

HUBUNGAN PENERAPAN MODEL PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL (MPKP) METODE TIM DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG HANA, ESTER DAN LUKAS RSU GMIM PANCARAN KASIH MANADO

Vivi Mampuk¹, Fitria Christa Andries²

^{1,2} Fakultas Keperawatan Universitas Pembangunan Indonesia Manado

E-mail coresponding author:

vivi.mampuk@unpi.ac.id

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan tindakan yang dilakukan seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa dan juga meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Desain penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional study. Penelitian telah dilaksanakan di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. Teridentifikasi dari 30 responden, 15 responden (50,0%) memenuhi kriteria metode tim dan 15 responden (50,0%) tidak memenuhi kriteria metode tim. Teridentifikasi dari 30 responden, 17 responden (56,7%) memiliki kinerja perawat yang baik dan 13 responden (43,3%) memiliki kinerja perawat yang kurang baik. Hasil uji statistik chi-square diperoleh nilai $p = 0,027$ ($p < \alpha = 0,05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat hubungan penerapan model praktik keperawatan profesional (MPKP) metode tim dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih Manado, dan nilai odds ratio = 8,000 dimana kecenderungan metode tim dengan kinerja perawat 8 kali lebih baik untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata kunci : Model praktik keperawatan profesional, Kinerja perawat

ABSTRACT

The performance of nurses is the action that a nurse takes in an organization in accordance with its respective powers and responsibilities, where good performance can provide satisfaction to the service users and also improve the quality of nursing services. The design of the research used is analytical observational by using a cross sectional study approach. Research has been implemented in the Hana room, Esther and Luke RSUD Pancaran Kasih GMIM of Manado. Identified from 30 respondents, 15 respondents (50.0%) Meet the team's method criteria and 15 respondents (50.0%) Does not meet the team method criteria. Identified from 30 respondents, 17 respondents (56.7%) Have good nurse performance and 13 respondents (43.3%) Poor nurse performance. The results of the chi-square statistical test obtained $p = 0.027$ value ($p < \alpha = 0.05$), thereby it can be said that H_0 rejected and H_a received or there is a relationship of the implementation of a model of professional nursing Practice (MPKP) team methods with the performance of nurses in the Hana room, Ester and Luke Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado, and the value of odds 8.000

Keywords: Professional Nursing Practice Model, performance nurse

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) pada masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi perorangan secara menyeluruh dan paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (*World Health Organization (WHO)* dalam Mogopa dkk, 2017).

Kinerja perawat merupakan tindakan yang dilakukan seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa dan juga meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (Simorangkir dalam Widodo, 2016). Menurut Sitorus dalam Mogopa dkk (2017), Untuk meningkatkan dan mewujudkan mutu pelayanan keperawatan, rumah sakit harus menerapkan proses sistem asuhan keperawatan pada ruang rawat dengan menggunakan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP).

Pelayanan keperawatan profesional diberikan dengan berbagai bentuk metode penugasan yang sudah ada dan akan dikembangkan di masa depan dalam menghadapi tren pelayanan keperawatan. Salah satu metode pemberian asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan pada sekelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Sitorus, 2006).

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hardianti Anthon 2012 dalam Mogopa (2017) tentang hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Majene menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana. Ini juga didukung oleh penelitian Mogopa dkk tahun 2017, di ruang rawat inap Irina C1-C4 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado, disebutkan bahwa penerapan metode tim ada pada kategori penerapan yang optimal dan terdapat hubungan antara penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana.

Rumah Sakit Umum (RSU) Pancaran Kasih GMIM Manado merupakan rumah sakit umum swasta kelas C. Rumah Sakit ini mempunyai kapasitas 170 tempat tidur,

dengan Bed Occupancy Rate (BOR) pada bulan Januari – Desember 2018 adalah 76,91% (Laporan Kegiatan RSUPKG, 2019), Jumlah tenaga perawat di ruang rawat inap sebanyak 92 orang dengan kapasitas 170 tempat tidur dengan jumlah pasien masuk pada bulan Januari 2019 adalah 774 orang. Berdasarkan data registrasi pasien didapatkan pasien masuk dirawat pada tahun 2018 sebanyak 10.404 orang dengan Length Of Stay (LOS) rata-rata 4,78, idealnya 6-9 hari (Depkes 2003 dalam Manumpil, 2017).

