menahan keinginan untuk ‘memperbaiki’ klien mereka, yang pada akhirnya hanya akan melemahkan mereka, karena hal ini akan menghindari permasalahan dan keputusan sulit yang perlu didukung oleh klien dalam menghadapinya. Cara yang baik untuk memahami bagaimana konseling bekerja dalam praktik adalah dengan mencobanya sendiri dan melakukan satu atau beberapa sesi dengan seorang konselor. Antara lain, ini bisa menjadi kesempatan berguna untuk mengeksplorasi motivasi diri sendiri terhadap pilihan kariernya (Avis et al., 2007).

12.3.3 Pelatihan

Konseling saat ini tidak tunduk pada peraturan perundang-undangan, dan oleh karena itu calon praktisi tidak diharuskan menyelesaikan tingkat pelatihan tertentu untuk dapat berpraktik. Namun, profesi itu sendiri dan pasar konseling semakin mengharuskan konselor profesional memiliki pelatihan dan kualifikasi yang substansial. Di masa depan, persyaratan ini kemungkinan besar akan didukung oleh peraturan perundang-undangan.

Bagi mereka yang terutama tertarik untuk mengembangkan lebih lanjut keterampilan konseling mereka dalam peran yang ada, kursus yang lebih singkat, mungkin sampai tingkat sertifikat, mungkin sudah cukup. Terdapat berbagai kursus pengantar, dasar, dan sertifikat di seluruh Inggris, yang berlangsung antara satu hingga dua hari hingga satu tahun. Sebagian besar memiliki sedikit, jika ada, persyaratan masuk. Sejumlah organisasi nasional seperti Relate dan Cruse, serta sejumlah organisasi relawan lokal juga menawarkan pelatihan keterampilan konseling atau konseling. Meskipun kursus-kursus tersebut tidak dengan sendirinya memberikan paspor untuk memasuki profesi konseling, kursus-kursus ini merupakan cara yang berguna untuk mengembangkan

keterampilan dan pengetahuan dan dapat membantu individu memutuskan apakah akan memulai kursus pelatihan profesional yang lebih lama (Avis et al., 2007).

Jika, berniat untuk berpraktik sebagai seorang konselor, pelatihan yang lebih substansial sangat disarankan dan semakin diperlukan. Selain memberikan kerangka kerja untuk pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kualitas yang diperlukan untuk berpraktik secara etis dan aman, pelatihan yang lebih panjang juga semakin dibutuhkan baik oleh klien maupun pemberi kerja. Biasanya, pemberi kerja meminta kualifikasi hingga tingkat diploma atau lebih tinggi, dan banyak juga yang memerlukan akreditasi profesional atau bukti kelayakan untuk akreditasi (Avis et al., 2007).

12.3.4 Kesempatan untuk berlatih

Konselor beroperasi di berbagai lingkungan dan bekerja penuh dan paruh waktu. Pengaturan yang umum mencakup :

- 1 Praktik swasta
- 2 Praktik umum dan pengaturan medis
- 3 Layanan konseling di tempat kerja dan program bantuan karyawan
- 4 Organisasi sektor sukarela seperti relate, cruse, dan mind.
- 5 Layanan pendidikan dan dukungan siswa
- 6 layanan konseling remaja
- 7 layanan konseling spesialis, misalnya untuk orang yang mengidap HIV/AIDS atau mereka yang memiliki masalah narkoba atau alkohol (Avis et al., 2007).

12.3.5 Cara sukses dalam konseling

Jelasnya, ada banyak hal yang harus dipertimbangkan jika transisi dari keperawatan ke konseling ingin dikelola dengan sukses. Biasanya, terdapat sejumlah langkah, yang masing-masing memerlukan perencanaan yang matang. Kehati-hatian khusus

diperlukan dalam memilih kursus pelatihan, terutama jika ingin mendapatkan akreditasi dan registrasi. Pelatihan mungkin berarti menata ulang pengaturan kerja individu saat ini dan penilaian realistis mengenai dampak finansial dari perubahan karier (Avis et al., 2007).

