

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan besar dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga professional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota kesehatan lainnya. Pelayanan rawat inap di suatu rumah sakit cenderung memiliki aktivitas yang relative kompleks dan rutin dibandingkan dengan pelayanan dan instalasi lainnya, sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Masalah serius yang sering terjadi di ruang rawat inap adalah kurangnya kinerja perawat dalam melaksanakan pekerjaan yang rutin dan kompleks (Aprizal, et. al, 2008). Oleh karena itu dalam menjalankan kegiatan yang kompleks tersebut harus menerapkan proses sistem asuhan keperawatan pada setiap ruang rawat inap guna meningkatkan dan mewujudkan mutu pelayanan keperawatan.

Metode tim sebagai salah satu metode penugasan dalam sistem asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberi asuhan keperawatan pada sekelompok perawat pelaksana melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Mogopa et al., 2017). Pada penerapan metode keperawatan tim, anggota staf dibagi ke dalam beberapa kelompok kecil yang bertanggung jawab penuh terhadap fragmen keperawatan di beberapa pasien, salah satu tujuan dari metode tim adalah mengurangi keperawatan yang ditemukan pada metode fungsional dan juga memberikan pendekatan komprehensif (Tussaleha et al ., 2014).

Nursalam (2015) menyatakan bahwa ada 5 model yang digunakan untuk memberikan asuhan keperawatan yaitu fungsional, kasus, tim, primer, tim-

primer. Masing-masing metode pemberian asuhan keperawatan memiliki kelebihan dan kekurangannya. Namun Metode keperawatan yang sering digunakan di rumah sakit adalah asuhan keperawatan metode tim. Keuntungan menggunakan metode tim adalah memfasilitasi pelayanan keperawatan yang komprehensif dan memungkinkan pencapaian proses keperawatan. Kerugiannya adalah rapat tim memerlukan waktu, sehingga mengganggu komunikasi dan koordinasi anggota tim dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien (Simamora, 2013)

Penelitian Cheevakasemsook et.al 2006 (Widodo et.al,2016) tentang pendokumentasian asuhan keperawatan pada perawat di Thailand menunjukkan bahwa terdapat kekacauan dalam pendokumentasian dimana pendokumentasian yang diterapkan tidak sesuai dengan standar. Kebanyakan pendokumentasian tidak terdapat diagnosa dan perencanaan, hanya ada pengkajian dan sedikit catatan perawat. Sementara Suryandana 2010 (Widodo et.al,2016) di Rumah Sakit Puri Indah Jakarta menunjukan bahwa terdapat hubungan antara peran ketua tim dengan pendokumentasian asuhan keperawatan. Pada penelitian di dapatkan bahwa ada 50% pendokumentasian baik dengan peran baik dan 25% pendokumentasian baik dengan peran tidak baik.

Berdasarkan studi pendahuluan di ruang alexandri dan ruang nilam di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin didapatkan bahwa metode penugasan yang digunakan adalah metode tim. Pembagian tim berdasarkan jumlah pasien dan tim terdiri atas 3 tim. Hasil wawancara kepada 3 perawat yang diambil secara random di kedua ruangan mengatakan metode tim memudahkan untuk mengerjakan tugas karena lebih berfokus kepada klien dan di kerjakan secara kelompok. 2 perawat mengatakan tidak ada kekurangan dari metode tim dan 1 perawat mengatakan kekurangan metode tim tidak mengetahui pasien tim lain. Dalam kinerja 2 perawat mengatakan apabila kinerja baik di beri pujian dan dan penilaian sesuai dengan indikator

kinerja individu dari kepala ruangan, sedangkan 1 perawat hanya mendapatkan penilaian indikator kinerja individu tanpa adanya pujian.

Dari hasil wawancara kepada 2 kepala ruangan sudah menggunakan metode tim dan uraian tugasnya sudah jelas, sehingga penerapan metode tim ruang rawat inap meningkatkan pelayanan karena lebih berfokus pada klien yang ditangani. Penilaian kinerja perawat pelaksana berdasarkan format indikator kinerja individu yang di keluarkan oleh RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin di ruangan alexandri dari 25 perawat didapatkan 2 perawat mendapatkan nilai A (sangat memuaskan) dan perawat yang lain mendapatkan nilai B (baik). Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 3 orang perawat tentang kinerja mengatakan mereka paham tentang konsep pelaksanaan metode tim. Selain itu 2 perawat mengatakan ada pengaruh karena metode tim memudahkan mengerjakan tugas jadi kinerja kita lebih berfokus, 1 perawat mengatakan tidak ada pengaruh metode tim dengan kinerja perawat.

