

**PERSEPSI KEPALA RUANG DALAM IMPLEMENTASI
MODEL PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL
DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH
Dr AMINO GONDOHUTOMO
SEMARANG**

**PERCEPTION CHIEF ROOM IN THE IMPLEMENTATION OF
PROFESSIONAL NURSING PRACTICE MODEL
IN REGIONAL PSYCHIATRIC HOSPITAL
DR. AMINO GONDOHUTOMO
SEMARANG**

Oleh
Abdul Qadir
NIM G2B0308001

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGRO
SEMARANG, DESEMBER 2009**

ABSTRAK

Abdul Qadir

Persepsi Kepala Ruang dalam Implementasi Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit Jiwa Daerah dr. Amino Gondohutomo Semarang

xi + 43 halaman + 4 tabel + 6 gambar + 6 lampiran

Perkembangan informasi yang cepat mempengaruhi persepsi masyarakat sebagai pengguna rumah sakit tentang sadarnya kebutuhan akan peningkatan pelayanan keperawatan. Pemilihan metode pemberian asuhan keperawatan menentukan keberhasilan asuhan keperawatan, terutama dalam hal model praktik keperawatan profesional. Di rumah sakit, kepala ruang adalah pimpinan langsung perawat pelaksana dalam melakukan tugas perawat yang salah satunya adalah pemberian asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi kepala ruang dalam implementasi Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang.

Persepsi dalam pemaknaannya dipengaruhi oleh lingkungan. Di lingkungan rumah sakit, kepala ruang mengamati proses pelaksanaan model praktik keperawatan profesional yang di dalamnya terdiri dari nilai-nilai profesional, metode pemberian asuhan keperawatan, pendekatan manajemen, sistem kompensasi, dan penghargaan.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan cara mendapatkan data berupa wawancara secara mendalam untuk mengetahui persepsi kepala ruang dalam implementasi model praktik keperawatan profesional. Dengan partisipan adalah kepala ruang yang telah dilakukan model praktik keperawatan profesional.

Hasil penelitian didapatkan bahwa sistem kompensasi di ruang MPKP dilaksanakan baik dengan cara terbuka maupun tertutup, dengan cara tersebut akan membuat kebutuhan dasar perawat terutama kebutuhan keamanan dan keselamatan. Belum optimalnya pelaksanaan MPKP dapat diatasi oleh kepala ruang dengan memodifikasi shift jaga, serta komitmen semua elemen rumah sakit.

Saran peneliti MPKP adalah suatu totalitas berkaitan antara elemen rumah sakit, intitusi pendidikan maupun untuk penelitian. Kerjasama itu penting.

Kata Kunci : Persepsi, Model Praktik Keperawatan Profesional

ABSTRACT

Abdul Qadir

Perception Chief Room in the Implementation of Professional Nursing Practice Model in Regional Psychiatric Hospital, Dr. Amino Gondohutomo Semarang
xi + 76 pages + 4 tables + 6 pictures + 6 attachments

The rapid development of information affects people's perception as a user of the hospital realized the need for increased nursing service. The selection method of determining the success of nursing care nursing care, especially in terms of professional nursing practice model. At the hospital, the head space is the direct leadership of the nurse executive in performing nursing tasks, one of whom is giving care keperawatan. Tujuan this study was to determine perceptions of head space in the implementation of Professional Nursing Practice Model (MPKP) at the Regional Psychiatric Hospital Dr. Amino Gondohutomo Semarang.

The named of perception is influenced by the environment. In the hospital environment, the chief observe implementation process of professional nursing practice model in which consists of professional values, methods of nursing care delivery, management approach, compensation systems, and awards.

This research method using kualitatif research methods in a way to get data in the form of in-depth interviews to determine perceptions chief room in the implementation of professional nursing practice model. With participants is the chief that has been done professional nursing practice model. The research result is compensation system in MPKP room done goodly by opened or closed method, that way make basic needed of nurse maintain needed in secure and safety. Not optimally implementation of MPKP can be handled by Chief room with modification in shift schedule, and have commitment in all hospital element.

The research suggestion, MPKP is a totality which related one and other among hospital element, Institution of education and than for research. Cooperation is important.

Keywords: Perception, Professional Nursing Practice Model

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu pesat didukung oleh adanya jalur komunikasi yang canggih sehingga mempercepat penyebaran informasi global. Arus informasi tersebut sangat berpengaruh pada peningkatan pengetahuan masyarakat dan menyebabkan pola pikir yang kritis dalam memandang segala hal dan mengharapkan suatu perubahan yang lebih baik. Untuk itu dalam bidang pelayanan kesehatan khususnya bidang keperawatan mengalami perubahan yang signifikan untuk mewujudkan pelayanan keperawatan yang bermutu dan profesional melalui Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP), sebagai bagian dari tuntutan perkembangan masyarakat pengguna jasa pelayanan kesehatan.¹