Menurut Permenkes Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 bahwa rumah sakit tipe C memiliki perbandingan tenaga perawat dan tempat tidur sebesar 2:3. Survei awal peneliti 11 Maret 2019 melalui teknik observasi dan wawancara didapatkan model yang digunakan adalah metode tim. Komposisi tenaga keperawatan di Ruang Hana, Ester dan Lukas yaitu Ns 3 orang, S1 Keperawatan 2 orang, D III Keperawatan 25 orang. Jumlah tenaga perawat (TP) dan tempat tidur (TT) di ruang Hana 12 TP dengan 33 TT Pasien, Ester 8 TP dengan 23 TT Pasien, Lukas 10 TP dengan 20 TT Pasien. Ruangan terdiri dari 2 tim, dimana 1 tim terdapat 6-7 orang perawat dan setiap tim bertanggung jawab hingga ± 15 orang pasien.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ada beberapa hal yang belum sesuai dengan penerapan metode tim yang sebenarnya, seperti ketua tim belum semuanya diketuai oleh perawat profesional, pelaksanaan ronde keperawatan di ruangan belum optimal karena jumlah pasien lebih banyak dari jumlah perawat, pengkajian awal kepada pasien dilakukan oleh perawat pelaksana, sementara pengkajian awal merupakan tugas dari ketua tim dan sebagian perawat masih belum mengerti atau memahami model asuhan keperawatan yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan bentuk rancangan yang digunakan dalam melakukan prosedur penelitian. Desain penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study* atau studi potong lintang yang bertujuan untuk mengetahui hubungan penerapan model praktik keperawatan profesional (MPKP) metode tim dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. Penelitian telah dilaksanakan di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado, pada bulan April - Mei 2019

Populasi pada penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bertugas di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado yang berjumlah 30 perawat.

Menurut Notoatmodjo 2010 dalam Ulfa (2014), sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih atau diambil dari suatu populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *total population* yaitu 30 perawat yang bertugas di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel-variabel yang telah diteliti. Pengukuran variabel kinerja perawat menggunakan kuesioner Dainga (2017) terdiri dari 24 pernyataan yang setiap jawabannya memiliki skor masing-masing, jika jawaban Selalu = skor 5, Sering = skor 4, Kadang = skor 3, Jarang = skor 2 dan Tidak Pernah = skor 1. Kategori kinerja perawat dinyatakan kurang baik skor ≤ 111 dan baik skor ≥ 111 .

Pengukuran variabel metode tim menggunakan kuesioner Ulfa (2014), terdiri dari 15 pernyataan yang setiap jawabannya memiliki skor masing-masing, jika jawaban Ya = skor 1, Tidak = skor 0. Kategori metode tim dinyatakan memenuhi kriteria skor ≥ 89 , tidak memenuhi kriteria jika responden menjawab pertanyaan dengan total skor ≤ 89 .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 29 April – 11 Mei 2019. Dari data yang dikumpulkan terhadap 30 Responden yang ada di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado data dikumpulkan melalui kuesioner, data dari hasil penelitian ini akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden dalam penelitian ini dibagi dalam 2 kategori seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih Manado (n=30)

Umur (Tahun)	n	Persentase (%)
19-40	27	90,0
41-60	3	10,0
≥ 60	-	-
Total	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari total 30 responden, sebanyak 27 responden (90,0%) berumur 19-40 tahun, 3 responden (10,0%) berumur 41-60 tahun, dan tidak ada responden yang berumur ≥ 60 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado (n=30)

Jenis Kelamin	n	Persentase (%)
Laki-laki	2	6,7
Perempuan	28	93,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui dari total 30 responden, sebagian besar atau lebih banyak jenis kelamin perawat yang bekerja di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado adalah perawat berjenis kelamin perempuan yaitu 28 responden (93,3%) sedangkan perawat yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 2 responden (6,7%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perawat

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado (n=30)

Status	n	Persentase (%)
Belum Menikah	19	63,3
Menikah	11	36,7
Janda/Duda	-	-
Total	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui dari total 30 responden, perawat yang belum menikah berjumlah 19 responden (63,3%), perawat yang telah menikah berjumlah 11 responden (36,7%), dan tidak terdapat status perawat yang telah menjadi janda/duda.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado (n=30)

Pendidikan	n	Persentase (%)
D-III Keperawatan	25	83,3
S-1 Keperawatan	2	6,7
Ners	3	10,0
Total	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari total 30 responden, sebagian besar perawat berada pada kelompok pendidikan D-III keperawatan yaitu berjumlah 25 responden (83%), berpendidikan S1 (Sarjana) berjumlah 2 responden (6,7%), dan yang berpendidikan Ners berjumlah 3 responden (10,0%).

e. Karakteristik Responden Perawat Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado (n=30)

Lama Bekerja	n	Persentase (%)
≤ 5 tahun	20	66,7
≥ 5 tahun	10	33,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui dari total 30 responden, terdapat lebih banyak perawat yang bekerja ≤5 tahun berjumlah 20 responden (66,7%) dan perawat yang bekerja ≥5 tahun berjumlah 10 responden (33,3%).