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 terhadap dirinya dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (Widodo et al,2016). Kepuasan sebagai model kesenjangan antara harapan dengan kinerja aktual yang diterima pasien (Nursalam,2014). Sehingga adanya metode tim mempermudah melakukan asuhan keperawatan dan meningkatkan kinerja perawat dalam menangani pasien.

Metode tim didasarkan pada setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan. Tuntutan kerja terhadap kinerja perawat dirasa tidak cukup sebanding dengan kompensasi yang diberikan rumah sakit. Keluhan perawat akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atas hasil kerja merupakan salah satu pemicu

rendahnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Kadrianti et al ., 2014).

Oleh karena itu keberhasilan suatu asuhan keperawatan kepada pasien sangat di tentukan oleh pemilihan metode pemberian asuhan keperawatan. Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan keperawatan, maka metode sistem asuhan keperawatan yang dipilih harus efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang diatas dan dari hasil penelitian-penelitian yang dilakukan profesi lain maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema manajemen kepemimpinan keperawatan dengan judul hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah yang difokuskan pada penelitian ini adalah : apakah ada hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis ada atau tidaknya hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi penerapan metode tim di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

1.3.2.2 Mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

1.3.2.3 Menganalisis apakah ada hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini akan mampu menambah wawasan lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat selama proses perkuliahan dimana berhubungan dengan manajemen kepemimpinan.

1.4.2 Manfaat Bagi Peneliti

Penulis berharap dari penelitian ini akan menambah pengetahuan penulis tentang bagaimana seorang pemimpin memberikan penerapan metode tim sehingga apabila suatu hari nanti penulis menjadi seorang pemimpin maka akan menerapkannya.

1.4.3 Manfaat Bagi Akademis

Penulis berharap dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana referensi atau studi kepustakaan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama.

1.5 Penelitian Terkait

Berdasarkan penelaahan terhadap penelitian yang peneliti lakukan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, peneliti menemukan ada beberapa penelitian, yaitu:

1.5.1 Cindy Putriyani Mogopa, Linnie Pondang Dan Rivelino S Hamel

”Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Irina C RSUD Prof Dr. R. D. Kandou Manado” Tahun 2017 Penelitian ini adalah observasional analitik dimana peneliti mencoba mencari hubungan variabel dengan menggunakan pendekatan “*cross sectional*” dimana variabel sebab atau resiko dan akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur atau dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Instrumen pengumpulan yaitu kuesioner karakteristik individu, kuesioner penerapan metode tim dan kuesioner kinerja perawat pelaksana. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga perawat pelaksana di Irina C1, C2, C3, dan C4 yang ada di RSUD Prof Dr. R. D Kandou Manado

sebanyak 60 orang. Hasil penelitian menggunakan uji statistik chi-square didapatkan $p = 0,020 < \alpha = 0,05$ menunjukkan terdapat hubungan antara penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di Irina C RSUD Prof Dr. R. D. Kandou Manado.

- 1.5.2 Mar'ah Tussaleha, Erna Kadrianti "Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Interna Di RSUD Daya Kota Makassar" Tahun 2014. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dengan pendekatan Cross sectional. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan di analisis dengan menggunakan uji chi-square, dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,032$. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal, komunikasi, tanggung jawab dengan kinerja perawat, dengan nilai kemaknaan $p = 0,013$ dimana nilai p lebih kecil dari nilai α .

Bibliography

(n.d.).

Cindy Putriyani Mogopa, Linnie Podang, Rievelino S Hamell. (2017).

Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Irina C RSUP PROF. DR. R. D Kandou Manado. *e-journal keperawatan (e-Kp) vol 5 no 1* .

Mar'ah Tussaleha , Erna Kadrianti. (2014). Hubungan Penerapan Metode

Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Interna di RSUD Daya Kota Makasar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis Vol 5 no 3* .

Nursallam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik*

Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika.