HUBUNGAN KINERJA PERAWAT DENGAN PENERAPAN PROSES KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT

Januarizkah Napitu

januarizkahnapiu@gmail.com

LATAR BELAKANG

Tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat di butuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berhasil tidaknya suatu perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Pelayanan keperawatan merupakan Pelayanan profesional, sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan yang mempunyai daya ungkit besar terhadap pembangunan bidang kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan ditentukan salah satunya dari kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang berkualitas (PPNI, 2016).

Kualitas pelayanan ditentukan oleh manajemen asuhan keperawatan. Pelaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan metode proses keperawatan untuk menyelesaikan masalah pasien, antara pasien dan perawat berhubungan secara langsung dalam pengelolaan asuhan keperawatan (Muhlisin, 2008). Proses asuhan keperawatan merupakan tugas dan kewajiban seorang perawat dari pasien datang sampai pasien pulang, dimulai dengan pengkajian secara menyeluruh, kemudian menegakkan diagnosa keperawatan dari data pengkajian tersebut, serta melaksanakan intervensi, implementasi dan evaluasi keefektifan diagnosa awal yang sudah ditegakkan (Nursalam, 2007).

Peningkatan mutu pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat dan harus didasari kemampuan yang tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi. Penelitian Gomes, F., & Proenca (2015) Indikator kinerja perawat adalah variabel untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan dalam waktu tertentu. Indikator yang berfokus pada hasil asuhan keperawatan kepada pasien dan

proses pelayanannya disebut indikator kinerja. Kinerja perawat dapat dilihat sesuai dengan peran fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan.

Penelitian Alhasanah (2016) menyatakan kinerja perawat pelaksana dalam pelaksanaan asuhan keperawatan belum sesuai dengan standar asuhan keperawatan PPNI dari pengkajian yang tidak dilakukan secara terus menerus, merumuskan diagnosa keperawatan yang hanya bersifat aktual, perencanaan keperawatan hanya beberapa pasien saja. Maka di jurnal ini saya ingin mencari tahu tentang hubungan kinerja perawat dengan penerapan proses keperawatan di rumah sakit.

METODE

Metode yang saya gunakan dalam membuat artikel ini disebut literasi. Saya membaca beberapa informasi dari berbagai sumber referensi berupa buku, dan jurnal. Melalui metode inilah saya memahami dan mengidentifikasi hubungan kinerja perawat dengan penerapan proses keperawatan di rumah sakit.

HASIL

Asuhan keperawatan adalah proses atau rangkaian kegiatan praktek keperawatan baik langsung atau tidak langsung yang diberikan pada pasien di tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan berdasarkan standar etik dan standar praktek keperawatan. Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Dalam sistem asuhan keperawatan, kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat sesuai standar. Untuk penilaian ini digunakan metode dan instrument penilaian yang baku oleh Departemen Kesehatan RI Tahun 2005.

Hal-hal yang mempengaruhi kinerja perawat : Motivasi perawat, Supervisi pimpinan, dan penghargaan. Menurut Efendi (2015) kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi.

Standar praktik keperawatan yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi: Pengkajian, Diagnosis keperawatan, Perencanaan, Implementasi, Evaluasi. Untuk dapat melaksanakan Asuhan keperawatan dengan baik seorang perawat perlu memiliki kemampuan untuk :

- 1).Berhubungan dengan keluarga serta berkomunikasi dengan anggota tim kesehatan lain,
- 2). Mengkaji kondisi kesehatan klien baik melalui wawancara, pemeriksaan fisik maupun menginterpretasikan hasil pemeriksaan penunjang,
- 3).Menetapkan diagnosis keperawatan.
- 4) . Memberikan tindakan yang dibutuhkan klien, dan
- 5).Mengevaluasi tindakan keperawatan yang telah diberikan serta menyesuaikan kembali perencanaan yang telah dibuat

Diketahui ada hubungan kinerja perawat pelaksana dengan penerapan proses keperawatan.Kinerja perawat pelaksana dan penerapan proses keperawatan diketahui pada kategori baik.Jadi perawat pelaksana yang memiliki kinerja baik dan menerapkan proses keperawatan dengan benar sesuai standar dapat menjamin setiap orang yang berkunjung di Rumah sakit akan merasa puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan.

PEMBAHASAN

A. Konsep Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Merawat orang sakit sudah ada sejak zaman purba yang didasari oleh insting dan pengalaman. Dalam sistem asuhan keperawatan, kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat sesuai standar. Untuk penilaian ini digunakan metode dan instrument penilaian yang baku oleh Departemen Kesehatan RI Tahun 2005 (Triwibowo, 2013). Kinerja perawat adalah pencatatan bermacam hasil kerja yang di capai oleh perawat atau kelompok perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nawawi,2013).

Menurut Efendi (2015) kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi.