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Metode Tim Tempat Dimana Perawat Bekerja

Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Metode Tim di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado (n=30)

Metode Tim	n	Persentase (%)
Memenuhi Kriteria	15	50,0
Tidak Memenuhi Kriteria	15	50,0
Total	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa total 30 responden, 15 responden (50,0%) memenuhi kriteria metode tim dan 15 responden (50,0%) tidak memenuhi kriteria metode tim.

g. Karakteristik Responden berdasarkan Kinerja Perawat

Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado (n=30)

Kinerja Perawat	n	Persentase (%)
Baik	17	56,7
Kurang Baik	13	43,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan data pada tabel 5.7 diketahui bahwa dari total 30 responden, 17 responden (56,7%) memiliki kinerja perawat yang baik dan 13 responden (43,3%) memiliki kinerja perawat yang kurang baik.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menganalisa karakteristik masing-masing variabel yaitu untuk mengetahui hubungan variabel independen (Metode Tim) dengan variabel dependen (Kinerja Perawat). Kriteria penilaian yang digunakan berdasarkan pada uji statistik uji *Chi-square* dengan melihat derajat kemaknaan, 95% ($p < 0,05$) sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dan Variabel Y.

Tabel 5.8 Uji Statistik *Chi-Square* Hubungan Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) Metode Tim dengan Kinerja Perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado (n=30)

Metode Tim	Kinerja Perawat		Total	P value	Odds ratio
	Baik	Kurang Baik			
Memenuhi Kriteria	12 40,0%	3 10,0%	15 50,0%	,027	8,000
Tidak Memenuhi Kriteria	5 16,7%	10 33,3%	15 50,0%		
Total	17 56,7%	13 43,3%	30 100,0%		

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa responden dengan metode tim yang memenuhi kriteria dan memiliki kinerja perawat yang baik yaitu 12 responden (40,0%), responden dengan metode tim yang memenuhi kriteria dan memiliki kinerja perawat yang kurang baik yaitu 3 responden (10,0%). Sedangkan responden dengan metode tim yang tidak memenuhi kriteria dan memiliki kinerja perawat yang baik yaitu 5 responden (16,7%), responden dengan metode tim yang tidak memenuhi kriteria dan memiliki kinerja perawat yang kurang baik yaitu 10 responden (33,3%).

Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,027$ ($p < \alpha = 0,05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat hubungan penerapan model praktik keperawatan profesional (MPKP) metode tim dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, dan nilai *odds ratio* = 8,000 dimana kecenderungan metode tim dengan kinerja perawat 8 kali lebih baik untuk meningkatkan kinerja perawat.

PEMBAHASAN

1. Univariat

a. Demografi

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 29 April – 11 Mei 2019 di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Pelayanan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado dimulai dari Kesejahteraan Ibu dan Anak dan Rumah Bersalin di Titiwungan pada tanggal 8 Januari 1955 dengan penyelenggara adalah Majelis Pusat Pergerakan Kaum Ibu Kristen Minahasa (P.K.K.M). Seiring dengan tuntutan pelayanan maka pada tanggal 28 November 1987 RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado diresmikan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Provinsi Sulawesi Utara C.J. Ratung.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Pada penelitian yang dilakukan pada 30 responden menunjukkan bahwa responden berada dalam usia 19-60 tahun, dibagi menjadi tiga kelompok umur. Sebagian besar responden adalah kelompok umur 19-40 tahun sebanyak 27 responden (90,0%). Andina (2016) mengatakan bahwa umur berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan. Ma'wah (2015) mengatakan bahwa seorang lebih dewasa cenderung memiliki keterampilan dan kemampuan serta prestasi kerja dibanding usia dibawahnya. Menurut Siagian 2004 dalam Bogar dkk (2017), menyatakan bahwa umur berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan atau motivasi karyawan. Kedewasaan adalah tingkat kedewasaan teknis dalam melaksanakan tugas-tugas maupun kedewasaan psikologis. Umumnya kinerja personil meningkat sejalan dengan peningkatan usia dan pekerja. Semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya, demikian pula psikologis serta menunjukkan kematangan jiwa. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi dan

bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan motivasinya.

