

**LAPORAN AKHIR
PROGRAM PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PkM)**



**PENGAJIAN MANDIRI KONDISI SELF EFFICACY DANA
MOTIVASI PERAWAT DI RUMAH SAKIT
MUHAMMADIYAH SURABAYA DI MASA COVID-19**

TIM PENGUSUL

Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep. (0023037401)

Dede Nasrullah, S.Kep., Ns., M.Kep (0727098702)

Ratna Agustin. (0707088602)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2019

HALAMAN PENGESAHAN

PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PkM)

Judul Pengabdian : Pengkajian Mandiri Kondisi Self Efficacy dan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Surabaya di Masa Pandemi Covid -19

Skema : Pengabdian Masyarakat

Jumlah Dana : Rp. 6.200.000,00

Ketua Pengabdian :

a. Nama Pengabdian : Dr. Mundakir, S.Kep.,Ns., M.Kep

b. NIDN/NIDK : 0023037401

c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

d. Program Studi : S1 Keperawatan

e. Nomor Hp : 081331175964

f. Alamat Email : anishusna.ners@fik.um-surabaya.ac.id

Anggota Pengabdian 1

a. Nama Lengkap : Dede Nasrullah, S.Kep.,Ns., M.Kep

b. NIDN : 0727098702

c. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Surabaya

Anggota Pengabdian 2

a. Nama Lengkap : Ratna Agustin, S.Kep.,Ns., M.Kep

b. NIDN : 0707088602

c. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Surabaya

Surabaya, 10 Februari 2020

Mengetahui,
Dekan/Ketua



Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 197403232005011

Peneliti



Dede Nasrullah
NIDN. 0727098702

Menyetujui,
Ketua LP/LPPM



Dr. Sujinah, M.Pd
NIK.01202196590004

DAFTAR ISI

Cover.....	1
Lembar Pengesahan	2
Daftar Isi.....	3
Ringkasan	4
BAB 1 PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Analisis Situasi.....	6
1.3 Permasalahan Mitra.....	7
1.4 Solusi Yang Ditawarkan.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
BAB 3 METODE PELAKSANAAN	8
BAB 4 KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI	9
BAB 5 BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN	11
5.1 Biaya Kegiatan.....	11
5.2 Jadwal Kegiatan	13
BAB 6 HASIL.....	14
DAFTAR PUSTAKA	14
Lampiran Biodata Ketua Pengabdian	15
Lampiran Surat Tugas	29
Lampiran Surat Perjanjian Penugasan	30

**Judul: PENGKAJIAN MANDIRI KONDISI SELF EFFICACY
DANA MOTIVASI PERAWAT DI RUMAH SAKIT
MUHAMMADIYAH SURABAYA DI MASA COVID-19**

RINGKASAN

Masa pandemic Covid-19 meningkatkan beban kerja perawat sehingga memberi dampak psikologi perawat yaitu stress kerja (burnout). Prediktor insiden burnout yang paling signifikan adalah kebijakan jadwal kerja, diikuti oleh beban kerja. Sebanyak 87,2% perawat merasakan burnout yaitu reduce personal accomplishment yang merupakan perasaan bahwa karyawan tidak mencapai sesuatu yang berharga saat bekerja. Bentuk perilaku yang muncul dari perasaan ini adalah penurunan produktivitas, kompetensi berkurang, dan penurunan pencapaian seluruhnya. Hal di atas juga didorong dengan tuntutan target yang berlebih dan persyaratan produktivitas yang tinggi akan berpengaruh terhadap self efficacy dan motivasi dari para perawat dalam bekerja, semakin meningkatnya tingkat burnout yang dialami oleh perawat, maka akan menurunkan self efficacy motivasi kerja perawat sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada para pasien. Pengabdian ini mengajarkan kepada perawat untuk mampu melakukan pengkajian secara mandiri terhadap Self Efficacy dan Motivasi diri sendiri sebagai deteksi dampak dari stress kerja selama masa Pandemi Covid-19.

Didapatkan hasil bahwa di layanan gawat darurat RS Muhammadiyah Surabaya 17 % perawat memiliki efficacy baik, 73 memiliki kriteria cukup dan 20% perawat memiliki motivasi baik, 57% perawat memiliki motivasi cukup. Hal ini diharapkan dapat menunjang kinerja pelayanan keperawatan selama masa Pandemi Covid-19.

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan di rumah sakit yang menunjang proses penyembuhan dan pemulihan kesehatan pasien yang dirawat. Kualitas pelayanan keperawatan akan mencerminkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Peningkatan efikasi diri dan motivasi perawat sangat penting dan berperan dalam menunjang kinerja perawat terutama dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien.

Kata Kunci : Self Efficacy, Motivasi, Kinerja , Pelayana Keperawatan, Perawat, Rumah Sakit.

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan infeksi saluran pernapasan akut dan pneumonia yang disebabkan oleh virus SARS-CoV2 (coronavirus)/COVID-19 sebagai pandemi global di Indonesia (Wiraharja & Satnya, 2020). Virus corona menyebar dengan cepat di beberapa negara. Menurut sebuah penelitian di University of Texas di Austin, AS, yang diterbitkan dalam jurnal *Emerging Infectious Diseases*, rantai infeksi virus corona dirinci dalam waktu kurang dari seminggu, dan lebih dari 10% pasien terinfeksi dengan orang yang terinfeksi virus (dr. Sitti Nurisyah, 2020). Reaksi pertama terhadap virus corona adalah kecemasan dan ketakutan terus berlanjut. Respons alami manusia terhadap ancaman baru ini sangat alami. Sayangnya, reaksi ini menyebabkan ketakutan dan kemarahan dalam menghadapi wabah (Ainiyah Nurfath Afifah Lubis, 2020). Untuk tenaga kesehatan, ini adalah situasi stres ganda. Sementara itu, bertanggung jawab penuh bagi mereka yang terinfeksi. Berjuang keras untuk melindungi dan menjaga diri agar tidak terinfeksi dan sehat (Bhattacharya & Prakash, 2021).