Semakin banyak konselor dengan pengalaman pasca-kualifikasi yang substansial yang mampu bersaing untuk mendapatkan posisi bergaji utama. Setelah menyelesaikan pelatihan, banyak individu memilih untuk mengurangi komitmen kerja mereka saat ini sehingga mereka dapat memanfaatkan setiap peluang pekerjaan konseling yang mungkin timbul. Bagi beberapa orang, kombinasi konseling dan keperawatan dapat memberikan keseimbangan peran yang ideal, sementara yang lain mungkin ingin menjadi konselor penuh waktu (Avis et al., 2007).

Berpraktik sebagai konselor tidak hanya memerlukan komitmen terhadap praktik etis, seperti yang dicontohkan oleh badan seperti BACP, namun juga melindungi klien melalui pengawasan klinis. Individu perlu memastikan bahwa pekerjaan konseling tunduk pada supervisor yang dapat bekerja sama dengannya. Individu perlu membayar pengawasan ini sebagai konselor wiraswasta, meskipun beberapa perusahaan konselor mungkin membantu dalam hal ini (Avis et al., 2007).

12.4 Hambatan Kewirausahaan dalam Keperawatan

Menurut (Colichi et al., 2019) Hambatan utama Kewirausahaan dalam Keperawatan yaitu :

- 1) Masalah hukum dan peraturan
Rumitnya proses birokrasi untuk mendaftarkan atau memberi izin usaha swasta dan menunggu terlalu lama.

- 2) **Regulasi Profesi**
Mencerminkan struktur keperawatan tradisional, di sebagian besar negara praktik swasta tidak diatur, dengan cakupan praktik keperawatan yang terbatas dan, dalam banyak kasus, masih bergantung pada otoritas dokter.
- 3) **Nilai Sosial**
Seringkali, berdasarkan budaya lokal atau masalah agama, keluarga dapat diberi tanggung jawab untuk merawat orang lain. Model ini mengurangi kemungkinan mempekerjakan profesional keperawatan untuk perawatan ini (Nikbakht-Nasrabadi & Shabany-Hamedan, 2016).
- 4) **Model Yang Berpusat Pada Medis**
Dalam format organisasi ini, tugas utama adalah mematuhi dan mengikuti perintah dokter dan, dalam kondisi seperti itu, menjadi sulit untuk memainkan peran perawatan yang, setidaknya secara teoritis, menjadi tanggung jawab perawat. Di beberapa negara, pengajuan ini diperkuat oleh budaya lokal, dimana peran manajer kebijakan publik dilakukan secara eksklusif oleh dokter (Jahani et al., 2016).
- 5) **Model perawatan rumah sakit**
Dalam standar ini, akses terhadap alat terapeutik untuk pencegahan primer, sekunder, dan tersier dipusatkan pada aktivitas rumah sakit, dengan sektor swasta tetap menjadi fokus pada layanan primer dan pencegahan penyakit (Currie et al., 2013).
- 6) **Krisis dan resesi ekonomi**
Stabilitas ekonomi membawa kepastian dan terdapat kecenderungan bagi wirausahawan untuk berinvestasi dalam bisnis baru, inovasi, dan teknologi. Namun, krisis keuangan dan periode resesi yang panjang menimbulkan ketidakamanan dan berkurangnya investasi baru (Roy, 2013).
- 7) **Kurangnya persiapan untuk berperan sebagai manajer dan kurangnya keterampilan operasional, sehingga memerlukan pengembangan dan pelatihan manajerial karena kekurangannya dalam manajemen bisnis. Bahkan banyak yang**

melaporkan ketidaktahuan tentang cara membuat rencana bisnis (Jahani et al., 2016; Wall, 2014)

- 8) Konflik pribadi dan etika
Nilai-nilai pribadi menghalangi pembukaan usaha yang berkaitan dengan kepedulian terhadap masyarakat, karena keuntungan menimbulkan konflik etika; menghasilkan uang tidak sesuai dengan mentalitas layanan keperawatan, lebih terkait dengan kesukarelaan daripada keuntungan (Jahani et al., 2016).
- 9) Kurangnya korporatisme di kalangan perawat.
Kecenderungan ini terlihat tidak mengutamakan kepentingan kelompok profesional itu sendiri, sehingga mencerminkan sikap yang lebih individualistis dan kurang mendukung (Jahani et al., 2016).
- 10) Kurangnya dukungan teknis, karena perawat terbiasa dengan lingkungan rumah sakit dan kerja sama tim.
- 11) Persaingan tidak sehat
Banyak layanan, terutama layanan perawatan di rumah, disediakan oleh para profesional sarjana seringkali secara ilegal, karena mereka tidak diawasi yang mempraktikkan harga yang lebih rendah dan kualitas layanan yang dipertanyakan (Jahani et al., 2016).

