

## PRODUKTIFITAS PERAWAT BERDASARKAN STANDAR ASUHAN KEPERAWATAN

Asrie Abu

Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Mamuju

### ABSTRACT

The quality of nursing service influenced by productivity of nurses in implementing nursing care according to standard. The objective of this study is determine productivity of nurses based on nursing care standards at inpatient rooms of Lanto Dg Pasewang hospital on 2013. The sample in this study are nurses in inpatient room as many as 124 peoples obtained through exhaustive sampling method. The data collected by interview using questionnaire. Data were analyzed by univariate analysis. The variables are nursing productivity. The result of the research showed that most of respondents are 62,9% in 21-25 years old age group, 79,8% female gender, 75% educated as diploma, 67,7% unmarried, 46 % has 1-2 years of service, and 29,8% worked at Lontara 2. Based on univariate analysis showed that majority of nurses did not implementing nursing care according to standard (64,5%). It expected that the hospital management made strategic effort to increase the productivity of nurse according to nursing care standard.

**Keywords: Nurse Productivity, Nursing Care**

### PENDAHULUAN

Institusi pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Hal ini sesuai amanah UU Nomor 44 Tahun 2009 bahwa rumah sakit berkewajiban meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit yang sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2002).

Pelayanan keperawatan menjadi posisi kunci dalam pelayanan rumah sakit karena secara kuantitas perawat menjadi tenaga kerja terbanyak, menyediakan pelayanan 24 jam penuh dan menyerap lebih dari 50% anggaran rumah sakit .

Salah satu elemen penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan memaksimalkan kompetensi perawat dalam melayani pasien. Perawat dituntut untuk selalu produktif dalam menjalankan asuhan keperawatan karena persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa. Oleh sebab itu, produktivitas perawat sangat dibutuhkan untuk menciptakan kualitas layanan prima yang berdampak pada kualitasnya pelayanan di rumah sakit (Kuntjoro, 2005).

Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg Pasewang merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan dengan standar pelayanan dasar dan rujukan di tingkat Kabupaten Jeneponto dan merupakan satu satunya rumah sakit yang ada di daerah tersebut. Oleh karena itu, rumah sakit ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan terjangkau. Salah satunya adalah dengan mengukur produktifitas perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD Lanto Dg Pasewang terkait penilaian perawat dalam penerapan MPKP (*Model Praktik Keperawatan Profesional*) di masing masing unit perawatan menunjukkan bahwa dari 5 ruang perawatan yang tersedia, belum semua perawat di ruang perawatan tersebut menerapkan MPKP. Ruang perawatan yang belum menerapkan MPKP tersebut adalah perawat yang bertugas di ruang Lontara I dan Lontara II.

Hal ini tentunya akan berdampak buruk terhadap kualitas pelayanan rumah sakit sebab dalam melaksanakan asuhan keperawatan, tenaga perawat dituntut untuk bekerja secara profesional dan menguasai kompetensi keperawatan sebagaimana yang telah diatur oleh organisasi perawat PPNI. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teresa Marchant (1999) yang menemukan adanya pengaruh factor kemampuan individu, dan penekanan pada pengembangan motivasi

intrinsik yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi perawatan kesehatan.

Berdasarkan data keluhan pasien yang diperoleh dari RSUD Lanto Dg Pasewang antara tahun 2010 - 2011 menunjukkan adanya peningkatan jumlah keluhan. Pada tahun 2010 jumlah keluhan sebesar 943 dan mengalami peningkatan di tahun 2011 menjadi 971 keluhan. Angka keluhan tersebut terbilang sangat tinggi dimana mayoritas keluhan pasien merupakan keluhan terhadap pelayanan keperawatan. Hal ini disebabkan buruknya kinerja perawat dalam melayani pasien sehingga pasien merasa tidak puas dan memutuskan untuk melaporkan keluhan mereka.

Keluhan pasien dapat disebabkan oleh factor kepribadian dan emosi perawat dalam melayani pasien, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary & Sharma (2012) menemukan bahwa factor perasaan dan emosi memiliki peranan yang sangat signifikan dalam membangun motivasi karyawan.

Net Death Rate (NDR) adalah angka kematian >48 jam pasien rawat inap/ 10.000 penderita keluar (hidup + mati) yang digunakan sebagai indikator mutu pelayanan. Semakin rendah NDR berarti mutu pelayanan semakin baik. Capaian NDR dalam 3 (tiga) tahun terakhir di RSUD Lanto Dg Pasewang yaitu 2009 sebesar 4%, 2010 sebesar 0,24% dan pada tahun 2011 menurun menjadi 0,40% belum mencapai rata rata indicator NDR nasional yaitu 0,24% dimana hal tersebut bisa dipengaruhi oleh masalah penurunan produktivitas perawat.