Seluruh petugas kesehatan juga menghadapi tekanan yang luar biasa akibat COVID-19, terutama yang berhubungan dengan dugaan atau kasus yang dikonfirmasi, karena risiko infeksi yang tinggi, perlindungan yang tidak memadai, kurangnya pengalaman dalam mengendalikan dan mengelola penyakit, waktu kerja yang lebih panjang, adanya umpan balik negatif dari pasien, stigma yang muncul, dan kurangnya dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan munculnya masalah psikologis pada petugas kesehatan seperti ketakutan, kecemasan, depresi, insomnia, yang pada petugas kesehatan (Hanggoro, Suwarni, Linda, Selviana, & Mawardi, 2020).

Hasil lain penelitian menunjukkan sekitar 65.8% responden tenaga kesehatan di Indonesia mengalami kecemasan akibat wabah covid 19, sebanyak

3.3% mengalami kecemasan sangat berat dan 33.1% mengalami kecemasan ringan. Sedangkan yang mengalami stress akibat wabah covid 19 sebesar 55%, tingkat stress sangat berat 0.8% dan stress ringan 34.5%. Tenaga kesehatan yang mengalami depresi sebesar 23.5%. tingkat depresi sangat 0.5% dan depresi ringan 11.2% (Nasrullah, et al., 2020). Sebuah penelitian yang dilakukan di kota Pontianak menemukan bahwa petugas kesehatan yang merasa berisiko tertular COVID-19 terkait dengan masalah psikologis seperti gangguan kecemasan, depresi, dan insomnia sebesar 57,6%, 52,1%; dan 47,9% (Aziz Yogo Hanggoro, 2020). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa saat pandemic SARS, sekitar 29-35% petugas kesehatan di Rumah Sakit mengalami tekanan emosional yang tinggi. Bahkan dilaporkan beberapa tahun kemudian, 10% petugas kesehatan masih mengalami gejala stress pasca injury. Petugas kesehatan yang menangani pasien terinfeksi berpeluang dua sampai tiga kali mengalami post-injury (gejala stress). Pemahaman beban psikologi yang lebih komprehensif pada petugas kesehatan selama pandemi Corona virus sangat penting untuk memberikan dukungan psikologis yang mendukung, meningkatkan dan memperkuat layanan kesehatan mental.

Semua dampak psikologis yang terjadi pada petugas Kesehatan dapat mempengaruhi self efficacy dan motivasi kerja perawat. Self Efficacy dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan keperawatan khususnya saat pandemic masih berlangsung. Self efficacy memiliki pengaruh dalam mengatasi tekanan di tempat kerja. Dalam penelitian Sri Rahayuningsih (2004), variabel independen efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perawat yang memiliki self efficacy memiliki perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, sehingga variabel self efficacy dapat dijelaskan dengan perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang dengan tantangan pekerjaan dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Selain efikasi diri yang berpengaruh terhadap kinerja, motivasi juga berpengaruh. Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja keperawatan (p-value : 0,004).

Melalui kegiatan pengabdian ini maka Tim pelaksanaan memberikan instrument agar para petugas Kesehatan khususnya di Instalasi Gawat darurat RS Muhammadiyah Surabaya untuk bisa mengukur secara mandiri Self Efficacy dan

Motivasi saat pandemic berlangsung untuk memberikan gambaran sel efficacy dan Motivasi perawat di IGD RS Muhammadiyah Surabaya.

1.2 Analisis Situasi dan Permasalahan Mitra

Persoalan pokok pada mitra adalah sebagai berikut:

1. Sebanyak 92% Perawat di Layanan IGD RS Muhammadiyah Surabaya mengalami burnout dan dampak psikologis selama masa pandemic Covid-19.
2. Perawat IGD RS Muhammadiyah Surabaya tidak pernah melakukan pengukuran Self Efficacy guna meningkatkan Kinerja pelayanan keperawatan di Masa Pandemi Covid-19
3. Perawat IGD RS Muhammadiyah Surabaya tidak pernah melakukan pengukuran Self Efficacy guna meningkatkan Kinerja pelayanan keperawatan di Masa Pandemi Covid-19

1.3 Solusi yang Ditawarkan

Berdasarkan pada permasalahan dari mitra, maka kami mengusulkan program untuk pengkajian mandiri adapun kegiatannya meliputi:

1. Penyuluhan tentang cara menurunkan beban kerja melalui peningkatan self efficacy dan Motivasi kinerja untuk meningkatkan pelayanan keperawatan.
2. Pemberdayaan perawat untuk dapat mengkaji secara mandiri tentang self efficacy dan motivasi diri sendiri selama masa pandemic berlangsung

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stress Kerja

Stress Kerja atau Burn Out teetap berhubungan dengan motivasi kerja, begitu juga sebaliknya. Namun, tidak hanya motivasi yang dibutuhkan para pekerja agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, tapi juga self-efficacy. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam beberapa hal, seperti seseorang menentukan tujuan, seberapa besar usaha yang dimiliki orang tersebut dengan apa yang dia lakukan, seberapa kuat mereka dapat bertahan dalam