Teori tersebut mungkin bermakna untuk pekerjaan lain tetapi tidak bermakna untuk kinerja perawat dalam asuhan keperawatan karena asuhan keperawatan merupakan tugas pokok dari seseorang yang berprofesi sebagai seorang perawat. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ade Nasution (2009) di RSUD Dr. Pirngadi Medan dengan Judul Pengaruh karakteristik individu dan psikologis terhadap kinerja perawat dalam kelengkapan rekam medis dalam Bogar dkk (2017), dengan jenis penelitian *explanatory* menunjukkan hasil bahwa variabel pengetahuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam kelengkapan rekam medis, sedangkan variabel umur, jenis kelamin, lama kerja dan sikap tidak berpengaruh. Oleh karena itu setiap orang sejak berprofesi sebagai seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan harus menggunakan proses keperawatan sebagai standar praktek keperawatan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 28 responden (93,3%). Dalam Musta'an (2012) dikatakan bahwa pada dasarnya ilmu keperawatan adalah *mother instinc* atau dunia keperawatan identic dengan wanita atau ibu. Menurut Illyas 1999 dalam Bogar dkk, (2017) mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan produktifitas kerja antara perawat wanita dan perawat pria.

Setiap profesi perawat tidak membedakan jenis kelamin, dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien selalu menggunakan pendekatan proses keperawatan sehingga diasumsikan bahwa bukan perbedaan jenis kelamin itu sendiri yang menyebabkan perbedaan kinerja tetapi berbagai faktor berkaitan dengan jenis kelamin misalnya kehamilan karena dilihat dari usia sebagian besar perawat perempuan di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado termasuk kategori usia reproduksi.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perawat

Berdasarkan status perawat, diketahui dari total 30 responden, perawat yang belum menikah berjumlah 19 responden (63,3%), perawat yang telah menikah berjumlah 11 responden (36,7%), dan tidak terdapat status perawat yang telah menjadi janda/duda.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat

Dilihat dari tingkat pendidikan sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 25 responden (83,3%). Menurut Sari Madonni (2015), sesuai dengan hasil penelitiannya bahwa mayoritas perawat inap berpendidikan D3 Keperawatan. Perawat yang pendidikannya berbeda-beda memiliki tingkat kemampuan dan pengetahuan yang berbeda-beda. Latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi pengetahuan, cara pandang dan sikapnya dalam bekerja. Berdasarkan hasil Penelitian Siswanto dkk, (2015), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung dengan nilai signifikan 0,000. Penelitian juga mendapatkan data bahwa ada 10,49% perawat tidak mengikuti pendidikan berkelanjutan namun menunjukkan kinerja yang baik. Seorang yang berpendidikan tinggi akan lebih mudah dalam menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi. Semakin tinggi pendidikan seseorang makin mudah seseorang berpikir secara luas, makin mudah daya inisiatifnya dan makin mudah pula untuk menemukan cara-cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Manumpil, 2017).

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden, sebagian besar responden adalah ≤ 5 tahun sebanyak 20 responden (66,7%). Menurut Nursalam (2013), semakin banyak masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku.

Menurut Siagian (2004), bahwa pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik. Pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Semakin banyak aktifitas yang dilakukan dan semakin lama waktunya, maka pemahaman pegawai tersebut akan semakin meningkat terhadap prinsip, nilai-nilai dan tujuan yang dianut organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Bogar dkk (2017), bahwa sebagian besar perawat dengan lama bekerja di UGD berkisar 1-5 tahun sehingga pengalaman untuk melaksanakan asuhan keperawatan unit gawat darurat masih kurang meskipun

mempunyai pengalaman merawat pasien gawat di ruangan lain seperti rawat inap karena asuhan keperawatan di ruangan lain berbeda dengan asuhan keperawatan pasien unit gawat darurat.

g. Karakteristik Responden Berdasarkan Metode Tim Tempat Dimana Perawat Bekerja.

Sebagian perawat memiliki penerapan metode tim yang memenuhi kriteria yaitu sebanyak 15 responden (50,0%) dan penerapan metode tim yang tidak memenuhi kriteria sebanyak 15 responden (50,0%).