12.5 Rangkuman

Keperawatan sedang memasuki masa yang menyenangkan, dimana peluang inovasi dan kepuasan bagi perawat dan klien berkembang pesat. Nurse enterpreneur menjadi salah satu peluang yang dapat dilakukan perawat. Perawat berwirausaha menyatukan ilmu pengetahuan dan ketajaman dalam mengembangkan bisnis kewirausahaan. Kewirausahaan dalam keperawatan dapat berupa pelayanan dalam perawatan geriatri, penitipan anak (baby care), konseling, pelayanan mengajar pasien dan keluarga dalam mengatasi penyakit tidak menular dan lain - lain.

Perawat sebagai konseling, merupakan suatu wirausaha yang dapat dikembangkan oleh seorang perawat tentunya dibantu dengan tim profesional seperti dokter yang berpengalaman dalam memberikan konseling bagi pasien. Dengan adanya perawat konselor, pasien dapat mengeksplorasi dan memberikan ungkapan tentang apa yang dialaminya.

Hambatan bagi perawat dalam berwirausaha yaitu sulitnya untuk mendapatkan izin melakukan praktek, kurangnya pengetahuan dan pengalaman dalam berbisnis, sering terjadi konflik antara rekan kerja, terjadinya krisis ekonomi dalam mengembangkan usaha, dan persaingan tidak sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Avis, A., Thompson, A., Cox, C., & Beacock, C. (2007). *Nurse entrepreneurs Turning initiative into independence Nurse entrepreneurs Turning initiative into independence Acknowledgements*. Royal College of Nursing.
- Colichi, R. M. B., Lima, S. G. S. E., Bonini, A. B. B., & Lima, S. A. M. (2019). Entrepreneurship and Nursing: integrative review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(Suppl 1), 321–330. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0498>
- Currie, J., Chiarella, M., & Buckley, T. (2013). An investigation of the international literature on nurse practitioner private practice models. *International Nursing Review*, 60(4), 435–447. <https://doi.org/10.1111/inr.12060>
- IOM. (2011). *The Future of Nursing*. National Academy of Sciences.
- Jahani, S., Abedi, H., Elahi, N., & Fallahi-Khoshknab, M. (2016). Iranian entrepreneur nurses' perceived barriers to entrepreneurship: A qualitative study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21(1), 45–53. <https://doi.org/10.4103/1735-9066.174749>
- Jahani, S., Abedi, H., Khoshknab, M. F., & Elahi, N. (2018). The experience of Iranian entrepreneurial nurses on the identification of entrepreneurial opportunities: A qualitative study. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 6(2), 169–170. <https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc>
- Nikbakht-Nasrabadi, A., & Shabany-Hamedan, M. (2016). Providing healthcare services at home-a necessity in Iran: A narrative review article. *Iranian Journal of Public Health*, 45(7), 867–874.
- Nisa, M., Srinivas, V., Rani, R., Prasad, K. D. V., & De, T. (2023). Analysing the Mental Health and Well Being of Entrepreneurs. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(4), 369–377.

- Purwanto, A. (2019). *Meraih Bonus Demografi Tanpa Gangguan Jiwa*. Kompas.id.
- Roy, D. R. (2013). Consulting in Occupational Health Nursing. *Workplace Health & Safety*, 61(1), 43–49.
<https://doi.org/10.1177/216507991306100106>
- Sanders, E., & Kingma, M. (2012). *Handbook on entrepreneurial practice: nurses creating opportunities as entrepreneurs and intrapreneurs*.
- University, M. (2023). *What Is a Nurse Entrepreneur, and How Do You Become One?* <https://online.maryville.edu/blog>.
<https://online.maryville.edu/blog/what-is-a-nurse-entrepreneur/>
- Wall, S. (2014). Self-employed nurses as change agents in healthcare: strategies, consequences, and possibilities. *Journal of Health Organization and Management*, 28(4), 511–531.
- WHO. (2022). *Mental health*. World Health Organization.
- Wilson, A., Whitaker, N., & Whitford, D. (2012). Rising to the challenge of health care reform with entrepreneurial and intrapreneurial nursing initiatives. *Online Journal of Issues in Nursing*, 17(2).
<https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol17No02Man05>

BIODATA PENULIS



Dr. Ira Kusumawaty, SKp., MKes., MPH.