menghadapi kegagalan. 10 Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, akan mendorong dirinya melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat mendorong karyawan mengembangkan kesadaran bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai suatu tujuan. Selain motivasi, karyawan bank juga membutuhkan self-efficacy agar terhindar dari burnout. Self-efficacy merupakan hal yang penting, dalam memerani bagaimana seseorang merasa mampu dalam mengerjakan tugasnya atau tidak. Self-efficacy merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh seseorang pada kemampuan akan dirinya sendiri untuk mengelola, dan menjalankan serangkaian tindakan untuk dapat menghasilkan suatu pencapaian yang telah ditentukan sebelumnya. Self-efficacy dapat memengaruhi respon emosional seseorang Pekerjaan juga menjadi lebih menyenangkan jika karyawan lebih percaya diri. Self-efficacy juga membuat karyawan lebih percaya diri karena karyawan dapat memiliki dasar dalam menyelesaikan konflik yang mungkin dapat timbul. Dengan karyawan bank memiliki self-efficacy mereka lebih bisa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu, seseorang yang memiliki tingkat self-efficacy yang rendah, maka orang tersebut tidak memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuannya untuk mengelola, dan menjalankan suatu tindakan untuk mencapai sesuatu. Sebaliknya, jika seseorang memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi, seseorang memiliki keyakinan akan kemampuan yang dirinya miliki untuk mengelola, dan menjalankan serangkaian tindakan untuk dapat menghasilkan sebuah pencapaian. Ketika ada suatu masalah yang muncul didalam pekerjaan, self-efficacy yang tinggi akan mengarahkan pekerja untuk tetap tenang, dan mencari solusi akan 11 masalah itu, dibandingkan menggerutu atas ketidakmampuan mereka. Maka dari itu, self-efficacy penting dalam kehidupan seseorang, terutama untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan mereka. Menurut Bandura 1982, dalam Spector, 2006) teori self-efficacy menyatakan bahwa motivasi, dan kinerja ditentukan sebagian oleh seberapa efektifnya seseorang percaya bahwa mereka dapat melakukan hal tersebut. Self-efficacy memiliki peran untuk membuat seseorang dapat menentukan, bagaimana orang tersebut merasakan sesuatu, berpikir, memotivasi dirinya sendiri serta perilaku mereka. Seseorang yang memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi akan memiliki sifat yang positif, dirinya jugakan berorientasi kepada kesuksesan, dan tujuan yang dimiliki. Menurut Riani

dan Farida (dalam Ratnasari dan Yusnita, 2018) tingkat self-efficacy yang tinggi pada karyawan, dapat membuat dirinya berusaha menyelesaikan permasalahan kerja, dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dirinya miliki. Seperti penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan jika self-efficacy dapat ditingkatkan dengan motivasi seseorang. Ketika seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu maka rasa percaya atau keyakinan orang tersebut dapat meningkat. Hal ini dapat dilihat jika motivasi seperti dorongan yang membuat self-efficacy seseorang meningkat. Selain itu juga, self-efficacy dapat membuat seseorang terhindari dari burnout. Ketika karyawan percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka dia akan mengambil pekerjaan tersebut dan mengerjakannya hingga selesai. Tetapi jika dia menyadari bahwa dirinya tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak akan mengambil pekerjaan itu, dan karyawan tersebut akan menghindari pekerjaan yang dirinya tidak dapat kerjakan. Dilihat dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, dan self-efficacy dapat membantu seorang pekerja dalam mengurangi, atau menghindari kemungkinan mengalami burnout. Penjelasan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya meneliti hubungan antara self-efficacy dengan burnout. Namun, dilihat dari subjek yang berbeda yaitu pengajar taman kanak-kanak sekolah "X" di Jakarta disusun oleh Hartawati & Mariyanti tahun 2013. Hasil pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif kuat signifikan antara self-efficacy dengan burnout. Hasil tersebut memiliki arti semakin tinggi self-efficacy maka semakin rendah burnout, dan sebaliknya, semakin rendah self-efficacy maka semakin tinggi burnout yang terjadi pada pengajar TK di sekolah "X". Pengajar yang memiliki tingkat burnout rendah merasa nyaman bekerja di sekolah, dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, pengajar yang memiliki burnout yang tinggi merasa tertekan saat harus bekerja melayani murid, dan ingin mencari pekerjaan yang lain. Pengajar yang memiliki self-efficacy yang tinggi akan cenderung bersemangat untuk datang ke sekolah, mereka bersikap ramah dan sabar kepada murid-muridnya terutama saat menghadapi tipe murid yang berbeda, mencari cara untuk mengajar dengan kreatif. Berdasarkan hasil dari kedua penelitian sebelumnya. Motivasi kerja, dan self-efficacy keduanya tidak hanya hal yang dapat

mendukung seorang pekerja dalam 13 mengerjakan suatu pekerjaan. Kedua hal tersebut, berhubungan dengan kemungkinan seseorang mengalami burnout atau tidak. Pekerja dengan self-efficacy rendah cenderung menyimpan pemikiran yang pesimis tentang pencapaian masa depan Hal tersebut dapat membuat seseorang tidak dapat menekan tingkat burnout mereka. Penjelasan di atas kemungkinan dapat disimpulkan bahwa self-efficacy yang rendah dapat menyebabkan seseorang mengalami burnout. Ketika seorang pekerja memiliki motivasi yang tinggi, dan tingkat self-efficacy yang tinggi juga, hal itu dapat membantu pekerja bank yang mengerjakan restruktur kredit covid19 mengerjakan tugasnya dengan baik. Untuk itu, peneliti ingin menemukan hasil secara empiris tentang pengaruh antara variabel self-efficacy sebagai mediator antara motivasi kerja terhadap burnout

Self Efficacy didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil mengeksekusi perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan hasil Harapan hasil merujuk pada persepsi tentang kemungkinan konsekuensi dari tindakan seseorang, harapan self-efficacy mengacu pada kontrol tindakan pribadi atau agen. Seseorang yang percaya bahwa dia dapat menyebabkan suatu peristiwa dia juga dapat menjalani hidup yang lebih aktif dengan ketukan sendiri

Rasa percaya diri merupakan keberanian menghadapi tantangan karena memberi suatu kesadaran bahwa belajar dari pengalaman jauh lebih penting daripada keberhasilan atau kegagalan Rasa percaya diri juga merupakan bentuk keyakinan individu pada diri sendiri untuk melakukan segala sesuatu yang diinginkan dan dibutuhkan dalam hidup, sehingga dengan rasa percaya diri ini dapat menekan kepuasan yang dirasakan individu terhadap dirinya.

Self efficacy terdiri atas dua komponen yaitu efikasi personal dan efikasi umum. Efikasi personal ialah keyakinan individu bahwa dirinya mampu dalam melakukan sesuatu. Kemampuan tersebut antara lain a) membangun hubungan harmonis dengan individu lainnya, b) memiliki kepekaan secara emosional, 3) mampu merencanakan dan melakukan intervensi secara efektif. Sedangkan efikasi umum berkaitan dengan bahwa faktor lingkungan juga berdampak pada keberhasilan yang akan dicapai Keberhasilan dalam konteks mengelola anak sulit disini yaitu seorang ibu berhasil mengubah perilaku makan anak yang buruk menjadi lebih baik, hal ini dikarenakan ibu memiliki self efficacy sehingga

kemampuan untuk memberi perlakuan dan pengelolaan anak sulit makan pun menjadi baik.

Kesimpulan dari pengertian diatas adalah rasa percaya diri merupakan keberanian dalam menghadapi tantangan, mengatur dan melaksanakan tindakan untuk menghadapi situasi tertentu, bentuk keyakinan individu dalam melakukan sesuatu yang diinginkan. Mengemukakan bahwa motivasi adalah perilaku individu untuk memuaskan kebutuhannya, karena manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan dan kemauan. Motivasi juga merupakan pikiran seseorang dalam memandang tugas atau tujuannya.

5.2 Jadwal Kegiatan Pelaksanaan

KEGIATAN	MINGGU KE – (8 BULAN KEGIATAN)																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
Koordinasi kegiatan																																	
Penyusunan proposal																																	
Kontrak/penugasan																																	
Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat																																	
Monev pengabdian kepada masyarakat																																	
Laporan hasil pengabdian masyarakat																																	
Seminar hasil pengabdian masyarakat																																	
Penyusunan Laporan Akhir																																	
Evaluasi kegiatan																																	

BAB 5. HASIL, PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Mayoritas responden adalah perempuan (87%) yang berusia 39 - 41 tahun (33%) yang telah bekerja selama 20 - 21 tahun.

Self-efficacy perawat menunjukkan bahwa 17% responden memiliki kriteria baik dan 73% responden memiliki kriteria cukup. Hal ini disebabkan oleh rasa percaya diri untuk mengatasi masalah, melaksanakan maksud dan tujuan, bersikap tenang dalam menghadapi kesulitan dan keyakinan bahwa setiap masalah selalu ada jalan keluarnya. Keyakinan ini dapat diturunkan dari usia dan pengalaman kerja. Responden dalam penelitian ini rata-rata berusia di atas 30 tahun dengan rata-rata pengalaman kerja lebih dari 12 tahun. 10 Responden yang memiliki self efficacy tinggi berada pada rentang usia 39 – 41 tahun. Hal ini dikarenakan jumlah responden pada rentang usia 39 – 41 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia lainnya. Responden yang berusia di atas 39 tahun juga memiliki pengalaman kerja yang lama yaitu lebih dari 16 tahun, sehingga kemampuan mengatasi masalah tidak sulit bagi mereka. Sebanyak 10% responden dengan kriteria lebih sedikit dikarenakan responden tidak selalu memiliki banyak ide dalam rangka menghadapi kesulitan-kesulitan yang ada.

Responden yang memiliki efikasi diri kurang adalah responden yang berusia kurang dari 34 tahun dengan pengalaman kerja kurang dari 16 tahun. Berdasarkan hasil dan teori yang dikemukakan di atas, dapat dijelaskan bahwa efikasi diri perawat cukup baik pada usia di atas 39 tahun yang telah bekerja lebih dari 16 tahun. Ini karena kepercayaan diri mereka dan kemampuan mereka untuk mengatasi masalah. Usia dan pengalaman dengan demikian telah terbukti memiliki pengaruh pada kemampuan pengambilan keputusan.

Motivasi perawat dan hasil terkait menunjukkan bahwa 20% responden memperoleh kriteria baik dan 57% responden memiliki kriteria cukup. Hal ini disebabkan oleh tingkat pengawasan dari pimpinan, pemberian pendidikan dan pelatihan serta kondisi kerja yang memuaskan.¹¹ Sebanyak 23% responden memiliki kriteria yang lebih rendah, disebabkan karena mereka tidak puas dengan gaji yang diperoleh dan kekompakan tim. Hasil di atas menggambarkan bahwa motivasi perawat berperan cukup baik berkaitan dengan perolehan gaji, pengawasan dari pimpinan, pendidikan dan pelatihan serta kondisi kerja yang

nyaman. Banyak perawat termotivasi untuk bekerja lebih baik.¹² Pelaksanaan asuhan keperawatan menghasilkan 7% responden memiliki kriteria baik dan 70% responden memiliki kriteria cukup. Ini bisa jadi disebabkan oleh kemampuan dan motivasi yang kuat. Selain itu bisa juga karena fungsi pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruangan. Hanya 23% responden yang memiliki kriteria lebih rendah. Hal ini dikarenakan perawat masih belum puas dengan penghargaan yang diterima terkait kinerjanya.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan di rumah sakit yang menunjang proses penyembuhan dan pemulihan kesehatan pasien yang dirawat. Kualitas pelayanan keperawatan akan mencerminkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Peningkatan efikasi diri dan motivasi perawat sangat penting dan berperan dalam menunjang kinerja perawat terutama dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien.