Sistem model praktik keperawatan professional (MPKP) adalah suatu kerangka kerja yang mendefinisikan empat unsur yakni standar, proses keperawatan, pendidikan keperawatan, system MAK (Bumulo dkk, 2017). Achmadi (2015), Penerapan standar proses asuhan keperawatan masih belum optimal. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Suratmi (2012) RSUD Dr. Soegiri Lamongan merupakan salah satu rumah sakit yang sudah menerapkan MPKP dengan menggunakan asuhan keperawatan tim sejak tahun 2010 namun belum berjalan secara optimal. Penerapan MPKP tim di RSUD Dr. Soegiri Lamongan belum ada pembagian yang jelas mengenai ketua tim, staf perawat dan *job description* yang harus dilakukan.

h. Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

Berdasarkan analisis univariat menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik yaitu 17 Perawat (56,7%) dan sebanyak 13 perawat (43,3%) dengan kategori kinerja yang kurang. Dari gambaran presentase kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat inap mempunyai kinerja yang baik. Akan tetapi dari sekian banyak yang memiliki kinerja yang baik, masih ada perawat dengan kinerja yang buruk. Kondisi demikian perlu ditelusuri faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja sehingga yang diharapkan dari hasil penilaian kinerja perawat adalah adanya perbaikan atau peningkatan motivasi kerja dari seluruh tenaga perawat, khususnya perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Hal tersebut didukung dengan data yang diperoleh melalui wawancara dengan salah satu kepala ruangan, berkinerja buruk disebabkan oleh rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi atau tingkat keberhasilan perawat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini karena tingkat kepatuhan perawat di ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih

Manado dipengaruhi oleh masa kerja, latar belakang pendidikan, fasilitas atau sarana serta kejelasan prosedur, rendahnya kepuasan kerja perawat di ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan terhadap penghargaan yang diterima. Hal ini terbukti dengan banyaknya keluhan perawat yang diterima oleh manajemen terutama dalam hal penghargaan. Selama ini, penghargaan yang diterima oleh perawat hanya sebatas penghargaan materi berupa gaji dan insentif. Secara umum dapat dikatakan kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari pengaruh struktural organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para pelaku atau faktor yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Tanggung jawab akan tugas berkaitan dengan disiplin dan inisiatif para pekerja, hal ini mencerminkan kreativitas yang bernuansa daya dorong (motivasi) dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

2. Bivariat

a. Hubungan Penerapan MPKP Metode Tim dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menggunakan uji statistic *Chi square* dan didapatkan hasil *p value* 0,027 ($p < \alpha = 0,05$) sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, peneliti menolak H_0 yaitu terdapat hubungan penerapan model praktik keperawatan professional (MPKP) metode tim dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Berdasarkan nilai *Odds Ratio* untuk metode tim diperoleh yaitu 8,000 menunjukkan bahwa metode tim memiliki kekuatan hubungan yang tinggi dengan kinerja dan metode tim 8 kali lebih baik untuk meningkatkan kinerja perawat.

Hasil penelitian Rusmianingsih (2012), mengenai penerapan metode tim perawat pelaksana paling banyak ada dalam kategori baik yaitu sebanyak 71,3% (57 perawat). Ada beberapa elemen yang penting yang dapat mempengaruhi penerapan metode tim menjadi optimal bahkan kurang optimal yaitu kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, penugasan dan supervisi. Hasil yang didapatkan jika dilihat dari frekuensi tiap elemen berdasarkan kuesioner, didapatkan elemen kepemimpinan, komunikasi, koordinasi dan komunikasi sebagian besar pada kategori belum optimal. Ketiga elemen inilah yang mempengaruhi masih adanya penerapan metode tim yang belum optimal. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Sitorus (2006) yang mengatakan bahwa anggota tim harus menghargai kepemimpinan ketua tim karena ketua tim

membantu anggotanya untuk memahami dan melakukan tugas sesuai dengan kemampuan mereka.