Penulis terlahir di Surabaya, merupakan Ibu seorang putri serta dua orang putra. Pendidikan bidang Keperawatan telah digeluti hingga jenjang doktoral. Universitas Indonesia sebagai institusi tempatnya belajar pada jenjang pendidikan strata satu dan strata dua. Strata dua bidang kepemimpinan dan manajemen keperawatan telah membekalinya dalam menganalisis kegiatan manajerial pelaksanaan program kesehatan. Koninklijke Institute voor de Tropen Amsterdam juga menjadi tempatnya menimba ilmu bidang kesehatan masyarakat, menjadi fondasi untuk mengurai, menganalisis kompleksitas permasalahan kesehatan serta merumuskan solusinya. Meningkatkan wawasan tak henti dijalani hingga berkesempatan menempuh pendidikan strata tiga di Universitas Gadjah Mada dengan konsentrasi caring perawat. Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang merupakan instansi tempatnya bekerja hingga saat ini. Kegiatan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat diupayakan demi mendarmabaktikan keilmuannya untuk menebarkan bulir-bulir manfaat bagi masyarakat.

Penulis dapat dihuugi melalui email:
irakusumawaty@poltekkespalembang.ac.id

PROFIL PENULIS



Ns. Mochamad Robby Fajar Cahya, S.Kep., MSN

Kegiatan Penulis Saat ini Sebagai Dosen Keperawatan Pada Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Binawan Jakarta dan Dosen Keperawatan Pada Prodi D3 Keperawatan Akademi Keperawatan Berkala Widya Husada RS Meilia Cibubur. Penulis Lulusan dari Akademi Keperawatan Persada HUSada Indonesia Jakarta, S1 + Ners di Fakultas Ilmu Universitas Indonesia, S2 Keperawatan dengan peminatan Critical care di Middle Easy University FZE Uni Emirate Arab, dan Saat ini Sedang melanjutkan Pendidikan S2 Magister Manajemen Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan di Pasca Sarjana Universitas Sahid Jakarta. Pengalaman Kerja 12 tahun terakhir di *Ministry of Health Kuwait di Mubarak Alkabeer Hospital (Medcal Ward) dan Sabah Al Ahmad Urology Center (Surgical Oncology Ward)* . Penulis juga aktif di berbagai Organisasi Profesi dan Organisasi Sosial Kemasyarakatan. Saat ini Penulis menjabat sebagai Wakil Sekretaris Pada Pengurus Pusat Himpunan Perawat Critical Care Indonesia (PP HIPERCCI) Periode 2023 – 2028. Dan Pada Tahun 2022 juga mendapatkan Penghargaan sebagai Dosen Berprestasi Tingkat Nasional dari LSP Optimal.

Email Penulis: robby_alfajar@yahoo.com

BIODATA PENULIS



Ns. Restu Iriani,S.Kep.,M.Kep
Dosen Akademi Keperawatan Berkala Widya Husada Jakarta

Restu Iriani, Lahir di Sukabumi pada tanggal 27 Januari 1983. Merupakan Wakil Direktur I Bidang Akademik di Akper Berkala Widya Husada. Ia Menempuh pendidikan Magister Keperawatan dengan peminatan Keperawatan Anak di Universitas Muhammadiyah Jakarta tahun 2017. Sejak menyelesaikan kuliah, penulis lebih tertarik dalam penelitian dan pengabdian Masyarakat di bidang keperawatan Anak serta menulis artikel terkait dengan Tumbuh kembang Anak. Bagi penulis stimulasi Tumbuh kembang anak menjadi poin penting karena akan menentukan kualitas generasi muda indonesia di masa akan datang. Selain itu penulis juga konsen di bidang onkologi anak terkait dengan terapi komplomenter salah satu penelitian yang dilakukan adalah pengaruh Akupresur dan Hipnoterapi terhadap kejadian Mual muntah pada anak kanker yang menjalani kemoterapi.