Perawat merupakan petugas kesehatan di rumah sakit yang membantu pasien dalam proses pemulihan kesehatannya yang secara intens terus mendampingi pasien selama dirawat di rumah sakit sehingga jika perawat tidak produktif maka akan berdampak buruk terhadap proses pemulihan kesehatan pasien.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala bidang pelayanan dan asuhan keperawatan, kepala bidang tata usaha, kepala ruang perawatan lontara 2 dan VIP, staff serta beberapa rekan perawat mengemukakan bahwa sampai tahun 2013, belum pernah dilakukan penilaian produktivitas perawat di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

Oleh sebab itu, peneliti berasumsi perlunya dilakukan penilaian produktivitas perawat sesuai standar asuhan keperawatan

dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana produktivitas perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada ruang rawat inap RSUD Lanto Dg Pasewang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian survey deskriptif.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto pada bulan Maret 2013.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh perawat yang bekerja pada ruang perawatan rawat inap di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 124 orang.

Sampel pada penelitian ini adalah 124 responden sesuai dengan besar populasi, menggunakan teknik pemilihan sampel secara *Exhaustive sampling*.

## **HASIL**

Sebagian besar responden berada pada kelompok umur 21-25 tahun sebesar 62,9%, berjenis kelamin perempuan sebesar 79,8%, berpendidikan terakhir diploma sebesar 75%, belum menikah 67,7%, masa kerja 1 – 2 tahun sebesar 46% dan unit kerja Lontara 2 sebesar 29,8%.

Produktivitas perawat pada ruang rawat inap di RSUD Lanto Dg Pasewang menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang diteliti pada penelitian ini tidak melakukan asuhan keperawatan sesuai standar yaitu sebesar 64,5%.

## **PEMBAHASAN**

Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, injury dan proses penuaan. Perawat pelaksana merawat pasien selama 24 jam, membantu pasien melakukan apa yang akan mereka lakukan untuk diri mereka sendiri jika mereka mampu. Perawat memperhatikan pasien, menjamin mereka bernafas dengan baik, mendapat cairan dan cakupan nutrisi, membantu istirahat dan tidur, menyakinkan

mereka nyaman dan memberikan dukungan kepada pasien dan keluarganya.

Perawat merupakan seseorang yang telah memenuhi pendidikan asuhan keperawatan yang berfungsi untuk mengasuh dan merawat orang yang sakit secara kontinyu sehingga pengukuran produktifitas perawat sangat penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang terstandarisasi.

**Tabel 1. Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto**

Variabel	n	%
<b>Umur</b>		
20 tahun	2	1,6
21 – 25 tahun	78	62,9
26 – 30 tahun	34	27,4
31 – 35 tahun	10	8,1
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	25	20,2
Perempuan	99	79,8
<b>Pendidikan</b>		
SPK	1	0,8
Diploma	93	75,0
S.Kep	15	12,1
S.Kep+Ners	15	12,1
<b>Status Perkawinan</b>		
Kawin	25	20,2
Tidak Kawin	99	79,8
<b>Masa Kerja</b>		
0 tahun	4	3,2
1 – 2 tahun	57	46
3 – 4 tahun	39	31,5
5 – 6 tahun	10	8,1
7 – 8 tahun	14	11,3
<b>Unit Kerja</b>		
RPK	9	7,3
ICU	19	15,3
VIP	30	24,2
Lontara 3	29	23,4
Lontara 2	37	29,8

Robbins (2003) menyatakan bahwa perilaku organisasi menekankan pada perilaku yang dikaitkan dengan pekerjaan, kerja, keabsenan, pengunduran diri karyawan, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen. Para manajer banyak mencurahkan waktu mereka untuk membuat penilaian penilaian

tentang penyesuaian antara individu individu, tugas pekerjaan dan efektifitas.

Dalam menilai produktifitas perawat, digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktik keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (2000) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang terdiri dari pengkajian, diagnose, perencanaan, implementasi dan evaluasi.

**Tabel 2. Produktifitas Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto**

Produktifitas	n	%
Sesuai Standar Asuhan Keperawatan	44	35,5
Tidak Sesuai Standar Asuhan Keperawatan	80	64,5
<b>Total</b>	124	100

Hasil data yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari 124 perawat yang diteliti terdapat 64,5% perawat yang tidak melakukan asuhan keperawatan sesuai standar. Hal tersebut sejalan dengan masalah yang ditemukan peneliti dilokasi penelitian terkait praktek pendokumentasian asuhan keperawatan yang belum sesuai standar.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti ditemukan masih banyak catatan pendokumentasian keperawatan pada rekam medis yang tidak tuntas dikarenakan pasien yang bersangkutan sudah pulang namun pencatatan status pasien (lembaran berwarna kuning) pada rekam medis hanya sampai pada pencatatan pada saat pasien baru masuk.

Hasil pengamatan tersebut semakin diperkuat dari hasil wawancara dengan salah seorang perawat yang sudah bertugas selama 3 tahun lebih di RSUD Lanto Dg Pasewang dimana diperoleh informasi bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan masih banyak yang kurang lengkap/tidak tuntas selama dia bekerja di RSUD Lanto Dg Pasewang.

