

SKRIPSI

**STUDI KOMPARATIF KINERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM
MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN BERDASARKAN
KARAKTERISTIK RUANGAN DAN STATUS KEPEGAWAIAN
DI RSUD PADANG PANJANG TAHUN 2010**

Penelitian Manajemen Keperawatan



MUTHIA PRIMA

04121014

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS ANDALAS

2010

ABSTRAK

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, salah satunya perawat. Namun masih terdapat keluhan dari masyarakat mengenai kinerja perawat di Rumah Sakit, salah satunya dalam pemberian asuhan keperawatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan serta membandingkan kinerja berdasarkan karakteristik ruangan dan status kepegawaian di RSUD Padang Panjang tahun 2010. Penelitian ini adalah studi komparatif, dengan cara pengambilan sampel dengan teknik *random sampling*, dengan sampel berjumlah 64 orang. Instrumen penelitian adalah kuisioner. Pengolahan dan analisa data dilakukan dengan univariat dengan distribusi frekuensi dan perbandingan dengan menggunakan statistic *Mann Whitney*. Hasil penelitian didapatkan bahwa 62,5% perawat pelaksana memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan, tidak terdapat perbedaan bermakna kinerja perawat yang bekerja di Subseksi perawatan 1 dan Subseksi perawatan 2 dengan $p>0,05$, serta tidak terdapat perbedaan bermakna kinerja perawat yang berstatus PNS dan Non PNS dengan $p>0,05$. Perlu diperhatikan penyebab masih terdapatnya keiuhan dari masyarakat mengenai kualitas pemberian asuhan keperawatan.

Kata kunci : kinerja, perawat, karakteristik ruangan, status kepegawaian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan bidang kesehatan sebagaimana tertuang dalam Undang – Undang Kesehatan Nomor 23 tahun 1992 adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemampuan hidup sehat bagi setiap orang, agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya upaya kesehatan yang baik dan menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan oleh sumber daya tenaga kesehatan. Tenaga perawatan merupakan salah satu sumber daya manusia bidang kesehatan yang melalui ilmunya akan mendukung tercapainya tujuan kesehatan (Depkes, 1992). Tenaga keperawatan di rumah sakit adalah ujung tombak pelayanan kesehatan, karena merupakan sumber daya manusia yang berjumlah terbesar dan paling banyak berinteraksi dengan klien. Serta secara terus menerus dan berkesinambungan dalam memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan professional (Siagian, 2003).

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, salah satunya adalah tenaga keperawatan (Ilyas, 2002). Hal ini juga didukung oleh Depkes RI tahun 1999 yang menyatakan bahwa pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata pasien, keluarga, dan masyarakat. Gillies (1994) menyatakan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena perawat berada di sisi pasien 24 jam

sehari selama pasien dirawat di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas yaitu 60 – 70% dari petugas yang ada di rumah sakit. Karena itu, untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, dan meningkatkan kepuasan klien, kinerja seorang perawat dalam melaksanakan proses keperawatan harus ditingkatkan. Proses keperawatan inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perawat (Riyadi, 2007).

Kinerja dari seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam penilaian kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Riyadi, 2007). Hasil penelitian Osok (1998) menyimpulkan bahwa tingkat kinerja tenaga pelaksana di ruang rawat belum optimal karena tingkat produktivitasnya hanya mencapai 0,56 FTE (*Full Time Staff Equivalent*) atau 56% dari total waktu kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Siskawati (2007) di RSUD Pariaman yang menyatakan bahwa 62,5% perawat memiliki kinerja yang kurang baik. Hal yang sama ditemukan juga dalam penelitian Nursalam (1998) yang menyimpulkan bahwa tingkat kinerja tenaga keperawatan belum optimal dimana 90% perawat belum melaksanakan perannya dalam memberikan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian Lande (2008) menyimpulkan bahwa kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Elim Rantepao Toraja pada setiap karakteristik individu memperlihatkan kinerja yang masih rendah. Sedangkan menurut Yocobales (1997, dikutip dari Tanjari University,

sehari selama pasien dirawat di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas yaitu 60 – 70% dari petugas yang ada di rumah sakit. Karena itu, untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, dan meningkatkan kepuasan klien, kinerja seorang perawat dalam melaksanakan proses keperawatan harus ditingkatkan. Proses keperawatan inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perawat (Riyadi, 2007).

Kinerja dari seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam penilaian kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Riyadi, 2007). Hasil penelitian Osok (1998) menyimpulkan bahwa tingkat kinerja tenaga pelaksana di ruang rawat belum optimal karena tingkat produktivitasnya hanya mencapai 0,56 FTE (*Full Time Staff Equivalent*) atau 56% dari total waktu kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Siskawati (2007) di RSUD Pariaman yang menyatakan bahwa 62,5% perawat memiliki kinerja yang kurang baik. Hal yang sama ditemukan juga dalam penelitian Nursalam (1998) yang menyimpulkan bahwa tingkat kinerja tenaga keperawatan belum optimal dimana 90% perawat belum melaksanakan perannya dalam memberikan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian Lande (2008) menyimpulkan bahwa kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Elim Rantepao Toraja pada setiap karakteristik individu memperlihatkan kinerja yang masih rendah. Sedangkan menurut Yocobales (1997, dikutip dari Tanjari University,

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Lebih dari separuh (68,75 %) di ruang rawat inap RSUD Padang Panjang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan.
2. Tidak terdapat perbedaan yang bermakna kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan karakteristik ruangan di RSUD Padang Panjang.
3. Tidak terdapat perbedaan yang bermakna antara kinerja perawat pelaksana yang berstatus PNS dengan perawat pelaksana yang berstatus Non PNS di RSUD Padang Panjang.

B. Saran

1. Institusi Rumah Sakit

Untuk pihak RSUD Padang Panjang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan perawat pelaksana tentang pelaksanaan asuhan keperawatan secara menyeluruh baik kepada perawat yang bekerja di Subseksi Perawatan 1 maupun Subseksi Perawatan 2 serta perawat yang berstatus PNS maupun Non PNS dengan penekanan pada aspek perencanaan, sehingga kinerja perawat pelaksana akan menjadi lebih baik.

2. Institusi Pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Arwani, dkk. (2005). *Manajemen bangsal keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Carpenito, LJ. (2000). *Buku saku diagnosa keperawatan* (ed. 8). Vol 1. Jakarta : EGC.
- Depkes RI. (1998). *Standar asuhan keperawatan*. Direktorat Rumah Sakit umum dan Pendidikan.
- Depkes RI. (1995). *Instrumen studi dokumentasi penerapan standar asuhan keperawatan di rumah sakit*. Direktorat Rumah Sakit Umum dan Pendidikan.
- Feri, J (2007). *Hubungan faktor eksternal dan internal dengan kepatuhan perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di RSUD Musi Rawas tahun 2007*. Skripsi. Politeknik Kesehatan Jurusan Keperawatan. Palembang : Politeknik Kesehatan
- Gatot, DB. (2004). *Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon*. Thesis. Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Gibson, L. (1994). *Organisasi dan manajemen perilaku : struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga
- Gillies, D A. (1994). *Nursing management : a system approach*. Chicago: Lippincot Company
- Gillies, DA.(2000). *Manajemen keperawatan : pendekatan sistem*. Bandung: Universitas Padjajaran