

Pengaruh penerapan metode penugasan modifikasi tim primer terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. Bhayangkara Kediri dan RSD Dr. Iskak Tulungagung

Apin Setyowati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72487&lokasi=lokal>

Abstrak

Metode penugasan fungsional adalah metode penugasan yang tidak profesional, karena perawat tidak memberikan asuhan keperawatan secara utuh. Dengan metode fungsional, perawat tidak mengetahui, tidak memahami dan tidak menguasai masalah-masalah yang terjadi dengan kliennya (Gillies, 1999; Loveridge & Cummings, 1996).

Oleh sebab itu perawat seharusnya segera mengadakan perubahan metoda yang profesional sehingga asuhan yang diberikan kepada Mien berkualitas.

Ternyata merubah metode penugasan untuk diterapkan tidaklah mudah, metode penugasan profesional mempunyai persyaratan-persyaratan seperti halnya metode tim dan metode primer. Sitorus (1996) menawarkan model praktek keperawatan yang dikenal dengan Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP), namun model MPKP jenis Pemula pun di berbagai rumah sakit di Indonesia tidak dapat diterapkan karena membutuhkan tenaga S-I Keperawatan. Karena adanya keterbatasan-keterbatasan terutama adanya keterbatasan sumberdaya manusia (SDM) keperawatan itu sendiri, maka model-model tersebut juga tidak mudah dilaksanakan. Untuk itu perlu diupayakan suatu metode penugasan yang mengarah pada asuhan profesional.

Penelitian ini mencoba memodifikasi metode penugasan profesional tim dan primer dengan MPKP yang disesuaikan dengan SDM keperawatan yang ada. Desain yang dipakai adalah "quasi experiment pre and post design". Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan gambaran yang nyata pengaruh metode penugasan modifikasi tim-primer terhadap kinerja perawat pelaksana. Tanpa penelitian di RS. Bhayangkara Kediri sebagai kelompok intervensi dan RSD Dr. Iskak Tulungagung sebagai kelompok kontrol. Sesuai perhitungan besar sampel dalam penelitian masing-masing populasi adalah 41 perawat pelaksana. Populasi di kedua rumah sakit adalah perawat pelaksana di unit rawat inap. Pengukuran kinerja melalui pernyataan kinerja dengan self assesment sebanyak 55 pernyataan dilakukan dua kali pada masing-masing tempat penelitian yaitu sebelum dan sesudah diberi diberikan intervensi dan penerapan metode penugasan modifikasi tim primer.

Hasil penelitian dengan uji "independent t test" dan uji "paired t test" menunjukkan adanya perbedaan kinerja perawat pelaksana di RS. Bhayangkara Kediri sebelum dan sesudah penerapan metode penugasan modifikasi tim primer p- value $< \alpha 0,05$. Demikian juga ada perbedaan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. Bhayangkara Kediri yang menerapkan metode penugasan modifikasi tim primer dengan perawat pelaksana di ruang rawat RSD Dr. Iskak Tulungagung yang tidak menerapkan metode penugasan modifikasi tim primer p- value $< \alpha 0,05$. Hasil lain yang didapatkan dalam penelitian ini adalah hubungan

karakteristik individu dengan perubahan kinerja yaitu tidak satupun variabel karakteristik individu yang berhubungan secara bermakna dengan kinerja perawat pelaksana baik pada kelompok intervensi maupun pada kelompok kontrol ($p\text{-value} > \alpha 0,05$), kecuali variabel pendidikan dengan perubahan tanggung jawab pada kelompok kontrol dengan $p\text{-value} 0,03$ artinya secara statistik ada hubungan antara pendidikan dengan perubahan tanggung jawab perawat pelaksana di ruang rawat inap RSD. Dr. Iskak Tulungagung.

Penelitian ini telah membuktikan adanya peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Bhayangkara Kediri yang mendapatkan intervensi dan menerapkan metode penugasan modifikasi tim primer dan adanya perbedaan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap yang menerapkan metode penugasan modifikasi tim primer dengan yang tidak menerapkan.

Daftar bacaan 63 (1984 - 2001)

The Influence of Modified Primary-Team Tasking Method Application for Associate Nurse Performance at Inpatient Care Unit Bhayangkara Hospital Kediri and Dr. Iskak Hospital

Functional tasking method is unprofessional tasking method, because nurse doesn't give complete care. By the functional tasking method, nurse doesn't understand, comprehend and master problems that happened on his/her client. So nurse needs to change the unprofessional method and give high quality nursing care to the client.

In the real condition, changing the nursing method never been easy. Professional tasking method needs condition like the primary team method. Sitorus offered nursing practice model that is known as professional nursing model. However, the prime MPKP model in the various hospitals in Indonesia can't be applied because it needs Professional Nurse Strata-1 degree). It therefore, need to develop a modified tasking method for a professional nursing care.

This study tried to after modified tasking method of Professional Nursing Practice Model (MPKP), which the nursing staff criteria is lower than the original MPKP. The study used quasi experimental design with objective to describe the influence the modified tasking method to performance of nurses_ Bhayangkara Hospital of Kediri was the intervention and Regional Government Hospital of Dr Iskak of Tulungagung as the control. Using appropriate formula for sample size, it was calculated that each hospital was remitted nurses. To measure nurse performance, each respondent filled a structured questionnaire (i.e., self assessment) with questions. Each of them filled the questionnaire twice, i.e., before and after the intervention.

By using independent & paired t-test, it is showed that there is a significant different of nurse performance at hospital with intervention and with control, before and after intervention ($p < 0,05$). All respondent's characteristics didn't show as confounding factor, except for education level. The variable showed significant relationship with changed score of responsibility dimension of nurse performance ($p < 0,03$) at Dr. Iskak Hospital of Tulungagung.

This study proved that the intervention (the Modified MPKP) increase nurse performance. This study recommends several applicatives such as to apply the tasking method, suggest nurse recruitment with nurse

competence as prime criteria to lessen non-nursing assignment to the nurses, on the job in-service training to new recruited nurse, to plan periodic training that needed for improving performance, to develop nursing performance assessment tool to objectively measure their performance.

This study also suggests more studies for other tasking method that appropriate for different hospital settings. To examine nurse performance tool of its validity and reliability, to establish sentinel nurse area for piloting benchmarking.

At last, the study suggests a qualitative approach in addition to quantitative studies to answer more comprehensive research questions on "how and why" of effectiveness of the tasking method.

Bibliography list : 63 (1984 -2001)