Padahal idealnya, setiap hari harus dilakukan pendokumentasian terkait status pasien setiap jamnya sampai pasien pulang/meninggalkan rumah sakit sebagaimana prosedur tetap rumah sakit. Setiap petugas rumah sakit yang melayani atau melakukan

tindakan kepada pasien diharuskan mencatat semua tindakan kepada pasien pada lembaran catatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Dokumentasi asuhan keperawatan sangat penting bagi perawat karena pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien membutuhkan catatan dan pelaporan yang dapat digunakan sebagai tanggung jawab dan tanggung gugat dari berbagai kemungkinan masalah yang dialami pasien baik masalah kepuasan maupun ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah seorang perawat di RSUD Lanto Dg Pasewang dimana diperoleh informasi bahwa selama 3 tahun bekerja sebagai perawat, jarang sekali melakukan *personal hygiene*, seperti memandikan pasien. Padahal *personal hygiene* termasuk salah satu asuhan keperawatan yang wajib dilakukan oleh perawat dan merupakan salah satu standar kompetensi perawat yang telah ditetapkan oleh PPNI. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan belum memenuhi standar kompetensi keperawatan.

Keputusan seorang perawat dalam melakukan asuhan keperawatan sesuai standar sangat dipengaruhi oleh berbagai factor, diantaranya adalah terkait kompetensi perawat. Masalah kompetensi perawat berhubungan erat dengan nilai yang dimiliki oleh seorang perawat sebagai individu. Nilai kompetensi yang dimiliki seorang perawat akan menentukan sikap profesionalitas perawat dalam mengimplementasikan tanggung jawabnya dalam melayani pasien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hameed & Waheed (2011) yang menemukan adanya hubungan antara sikap terhadap kinerja karyawan.

Masih banyaknya perawat yang belum menerapkan asuhan keperawatan secara profesional juga bisa dipengaruhi oleh kemauan dan upaya mereka untuk mengembangkan kapasitas melalui proses pembelajaran individu. Pembelajaran individu terkait dengan upaya seseorang untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya secara mandiri. Padahal ada banyak hal yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kapasitas perawat, misalnya melalui pengamatan dan pengalaman selama

bekerja dan bisa juga dengan cara menimba pengalaman dari perawat yang sudah berpengalaman. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hameed & Waheed (2011) yang menemukan adanya hubungan antara variabel pengembangan (pembelajaran individu, pengembangan keterampilan, self directed, sikap karyawan) terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nursalam (2002), peran perawat dimasa depan harus berkembang seiring dengan perkembangan iptek dan tuntutan kebutuhan masyarakat sehingga perawat dituntut mampu menjawab dan mengantisipasi terhadap dampak dari perubahan. Sebagai perawat profesional, maka peran yang diemban adalah CARE yang meliputi *communication, activity, review* dan *education* sedangkan karakteristik "Nurse Millenium" yang diharapkan adalah *career, activity, role* dan *enhancement*.

Dengan adanya penerapan standar asuhan keperawatan maka pelayanan keperawatan menjadi lebih terarah dan dapat menjamin kualitas pelayanan keperawatan yang optimal. Selain itu, tenaga perawat memiliki pedoman dalam melaksanakan tindakan keperawatan bagi pasien.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah jumlah perawat pada ruang rawat inap RSUD Lanto Daeng Pasewang termasuk kategori erawat yang kurang produktif sebab belum melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai factor, diantaranya pembelajaran individu, nilai, sikap dan factor non teknis lainnya.

Diharapkan kepada pihak manajemen Rumah Sakit agar mengambil langkah yang strategis untuk menjawab tantangan tersebut. Melakukan upaya pengembangan kapasitas perawat melalui kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi keperawatan dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan produktifitas perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang telah diatur oleh pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

Departemen Kesehatan Republik Indonesia.  
(2002)

- Hameed Abdul, Aamer Waheed. (2011). *Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework*. International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 13. July.
- Kuntjoro, Tjahjono. (2005). *Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan Sebagai Strategi Dalam Peningkatan Mutu Klinis*. Jurnal JMPK Vol. 08/No.03/September.
- Marchant, Teresa. (1999). *Strategies For Improving Individual Performance And Job Satisfaction At Meadowvale Health*. Journal of Management Practice Volume 2, No. 3.
- Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta.
- PPNI. (2000). *Standar Asuhan Keperawatan*.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*; edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- RSUD Lanto Dg. Pasewang. (2009). *Profil RSUD Lanto Dg Pasewang*.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Profil RSUD Lanto Dg Pasewang*.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Laporan Jumlah Keluhan RSUD Lanto Dg Pasewang*.
- \_\_\_\_\_. (2012) *Profil RSUD Lanto Dg Pasewang*.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Laporan Daftar Jumlah Tenaga Perawat Rsud Lanto Dg Pasewang*.
- Undang Undang Nomor 44. (2009). *Undang Undang Tentang Rumah Sakit*.