Menurut pendapat peneliti, penerapan metode tim yang memenuhi kriteria akan tercapai apabila semua anggota tim saling bekerja sama, menghargai, menghormati setiap pemimpin dan melakukan komunikasi serta koordinasi yang baik antar sesama anggota tim. Perawat yang pendidikannya berbeda-beda memiliki tingkat kemampuan dan pengetahuan yang berbeda-beda. Latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi pengetahuan, cara pandang dan sikapnya dalam bekerja. Berdasarkan hasil Penelitian Siswanto dkk, (2015), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pendidikan berkelanjutan dengan kinerja perawat di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung dengan nilai signifikan 0,000. Penelitian juga mendapatkan data bahwa ada 10,49% perawat tidak mengikuti pendidikan berkelanjutan namun menunjukkan kinerja yang baik. Seorang yang berpendidikan tinggi akan lebih mudah dalam menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi. Semakin tinggi pendidikan seseorang makin mudah seseorang berpikir secara luas, makin mudah daya inisiatifnya dan makin mudah pula untuk menemukan cara-cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Manumpil, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Hardianti Anthon (2012) tentang hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Majene menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mogopa dkk (2017), yang berjudul hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di Irina C RSUP Prof.Dr. R.D. Kandou Manado, didapatkan nilai probabilitas sebesar 0,027.

KESIMPULAN

Teridentifikasi dari 30 responden, 15 responden (50,0%) memenuhi kriteria metode tim dan 15 responden (50,0%) tidak memenuhi kriteria metode tim. Teridentifikasi dari 30 responden, 17 responden (56,7%) memiliki kinerja perawat yang baik dan 13 responden (43,3%) memiliki kinerja perawat yang kurang baik. Terdapat hubungan penerapan model praktik keperawatan profesional (MPKP) metode tim dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, L. (2015). Gambaran Tingkat Pengetahuan Perawat Dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Interna RSUD Datoe Bhinangkang. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*.
- Anthon, H. (2012). Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Kab. Majene. Diunduh 18 Juli 2019.
- Bumulo M, dkk. (2017). Pengaruh Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional Tim Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan Di Bangsal Pria RSUD Datoe Binangkang Kab. Bolaang Mongondow. *E-Jurnal Keperawatan (e-Kp) Volume 5 Nomor 2, Agustus 2017*.
- Bogar, dkk. (2013). Model Peningkatan Kinerja Perawat Unit Gawat Darurat (UGD) Berdasarkan Asosiasi Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan. *Jurnal Ners Vol.8 No.2 Oktober 2013:271-282*.
- Dainga. (2017). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSU Pancaran Kasih GMIM Manado (Skripsi). Manado: Universitas Pembangunan Indonesia.
- Depkes RI. (1997). Instrumen Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit. Jakarta: Depkes RI.
- Kuntoro. (2010). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Manumpil. (2017). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado (Skripsi). Manado: Universitas Pembangunan Indonesia.
- Miftakhul Ma'wah. (2015). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Tanggerang Selatan Tahun 2015. Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Diunduh tanggal 1 Juni 2019.
- Mogopa, dkk. (2017). Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Irina C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *E-Jurnal Keperawatan (e-Kp) Volume 5 Nomor 1, Februari 2017*.
- Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Sari Madoni. (2015). Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Rencana Asuhan Keperawatan Pasien Di Ruang Rawat Inap. Diunduh 15 Juli 2019.

- Siagian, S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Bina Aksara.
- Siswanto, dkk. (2015). Hubungan Pendidikan Berkelanjutan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang MPKP RSUD Kab. Temanggung. Diunduh 15 Juli 2019.
- Sitorus. (2006). *Model Praktik Keperawatan Profesional Di Rumah Sakit: Penataan Struktur & Proses (Sistem) Pemberian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap*. Jakarta: EGC.
- Solihati. (2012). *Gambaran Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional Menurut Persepsi Perawat Pelaksana Di Irna B RSUP Fatmawati Jakarta*. [Http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20308398-542510-Gambaran%20penerapan.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20308398-542510-Gambaran%20penerapan.pdf). Diunduh tanggal 23 Februari 2019.
- The Indonesian Public Health. (29 Desember 2012). Prinsip dan Standar Asuhan Keperawatan.(Online)(www.indonesian-publichealth.com/asuhan-keperawatan/). Diunduh tanggal 19 Maret 2019.
- Ulfa. (2014). Hubungan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Lambuang Baji Makassar. [Http://repositori.uin-alauddin.ac.id/10005/1/Nur%20Fadillah%20pdf.pdf](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/10005/1/Nur%20Fadillah%20pdf.pdf). Diunduh tanggal 23 Februari 2019.
- Undang-undang RI No. 38 Tahun 2014. Keperawatan. Jakarta : UU RI.
- Widodo, dkk. (2016). Hubungan Peran Ketua Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Irina F RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Diunduh tanggal 23 Februari 2019.