6.2 Saran

1. Responden Hasil penelitian ini diharapkan bagi responden dapat dijadikan sebagai alternative untuk meningkatkan pelaksanaan asuhan keperawatan
2. Bagi perawat, Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai gambaran kinerja dan pencapaian yang harus dicapai supaya dapat menerapkan asuhan keperawatan yang diharapkan

BAB 7. BIAYA KEGIATAN

7.1 Rincian Biaya Kegiatan

NO	HONOR KEGIATAN	VOL	SATUAN	JUMLAH	TOTAL
1	Honorarium Tim Peneliti (Ketua)	1	Orang	Rp 500.000,00	Rp 250.000,00
2	Honorarium Tim Peneliti (Anggota 1)	1	Orang	Rp 500.000,00	Rp 250.000,00
3	Honorarium Tim Peneliti (Anggota 2)	1	Orang	Rp 500.000,00	Rp 250.000,00

Sub Total					Rp 750.000,00
NO	BELANJA BAHAN HABIS	VOL	SATUAN	JUMLAH	TOTAL
1	Kertas HVS	3	Rim	Rp 100.000,00	Rp 150.000,00
2	Tinta Printer	1	Tube	Rp 400.000,00	Rp 200.000,00
3	Data Kuota Internet	3	10 GB	Rp 100.000,00	Rp 150.000,00
4	Alat Tulis	1	Set	Rp 100.000,00	Rp 50.000,00
5	X-Banner	2	PCS	Rp 450.000,00	Rp 450.000,00
6	Penggandaan Laporan	10	Eks	Rp 70.000,00	Rp 350.000,00
Sub Total					Rp. 1.350.000,00
NO	Lain-lain	VOL	SATUAN	JUMLAH	TOTAL
1	Perjalanan Belanja Alat dan Bahan	6	Kali	Rp 250.000,00	Rp.750.000,00
2	Perjalanan Melakukan Penelitian	5	Kali	Rp 280.000,00	Rp.700.000,00
3	Publikasi Media Jurnal Elektronika dan	2	Kali	Rp2.000.000,00	Rp. 1.850.000,00
4	Publikasi di Media Massa	4	Kali	Rp 200.000,00	Rp. 800.000,00
Sub Total					4.200.000,00
TOTAL PENGELUARAN					Rp. 6.200.000,00

DAFTAR PUSTAKA

- Wahidah, La Ode; Jumadi, Gafar; Adijani al-A. Studi Tentang Sikap Profesional Perawat Sebagai Pelaksana Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah H. - PDF. *J Ilm Kesehat Keperawatan*. 2007;3(1):59–67. aku
- Gibson EJ. Pembelajaran Perseptual. *Annu Rev Psychol*. 1963 28 Januari;14(1):29–56.
- Bandura A. *Self-efficacy : pelaksanaan kontrol*. 1997. 604 hal.
- Setyaningsih Y. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Ungaran. Jil. 0, Karya Ilmiah. STIKES Telogorejo; 2015
- Winarti SA. *Manajemen dan kepemimpinan dalam 1000. fitramaya*; 2012.
- Bahtiat SSY. *Manajemen Keperawatan - Dengan Pendekatan Praktis*. Erlangga; 2011.
- Nursalam. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi: 4*. Salemba Medika; 2016
- Nursalam. *Manajemen Keperawatan. ke-2 ed*. Salemba Medika; 2007. Tersedia dari: <http://kink.onesearch.id/Record/IOS2870.PKMAL00000000001876>
- Nursalam. *Proses dan Dokumentasi Keperawatan. edisi ke-2* Salemba Medika; 2008.
- Sedyowinarso Irm, Sedyowinarso Irakm. Evaluasi Pelaksanaan Sistem Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Terhadap Perawat Kinerja. *Ber Kedokt Masy*. 2012 Februari 7 ;28(1):45
- Herpan., Wardani Y. Analisis Kinerja Perawat Dalam Pengendalian Infeksi Nosokomial Di Rsu Pku Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. *J Kesehat Masy (Journal Public Heal*. 2013 Apr 13 ;6(3).
- Weinhardt JM. *Mengkaji Pengaruh Intervensi Self-Efficacy Terhadap Motivasi dan Kinerja Siswa*. 2013.
- Hamidah R. Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Philips Indonesia WaruSidoarjo. *Branchmark*. 2015 16 Sep : ;1(3).
- Siregar RE, Siregar RJE. Pengaruh Konsep-Diri Dan Efikasi-Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Pertamina (Persero) Upms V Surabaya. *Sosio e-kons*. 2016 Desember 31 ;8(3).
- Marquis BL, Huston CJ. *Peran Kepemimpinan dan Fungsi Manajemen dalam Keperawatan : Teori dan Aplikasi*. Wolters Kluwer Kesehatan/Lippincott Williams & Wilkins; 2011. 624 hal.

Lampiran

CURRICULUM VITAE

Nama : Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep.
NIP/NIK : 197403232005011002
Tempat dan Tanggal Lahir : Lamongan, 23 Maret 1974
Agama : Islam
Golongan / Pangkat : III.D / Penata
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Nomor Reg. Sertifikat Pendidik : 12107101211762
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Surabaya
Alamat : Jl Sutorejo 59 Surabaya
Telp./Faks. : 031-3811967
Alamat Rumah : Jl. Medayu Utara 27-D Kav 14-15
Surabaya
Telp./Faks. : 082140823564 / 087852959774
Alamat e-mail : mundakir@um-surabaya.ac.id
cak_mudz@yahoo.co.id ;

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Program Pendidikan (diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Bidang Studi
1998	Diploma III	Universitas Muhammadiyah Surabaya	Keperawatan
2003	Sarjana	Universitas Airlangga (UNAIR)	Keperawatan

2004	Profesi Ners	Universitas Airlangga (UNAIR)	Ners
2009	Magister	Universitas Indonesia (UI)	Keperawatan
2017	Doktor	UNAIR	Ilmu Kesehatan

JABATAN DALAM PENGELOLAAN INSTITUSI

Peran/Jabatan	Institusi (Univ, Fak, Jurusan, Lab, Studio, Manajemen Sistem Informasi Akademik dll)	Tahun ... s.d. ...
Wakil Rektor IV	UM Surabaya	2021 sd 2025
Dekan	Fakultas Ilmu Kesehatan UM Surabaya	2017 s/d 2021
Wakil Dekan 1 (Bidang Akademik, Kemahasiswaan, dan Kerjasama)	Fakultas Ilmu Kesehatan UM Surabaya	2013 s/d 2017
Ketua Program Studi	Program Studi S1 Keperawatan – Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya	2009 s/d 2013
Sekretaris Program Studi	Program Studi S1 Keperawatan – Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya	2006 s/d 2009