Jika ada yang ingin melakukan korespondensi dapat langsung ke Email ntoemaniez@yahoo.com

BIODATA PENULIS



Sondang Manurung, S. Kp., M. Kep

Dosen di program studi keperawatan
Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Binawan

Penulis lahir di Medan tanggal 13 Agustus 1975. Penulis adalah dosen tetap di program studi keperawatan Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Binawan.

BIODATA PENULIS



**Ns. Siti Utami Dewi, S.Kep., M.Kes., M.Kep.
Dosen tetap di STIKes Fatmawati**

Penulis telah menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Keperawatan (2008), Program Studi Profesi Ners (2011). Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat (2016). Setelah itu, melanjutkan kuliah kembali pada Program Studi Magister Ilmu Keperawatan (2023) dan saat ini sedang menempuh studi pada program studi Spesialis Keperawatan Onkologi di Universitas Indonesia. Saat ini menjabat sebagai sekretaris DPK PPNI STIKes Fatmawati. Penulis aktif menulis dan sudah menghasilkan beberapa karya buku pada bidang keperawatan, komplementer dan kesehatan masyarakat. Selain itu, memiliki keahlian terapi komplementer, serta sudah menghasilkan beberapa jurnal ilmiah baik nasional dan internasional.

BIODATA PENULIS



Dr. Ady Purwoto,S.Kep.,Ners.,M.Kep.,S.H.,M.H.
Universitas Ibn Khaldun Bogor

Ady Purwoto lahir di Tegal Jawa Tengah. Putra Tunggal dari pasangan Bapak K.DJojo Soemarto dan Ibu Sariah Ia Menempuh pendidikan tinggi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon untuk jenjang S1 Sarjana Keperawatan dan Profesi Ners Tahun 2015, Institut Ilmu Kesehatan Strada Indonesia Kediri untuk jenjang S2 Magister Keperawatan Tahun 2022, Universitas Terbuka dan Universitas Wiraswasta Indonesia Jakarta untuk jenjang S1 Sarjana Hukum Tahun 2023, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon untuk jenjang S2 Magister Hukum Tahun 2018 dan Universitas Islam Sultan Agung Semarang Tahun 2022 Untuk jenjang S3 Doktor Hukum. Saat ini ia bekerja sebagai dosen tetap di Universitas Ibn Khaldun Bogor sebagai Dosen Hukum Dan Akademi Keperawatan Berkala Widya Husada Jakarta Sebagai Dosen Keperawatan. Artikel yang ia tulis telah diterbitkan oleh berbagai jurnal nasional dan Internasional bereputasi.

BIODATA PENULIS



Dr Muthia Mutmainnah, M.Kep, Sp.Mat.
Dosen Jurusan Keperawatan Universitas Jambi

Penulis lahir di Jambi, pada 20 Januari 1976. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar hingga menengah atas di kota Jambi, selanjutnya meneruskan pendidikan S1 hingga S3 Ilmu Keperawatan di Universitas Indonesia. Penulis mengawali karirnya sebagai praktisi perawat di Rumah sakit Umum Propinsi Jambi, sebagai perawat dan instruktur klinik di Instalasi Gawat Darurat, WAKA Intensive Care Unit, Intensive Cardiology Care Unit, Instalasi Rawat Inap sekretaris pada komite keselamatan pasien RS, Kasubag Diklat, Kasubag Etik dan Profesi, Pengawas Perawatan, Satuan Pengawas Internal, dan Kepala Bidang Keperawatan. Saat ini penulis aktif sebagai Dosen dan peneliti di Jurusan Keperawatan Universitas Jambi.