Ada empat komponen Kinerja yang dinilai meliputi :

- 1). jumlah kerja yang dibebankan kepada perawat,
- 2). Kerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan (Ilyas,2002),
- 3). Tanggung jawab atau kesanggupan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat, dan
- 4). Kedisiplinan atau ketaatan perawat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

B. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja perawat

1. Motivasi perawat

Motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah didapat apabila tanpa usaha yang maksimal. Motivasi yang juga merupakan kondisi dari perawat tersebut yang bisa mendorong seorang perawat untuk berperilaku menuju tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi juga bisa membuat seorang perawat untuk memprediksi perilaku apa yang akan dilakukan. Dalam hal ini perilaku dari perawat akan baik berasal dari motivasi perawat yang memang baik. Jadi apabila seorang perawat memiliki motivasi yang baik untuk mencapai tujuannya, maka kinerja akan meningkat. Meningkatnya kinerja perawat, dalam penelitian ini menyangkut asuhan keperawatan, akan meningkat pula kinerja rumah sakit tersebut. Dengan demikian, makin meningkatnya motivasi perawat secara individu akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun rumah sakit tersebut.

2. Supervisi pimpinan

Supervisor atau pengawas di mata karyawan dianggap sebagai figur ayah dengan peran yang bukan hanya mengawasi, mengarahkan juga harus bisa menampung segala keluhan baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun masalah-masalah pribadi yang menghambat saat bekerja. Supervisor juga harus mengetahui sejauh mana kemampuan bawahannya dan tingkat kerja samadiantara karyawan yang dibawahinya. Dengan adanya supervisi diharapkan memberikan pengaruh terhadap asuhan pendokumentasian keperawatanyang baik sehingga penilaian kinerja yang profesional dan legal bisa dipertanggung jawabkan.

3. Penghargaan

Hal-hal yang bisa membuat penghargaan bisa meningkatkan kinerja adalah penghargaan yang telah ada mampu menyentuh aspek profesionalisme dan kinerja perawat. Penghargaan dalam bentuk finansial di RSUD Bethesda sesuai dengan dasar perhitungan terhadap sistem grading perawat sehingga bisa menyentuh aspek profesional perawat dan kemampuan perawat sehingga hal ini sangat dirasakan oleh perawat sehingga bisa meningkatkan kinerja perawat dan kepuasan pasien.

C. Konsep Asuhan Keperawatan

Asuhan keperawatan adalah proses atau rangkaian kegiatan praktek keperawatan baik langsung atau tidak langsung yang diberikan pada pasien di tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan berdasarkan standar etik dan standar praktek keperawatan. Untuk dapat melaksanakan Asuhan keperawatan dengan baik seorang perawat perlu memiliki kemampuan untuk :

- 1).Berhubungan dengan keluarga serta berkomunikasi dengan anggota tim kesehatan lain,
- 2). Mengkaji kondisi kesehatan klien baik melalui wawancara, pemeriksaan fisik maupun menginterpretasikan hasil pemeriksaan penunjang,
- 3).Menetapkan diagnosis keperawatan.
- 4) . Memberikan tindakan yang dibutuhkan klien, dan
- 5).Mengevaluasi tindakan keperawatan yang telah diberikan serta menyesuaikan kembali perencanaan yang telah dibuat

D. Konsep Standar Kinerja Perawat Pelaksana

Melaksanakan asuhan keperawatan pasien dengan tugas utama melakukan berbagai fungsi primer perawat profesional sebanyak 50% dari waktu kerja:

- 1).Mendapatkan riwayat keperawatan pada semua pasien yang baru masuk,
- 2).Meninjau ulang riwayat keperawatan dan semua pasien pindahan,
- 3).Menggunakan riwayat keperawatan untuk membuat diagnosa keperawatan yang akan menentukan kebutuhan pasien dan masalahnya,
- 4).Membuat rencana asuhan keperawatan untuk setiap pasien.

- 5).Susun sasaran untuk setiap kebutuhan atau masalah keperawatan,
- 6).Tulis ketentuan keperawatan atau pesanan untuk setiap pasien untuk memenuhi setiap kebutuhan atau masalah dan sasaran,
- 7).Terapkan rencana perawatan,dengan memberikan bukti ilmiah pengetahuan dan prinsip legal, dan
- 8).Melaksanakan setiap pesanan dokter

E. Konsep Standar Praktek Keperawatan

Standar praktik keperawatan yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi: Pengkajian, Diagnosis keperawatan, Perencanaan, Implementasi, Evaluasi.

1.Standar I: Pengkajian

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik, serta dari pemeriksaan penunjang, Menggunakan metode pengumpulan data yang tepat, Sumber data adalah Klien, keluarga, atau oarang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain, dan Data yang dikumpulkan (subjektif dan objektif), difokuskan untuk mengidentifikasi: status kesehatan masa lalu dan saat ini, status biologis, psikologis,sosial, spiritual, respons terhadap terapi, harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal, resiko-resiko tinggi masalah

2.Standar II: Diagnosa Keperawatan,

Proses diagnosis terdiri atas analisis, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnosis keperawatan. Terdiri atas masalah, penyebab ,dan tanda atau gejala, atau terdiri atas masalah penyebab. Bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lain untuk mengvalidasi diagnosis keperawatan dan Membuat prioritas diagnosa dan mencatat dengan benar.