ORGANISASI PROFESI/ILMIAH/KEMASYARAKATAN

Tahun	Jenis>Nama Organisasi	Jabatan/Jenjang Keanggotaan
2019-2023	AIPNEMA	Ketua Umum
2017-Sekarang	LAM PT Kes	Asesor
2017 – 2022	AIPNI Pusat	Ketua Sub Bidang Humas
2013 – 2017	AIPNI (Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia) Pusat	Anggota Sub Bidang Kebijakan Pendidikan
2013 – 2018	Ikatan Perawat Kesehatan Jiwa Indonesia (IPKJI) Jawa Timur	Ketua Umum

2015-sekarang	DPW PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) Jawa Timur	Devisi Organisasi
2015-sekarang	DPD PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) Kota Surabaya	Wakil Ketua Bidang Infokom dan Penelitian
2015-sekarang	PWM Jawa Timur	Sekretaris MPKU PWM Jatim

PELATIHAN PROFESIONAL

Tahun	Jenis Pelatihan (Dalam/Luar Negeri)	Penyelenggara	Jangka Waktu
2018	Southeast Asian Hospital Management advanced Knowledge Training Program	National Taipei University of Nursing and Health Science	5 hari
2017	Pelatihan Reviewer dan SIPEN Soal UKNI Ners	Kemenristekdikti	3 hari
2016	Pelatihan Reviewer Soal UKNI Ners	AIPNI Regional IX Jawa Timur	2 hari
2015	Pelatihan Asesor Akreditasi Program Studi di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya	Pusat Penjamin Mutu Universitas UM Surabaya	3 hari
2015	Workshop: <i>Capacity Building</i> Pemetaan Mutu Pendidikan Tinggi dan Penggunaan Instrumen Evaluasi Mutu Internal di Perguruan Tinggi	Asosiasi Perguruan Tinggi Kesehatan Swasta Indonesia (APTIKES) Jawa Tengah	3 hari
2015	ToT BCLS (<i>Basic Cardiac Life Support</i>)	Temasec Foundation dan TTS Hospital Singapore	5 hari
2015	Pemateri: Pelatihan dan workshop Bimbingan Klinik Keperawatan Jiwa	IPKJI Jatim	3 hari

PRODUK BAHAN AJAR

Mata Kuliah	Program Pendidikan	Jenis Bahan Ajar (Cetak/ Non cetak)	Semester/ Th Akademik
Komunikasi Kep.	Sarjana dan Diploma	Buku (Cetak)	Ganjil

Manajemen Kep.	Sarjana	Modul (cetak)	Ganjil
Keperawatan Jiwa	Sarjana dan Diploma	Modul (cetak)	Genap
Keperawatan Jiwa	Sarjana dan Diploma	Panduan Praktikum (cetak)	Ganjil
Pendidikan Karakter	Sarjana dan Diploma	Modul (cetak)	Genap

PENGALAMAN PENELITIAN

Tahun	Judul Penelitian	Ketua/Aggota Tim	Sumber Dana
2019	Model Pengembangan Pusat Krisis Berbasis Masyarakat (PKBM) Untuk Penanganan Tuberculosis Di Surabaya	Ketua	Kemenristek dikti
2018	Hubungan Antara Dukungan Pasangan Hidup Dengan <i>Interdialytic Weight Gain (Idwg)</i> Pasien Hemodialisis	Ketua	Ketua
2017	Strategi Model <i>Faster Learning Organization (Flo)</i> Sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan Keperawatan Holistik Berbasis Teori <i>Modeling Role Modeling (Mrm)</i>	Ketua	Mandiri
2016	Model Asuhan Keperawatan Holistik sebagai Upaya Peningkatan Keselamatan dan Kepuasan Pasien	Ketua	Kemenristek dikti

KARYA ILMIAH

A. Buku/Bab/Jurnal

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal	Author/member
2019	The Relationship between Partner Support and Interdialytic Weight Gain (IDWG) Hemodialysis Patient	Jurnal Ners. Vol. 14 no.2 (2019). http://scholar.google.com/scholar?cluster=7318865082292436711&hl=en&oi=scholar	Author
2019	<i>Pengaruh Cognitive Commitment Behavioral Therapy (Ccbt) Terhadap Tingkat Kesepian, Kecemasan Dan Depresi Pada Lanjut Usia Dengan Sindrom Stres Relokasi</i>	Jurnal Keperawatan Florence. Vol 3 no 2 (2019). http://jurnal.stikeskendedes.ac.id/index.php/JKF/article/view/131	Member

2019	Predictive Risk Factors Of Smartphone Addiction In Adolescents: A Systematic Review	Jurnal Ners. Vol. 14 no.3 (2019). https://e-journal.unair.ac.id/JNERS/issue/view/%28si%29	Member
2018	An overview of Loneliness, Anxiety and Depression Level of Elderly Suspected Relocation Stress Syndrome	Proceeding The 8th International Nursing Conference: NuBes at The Forefront in Transforming Care, Science, and Research ISSN: 1413536244 Januari 2019	Member
2018	Caregiver experiences of schizophrenia patients with self care deficit a systematic review'	Proceeding The 8th International Nursing Conference: NuBes at The Forefront in Transforming Care, Science, and Research ISSN: 1413536244 Januari 2019	Member
2017	'Faster Learning Organization (Flo) Model of Transform Strategy Group to Enhance Holistic Nurses Skills'	Jurnal Advanced Science Letters ISSN: 19356612 Volume 23 No. 12 Desember 2017 Diunggah	Author
2017	Workload Relationship with the Attitude of Nurse in Fulfilling the Patient's Spiritual Needs	ATLANTIS Press. Advance in Health Sciences Research, vol 3 (INC, 2017)	Author
2017	Faster Learning Organization (FLO) Model in Developing Health Professional Skill in the Hospital	Scientia Research Library. Journal of Applied Science And Research, 2017, 5 (1):1-11	Author
2016	Komunikasi Pelayanan Kesehatan	Indomedia Pustaka – Yogyakarta ISBN-13: 978-979-756-169-7 ISBN-10: 979-756-169-4	Author
2016	The Approach Of Holistic Nursing Care Model To Escalate Patient Satisfaction And Safety In Hospital	Proceeding INC 2016: The 1st International Nursing Workshop & Conference, vol 1, No, 1	Author