BIODATA PENULIS



Ns. Lola Felnanda Amri.S.Kep.M.Kep

Dosen Jurusan Keperawatan
Poltekkes Kemenkes Padang

Penulis lahir di kota Payakumbuh, sebuah kota kecil di daerah Sumatera Barat, pada tanggal 6 Februari 1976. Penulis memulai pendidikannya di Taman kanak-kanak PIUS Payakumbuh, SD PIUS Payakumbuh (1989), SMP 1 Payakumbuh (1991) dan SMA 1 Payakumbuh (1994). Lalu penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang D III Keperawatan di Akper Depkes Padang (Sekarang Poltekkes kemenkes Padang) tamat tahun 1998. Usai menempuh D III, penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Universitas Andalas Padang dan menyelesaikan Pendidikan pada tahun 2009. Tidak hanya sampai jenjang S1, penulis kemudian menyelesaikan Pendidikan dan meraih gelar Master pada Magister Keperawatan Fakultas Ilmu keperawatan (FIK) Universitas Indonesia (UI) tahun 2013 peminatan Keperawatan Komunitas.

Saat ini penulis aktif sebagai salah seorang dosen pengajar di Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Padang (Polkespad). Selain mengajar penulis juga aktif berorganisasi di Ikatan Perawat Kesehatan Komunitas Indonesia (IPKKI) Provinsi Sumatera Barat sebagai Bendahara.

Berbagai karya tulis dan pengabdian masyarakat yang penulis lakukan telah dipublikasikan di berbagai jurnal. Dan yang terbaru karya penulis adalah buku Nursing Enterpreneur ini. Selamat membaca.

BIODATA PENULIS



Dr. Metri Lidya S.Kp, M.Biomed.

Dosen Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Padang
Sumatera Barat

Penulis lahir di Bukit Tinggi tanggal 18 Mei 1965. Penulis adalah dosen tetap pada Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Padang Sumatera Barat . Menyelesaikan pendidikan

1. Diploma 3 Keperawatan Padang .
2. Akademi kebidanan (D 3) Kebidanan Lenggogeni Padang
3. S1 pada Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia ,
4. S 2 Pada Pasca Sarjana Ilmu Biomedik Universitas Andalas Padang .
5. S 3 Pada Pasca Sarjana Ilmu Biomedik Universitas Andalas Padang .

Menekuni bidang Menulis.

1. Keperawatan Maternitas dan anak
2. Bidang ilmu Biomedik.
3. Bidang Pendidikan Budaya Anti Korupsi (PBAK)

BIODATA PENULIS



Asmarawanti.,Skep.,Ners.,M.Kep

Dosen Program Studi Diploma III Keperawatan
STIKES Sukabumi

Penulis lahir di Sukabumi tanggal 22 Maret 1980. Penulis adalah Dosen pengajar Program Studi Diploma III Keperawatan STIKes Sukabumi. Penulis saat ini telah mengampu beberapa mata kuliah, seperti keperawatan anak, komunikasi keperawatan dan kewirausahaan.

BIODATA PENULIS



Reny Tri Febriani, SST, M.Kes.

Dosen Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
STIKes Maharani Malang

Penulis lahir di Jember tanggal 9 Februari 1990 Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, STIKes Maharani Malang. Menyelesaikan pendidikan DIV Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang dan melanjutkan S2 pada Jurusan Kesehatan Masyarakat Peminatan Epidemiologi di Universitas Jember.

BIODATA PENULIS



**Ns. Yuniike, S.Kep., M.Kes.
Dosen Poltekkes Kemenkes Palembang**

Penulis lahir di Palembang 19 Juni 1980. Ibu dari empat putri cantik yang super aktif dan suami yang penuh cinta. Mengenal dan akhirnya mencintai dunia keperawatan pertama kami di Akper Depkes Palembang, kemudian melanjutkan kembali pendidikan di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. Saat ini menekuni profesi sebagai Dosen Poltekkes Kemenkes Palembang sejak tahun 2009 hingga sekarang. Sangat bersemangat melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat bertema tentang Keperawatan Anak, yang telah di publikasikan dalam jurnal dan buku-buku. “Setiap hari selalu ada yang ingin saya buat untuk kemajuan keperawatan dan masyarakat, beruntungnya saya dikelilingi oleh guru dan teman-teman yang selalu bersemangan untuk belajar bersama, bermetafosis bersama dari ulat menjadi kepompong dan kelak menjadi kupu-kupu”. Motto hidup saya “Hidup Sekali, Hidup Berarti”.

Email: yuniike@poltekkespalembang.ac.id