3.Standar III :Perencanaan Keperawatan,

Perencanaan terdiri atas penetapan prioritas masalah,tujuan,dan rencana tindakan keperawatan, Bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tinndakan keperawatan,

Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien, dan Mendokumentasikan rencana keperawatan

4. Standar IV :Implementasi,

Bekerjasama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan, melakukan kolaborasi dengan tim kesehatan lain, Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien, Memberikan pendidikan pada klien dan keluarga mengenai konsep, keterampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasikan lingkungan yang digunakan, dan mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respons klien.

5. Standar V: Evaluasi keperawatan

Menyusun Perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu, dan terusmenerus, Menggunakan data dasar dan respons klien dalam mengukur perkembangan ke arah pencapaian tujuan, Memvalidasi dan menganalisis data baru dengan teman sejawat, Bekerjasama dengan klien, keluarga untuk memodifikasikan rencana asuhan keperawatan, dan Mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan (Nursalam 2009).

F. Hubungan Kinerja Perawat Dengan Penerapan Proses Keperawatan Di Rumah Sakit

Menurut Maria terok, dkk dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Kinerja Perawat Pelaksana Dengan Penerapan Proses Keperawatan Di Irina C Blu Rsup Prof Dr.R.D.Kandou Manado” mengatakan bahwa Hasil tabulasi silang hubungan kinerja perawat pelaksana dengan penerapan proses keperawatan ditemukan 70% Kinerja perawat pelaksana baik dan menerapkan proses keperawatan, ada 12,5% kinerja perawat baik tetapi kurang menerapkan proses keperawatan. Hasil ini sesuai dengan data dan penjelasan Doenges (2002) bahwa perawat pelaksana asuhan keperawatan pada umur 30-34 tahun (50,0%) mereka berada pada usia produktif dan telah memilih pekerjaan yang sesuai karirnya bahkan semakin memantapkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Disamping itu kinerja para perawat pelaksana sudah berpengalaman menjalankan profesinya karena memiliki masa kerjanya minimal 1 sampai dengan 23 tahun.

Mereka sudah menerapkan proses keperawatan sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang telah ditetapkan oleh Depkes RI melebihi syarat angka pencapaian minimal 71%. Menurut Ali (2002), Kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan juga merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang diterima selama menyelesaikan

program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien. Diketahui ada hubungan kinerja perawat pelaksana dengan penerapan proses keperawatan. Kinerja perawat pelaksana dan penerapan proses keperawatan diketahui pada kategori baik. Jadi perawat pelaksana yang memiliki kinerja baik dan menerapkan proses keperawatan dengan benar sesuai standar dapat menjamin setiap orang yang berkunjung di Rumah sakit akan merasa puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan

PENUTUP

Menurut Efendi (2015) kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Diketahui ada hubungan kinerja perawat pelaksana dengan penerapan proses keperawatan. Kinerja perawat pelaksana dan penerapan proses keperawatan diketahui pada kategori baik. Jadi perawat pelaksana yang memiliki kinerja baik dan menerapkan proses keperawatan dengan benar sesuai standar dapat menjamin setiap orang yang berkunjung di Rumah sakit akan merasa puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alamsyah, 2012. *Manajemen pelayanan kesehatan*. Nuham Medika. Yogyakarta.
2. Bakri, H.M, 2017. *Manajemen Keperawatan : Konsep Dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Yogyakarta : Katalog Dalam Terbitan.
3. INC2019 12th International nursing conference 2019. 10 455 – 455 (1 pages) UCI (KEPA) : 1410 – ECN – 0101-2019-512-001224337
4. Kasim, Mohamad., & Abdurrouf, Muh. (2016). Peningkatan Kualitas Pelayanan Dan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Dengan Metode Tim *NurseLine Journal Vol. 1 No. 1*
5. Mandagi, Fergie M., Umboh, Jootje M. L., & Rattu, Joy A. M. (2015). Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan

Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal e-Biomedik (eBm)*, Volume 3, Nomor 3

6. Muhith, A. (2015). *Pendidikan Keperawatan Jiwa Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Andi.

7. Muttaqillah, Lubis AR, Majid MSA. (2015). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (BLUD RSJ) Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 2015;4(1):144-53

8. Oxyandi, Miming., & Suherwin. (2018). Analisis Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberiasn Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Tahun 2018. *Jurnal 'Aisyiyah Medika vol 2*

9. Ramadini, I & Erin J. (2015). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksanadi Ruangan Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Ners Keperawatan*. Volume 11, No 1

10. Simamora, R. H (2019). Development of guideliness for applying appropriate patient identification to achieve patient safety goal

11. Simamora. R. H (2008). The correlation of ward chief's giving direction and command and the permormance of on duty nurses at Jember dr. Subandi general *hospital inpatient wards*, *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan* (<https://fkm.unair.ac.id/jurnal-administr>)

12. Triwibowo, Cecep. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta : Trans Info Medika.

13. Wisuda, Aris Citra., & Putri, Dwi Octhaviana. (2019). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal 'Aisyiyah Medika Volume 4, Nomor 2*