2016	Differences in Organization Learning (OL), Learning Organization (LO), and Faster Learning Organization (FLO) on Nursing Services	The Proceeding of 7th International Nursing Conference: Global Nursing Challenges in The Free Trade Era, 8-9 April 2016, Surabaya.	Author
2015	The Implementation of Recovery: A Literature Review	International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 2, February 2015	Author

B. Penyunting/Editor/Reviewer/Resensi

Tahun	Judul	Penerbit/Jurnal
2019 s/d sekarang	Reviewer: Psychiatry Nursing Journal (PNJ)	Fakultas Keperawatan Unair. https://e-journal.unair.ac.id/PNJ
2018 s/d sekarang	Reviewer: Jurnal Nursing Care and Biomolecular	STIKES Kendedes Malang
2016 s.d sekarang	Reviewer: Jurnal Keperawatan Muhammadiyah	UMSurabaya Press (OJS) ISSN: 2541-1396 E-ISSN: 9772597753

KEGIATAN AKADEMIK PROFESIONAL SEBAGAI NARA SUMBER

Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Tempat
2019	Pemateri: Pelatihan Komunikasi Terapeutik	FIK UM Surabaya
2018	Oral Presenter: The 9th International Nursing Conference “Nurses at Forefront Tranforming Care, Science, and Research”	Faculty Of Nursing – Universitas Airlangga
2017	Speaker: TFI@10 ASIA NURSE LEADERS FORUM 2017, with theme: Nursing Education in Indonesia	SingHealth Alice Lee Institute of Advanced Nursing. Singapore
2017	Indonesian Council Open Conference 2017	Flinders University – South Australia.

2017	Seminar Nasional: Strategi Pendidikan Tinggi dan Organisasi Profesi Dalam Pengembangan Keperawatan di Indonesia.	Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. November, 15-2017
2017	In 1st Asian Summit on Knowledge Advancements (ASKA 2017)	Quest Hotel Surabaya, Desember, 27-29, 2017
2016	Oral Presenter: The 5th International Nursing Conference “Global Nursing Challenges in The Threat Era”	Faculty Of Nursing – Universitas Airlangga
2015	Pemateri: Pelatihan dan workshop Bimbingan Klinik Keperawatan Jiwa	RSJ Menur Surabaya
2014	Oral Presenter: 46th Asia Pasific Academic Consortium For Public Health Conference: Evolution of Public Health in The Asia Pasific Region.	Hilton Kuala Lumpur, Malaysia
2014	Joint Research Workshop: Improving Quality of Nursing Care Through Research Collaboration	Santika Hotel Yogyakarta

PERAN DALAM KEGIATAN AKADEMIK - KEMAHASISWAAN

Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Peran	Tempat
2018	Management and Science University	Peserta	Malaysia
2017	University Kebangsaan Malaysia	Peserta	Malaysia
2016	Visiting Academic at Dongseo University, Youngsan University, dan Kyungdong University - Korea Selatan	Peserta	Korea Selatan
2015	PIMNAS XXVI: Program Kreativitas Mahasiswa Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM-M) Kemendikbud. RI Tahun 2013	Dosen Pembimbing	Universitas Mataram
2014	Student Exchange dari Khon Kaen University – Thailand ke FIK UM Surabaya	Pembina	FIK UM Surabaya dan RS Haji Surabaya

2013	Student Exchange ke Khon Kaen University – Thailand	Pembina	Khan Kaen University Thailand
2013	Pekan Ilmiah Mahasiswa (PIMNAS)	Pembina/Pendamping	Universitas Mataram

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Pengabdian dalam Masyarakat (PkM)

Surabaya, 10 Oktober 2019
Pengusul,



(Dr. Mundakir, S.Kep.,Ns., M.Kep)



SURAT TUGAS
Nomor: 519/II.3.AU/LPPM/F/2019

Assalaamu'alaikumWr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Dra. Sujinah, M.Pd
Jabatan : Kepala LPPM
Unit Kerja : LPPM Universitas

Muhammadiyah Surabaya Dengan ini menugaskan:

No	Nama	NIDN	Jabatan
1	Dr. Mundakir, S.Kep.,Ns., M.Kep	00023037401	Dosen
2	Dede Nasrullah, S.Kep.,Ns., M.Kep	0727098702	Dosen
3	Ratna Agustin, S.Kep.,Ns.,M.Kep	0707088602	Dosen

Untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat (PkM) dengan judul “Pengkajian Mandiri Kondisi Self Efficacy dan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Surabaya di Masa Pandemi Covid-19”. Pengabdian ini dilaksanakan di Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan UMSurabaya pada Bulan Oktober 2019 sampai dengan Maret 2020.

Demikian surat tugas ini, harap menjadikan priksa dan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Wassalaamu'alaikumWr. Wb

Surabaya, 4 Nopember 2019
Kepala LPPM UMSurabaya,

Dr. Dra. Sujinah, M.Pd
NIDN 0730016501



**SURAT PERJANJIAN PENUGASAN
DALAM RANGKA PELAKSANAAN PROGRAM PENGABDIAN
TAHUN ANGGARAN 2019
Nomor: 511/II.3.SP/L/IV/2019**

Pada hari ini Senin tanggal Empat Bulan Nopember tahun Dua Ribu Sembilan Belas, kami yang bertandatangan dibawah ini :

- 1. Dr. Dra. Sujinah, M.Pd** : **Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Surabaya**, bertindak atas nama Rektor **Universitas Muhammadiyah Surabaya** yang selanjutnya dalam Surat Perjanjian ini disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**;
- 2. Dr. Mundakir., S.Kep., Ns., M.Kep** : Dosen Universitas Muhammadiyah Surabaya, dalam hal ini bertindak sebagai pengusul dan Ketua Pelaksana Pengabdianan Tahun Anggaran 2019 untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA**, secara bersama-sama bersepakat mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Hibah Pengabdian Perguruan Tinggi tahun 2019 dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut:

Pasal 1

Kontrak penelitian ini berdasarkan kepada:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
2. Rencana Strategi Penelitian Universitas Muhammadiyah Surabaya
3. Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat dengan Pendaan Internal Universitas Muhammadiyah Surabaya
4. Visi Misi LPPM Universitas Muhammadiyah Surabaya
5. Surat Perjanjian kontrak antara Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhammadiyah Surabaya dengan dosen pelaksana



Pasal 2

PIHAK PERTAMA memberi tugas kepada **PIHAK KEDUA**, dan **PIHAK KEDUA** menerima tugas tersebut untuk melaksanakan Hibah Pengabdian Perguruan Tinggi dengan judul **PENGAJIAN MANDIRI KONDISI SELF EFFICACY DAN MOTIVASI PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH SURABAYA DI AMSA PANDEMI COVID-19**

- (1) **PIHAK KEDUA** bertanggungjawab penuh atas pelaksanaan Administrasi dan keuangan atas pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan berkewajiban menyerahkan semua bukti-bukti pengeluaran serta dokumen pelaksanaan lainnya dalam bendel laporan yang tersusun secara sistematis kepada **PIHAK PERTAMA**.
- (2) Pelaksanaan pengabdian ini didanai oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

Pasal 3

- (1) **PIHAK PERTAMA** menyalurkan dana untuk kegiatan pengabdian sebagaimana dimaksud pada pasal 1 sebesar Rp. 6.200.000 (Enam Juta Dua Ratus Ribu Rupiah). Dana pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA**.
- (2) Pihak Kedua wajib menyimpan hardcopy laporan hasil pelaksanaan pengabdian dengan pendanaan internal dan laporan penggunaan dana.

Pasal 4

Dana Hibah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 1 dibayarkan kepada **PIHAK KEDUA** melalui rekening yang diajukan dan atas nama **PIHAK KEDUA**.

Pasal 5

- (1) **PIHAK KEDUA** berkewajiban menindaklanjuti dan mengupayakan hasil Program Hibah Pengabdian berupa hak kekayaan intelektual dan atau publikasi ilmiah sesuai dengan luaran yang dijanjikan pada Proposal.
- (2) Perolehan hasil sebagaimana di maksud pada ayat (1) dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk pelaksanaan peningkatan kualitas kinerja di kedua belah pihak dan masyarakat pada umumnya.
- (3) Perolehan hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan semua dokumen yang dimaksud pada ayat (2) dilaporkan selambat-lambatnya dua minggu setelah kegiatan penelitian selesai dilaksanakan, hard copy diserahkan kepada **PIHAK PERTAMA**.



Pasal 6

- (1) Apabila **PIHAK KEDUA** selaku penerima dana penelitian sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 tidak dapat melaksanakan pengabdian, maka **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana tersebut kepada **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 7

- (1) **PARA PIHAK** dibebaskan dari tanggung jawab atas keterlambatan atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban yang dimaksud dalam kontrak penelitian yang disebabkan atau diakibatkan oleh peristiwa atau kejadian di luar kekuasaan **PARA PIHAK** yang dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*).
- (2) Peristiwa atau kejadian yang dapat digolongkan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) dalam kontrak penelitian ini adalah bencana alam, wabah penyakit, kebakaran, perang, blokade, peledakan, sabotase, revolusi, pemberontakan, huru hara, serta adanya tindakan pemerintah dalam bidang ekonomi dan moneter yang secara nyata berpengaruh terhadap pelaksanaan kontrak penelitian.
- (3) Apabila terjadi keadaan memaksa (*force majeure*) maka pihak yang mengalami wajib memberitahukan kepada pihak lainnya secara tertulis, selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*), disertai bukti-bukti yang sah dari pihak berwajib, dan **PARA PIHAK** dengan i'tikad baik akan segera membicarakan penyelesaiannya.

Pasal 8

- (1) Hak atas kekayaan intelektual yang dihasilkan dari pelaksanaan Program Hibah Pengabdian diatur dan dikelola sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Setiap publikasi, makalah, dan/atau ekspos dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan hasil penelitian ini **WAJIB** mencantumkan pihak pemberi dana.

Pasal 9

- (1) Apabila terjadi perselisihan antara **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dilakukan penyelesaian secara musyawarah dan mufakat.
- (2) Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian ini, maka dilakukan amandemen kontrak penelitian.



Pasal 10

Kontrak Pelaksanaan Program Hibah Penelitian ini dibuat rangkap 2 (dua) dan bermaterai cukup sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



PIHAK PERTAMA

Dr. Sunnah, M.Pd
NIK.01202196590004

PIHAK KEDUA

Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 00023037401

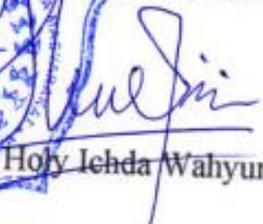
KUITANSI

Sudah terima dari : Bendahara LPPM

Uang sebesar : Enam Juta Dua Ratus Ribu Rupiah
(dengan huruf)

Untuk pembayaran : Pelaksanaan pengabdian dengan pendanaan Internal

Rp. 6.200.000,00


Bendahara LPPM,
Universitas Muhammadiyah Sur:

Holy Ichda Wahyuni

Surabaya, 4 Nopember 2019



Pengabdian



Dr. Wandakir, S.Kep.,Ns., M.Kep