Sekarang ini masih banyak pelayanan keperawatan yang diberikan belum optimal dan profesional, dimana asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien belum komprehensif, terpilah-pilah dan berorientasi pada tugas bukan berorientasi kepada kebutuhan klien yaitu pasien, keluarga dan masyarakat terhadap pelayanan keperawatan.² Keberhasilan suatu asuhan keperawatan kepada klien sangat ditentukan oleh pemilihan metode pemberian asuhan keperawatan profesional. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan keperawatan dan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka metode sistem pemberian asuhan keperawatan harus efektif dan efisien.³

Di dalam organisasi rumah sakit, kepala ruang adalah pimpinan yang langsung membawahi perawat pelaksana, dan pelaksanaan tugas perawat di ruang rawat inap merupakan suatu unsur proses dalam manajemen rumah sakit. Unsur proses di dalam manajemen sangat berpengaruh terhadap *output*/keluaran rumah sakit. Walaupun keduanya merupakan proses, tetapi antara kepala ruang dengan pelaksanaan tugas perawat akan saling berpengaruh terhadap keberhasilan pelayanan keperawatan di rumah sakit.⁶

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan cara mendapatkan data berupa wawancara secara mendalam untuk mengetahui persepsi kepala ruang dalam implementasi model praktik keperawatan profesional. Dengan partisipan adalah kepala ruang yang telah dilakukan model praktik keperawatan profesional. Kepala Ruang yang bekerja Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang sebanyak 3 orang untuk diambil keterangan dengan wawancara secara mendalam.

HASIL PENELITIAN

Data ditulis dan dianalisa sehingga akan mendapatkan kata kunci dari transkrip wawancara. Kemudian kata kunci-kata kunci tersebut dibuat kategori dan dikelompokkan kedalam satu tema.

No.	Kata Kunci	Kategori
1	<ul style="list-style-type: none"> a. Pilar-pilar MPKP ada beberapa yang sudah dilakukan b. Melakukan asuhan keperawatan dengan cara pembagian tugas jaga c. Intinya MPKP adalah empat pilar yang kita jalankan manajemen approve, pasien katagori sistem, kompensatori dan reward. 	Pelaksanaan MPKP
2	<ul style="list-style-type: none"> a. Tapi untuk pilar-pilar yang lain dalam hal supervisi belum bisa maksimal b. Keluarga pasien tidak kooperatif. c. kerjasama antara tim kesehatan yang lain yang pelaksanaannya belum bisa optimal. 	Hambatan Pelaksanaan MPKP
3	<ul style="list-style-type: none"> a. Delapan orang tenaga perawat, sedangkan tiga lainnya belum. b. Tenaga keperawatan ada sebelas orang beserta kepala ruangan. c. Terdapat sepuluh tenaga keperawatan 	Tenaga perawat ruang MPKP
4	<ul style="list-style-type: none"> a. Segala sesuatu tindakan yang diberikan pada pasien merupakan suatu penerapan dari teori yang kita punya. b. Dalam interaksi antara perawat-klien (pasien dan keluarga) sesuai dengan konsep c. Harus dapat mempertanggung jawabkan pada klien dan juga unit lain juga instansi lain seperti intitusi pendidikan d. Sistem manajemen harus professional, kerjasama antar tim harus ada. 	Nilai-nilai profesional yang diharapkan
5	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendekatan manajemen musyawarah dengan mengadakan pertemuan bulanan berdasarkan jadwal kegiatan hingga sistem kerja sesuai dengan kesepakatan. b. Terdapat manajemen konflik dan manajemen kasus c. Manajemen approve, terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. 	Pendekatan Manajemen di ruang MPKP
4	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggunakan metode pemberian asuhan keperawatan TIM 	Metode pemberian asuhan keperawatan

No.	Kata Kunci	Kategori
	<ul style="list-style-type: none"> b. Tergantung jumlah pasien ada berapa c. Bagi tugas habis, dengan jumlah pasien berapa pun dibagi menjadi dua Tim. 	
5	<ul style="list-style-type: none"> a. Peneguran tersebut dapat terjadi dalam suatu forum yang dibuka terkait dengan masalah (konflik) b. Saya melakukan pendekatan dengan orang tersebut jika menurut rekan-rekan bahwa orang tersebut bermasalah saya akan mencari data-data dahulu tidak langsung menegurnya. c. Saya ajak orang tersebut untuk sharing d. saya tidak akan langsung to the point ambil orangnya namun kita buka suatu forum lalu kita bahas bahwa penting tidak melakukan pendokumentasian. 	Sistem kompensasi
6	<ul style="list-style-type: none"> a. Orang yang merasa tidak melakukan pendokumentasian akhirnya akan ikut terbawa, sehingga ia akan ikut untuk menulis pendokumentasian. b. Biasanya orang tersebut akan mengungkapkan masalahnya seperti apa. 	Perasaan staf yang mendapatkan sistem kompensasi
7	<ul style="list-style-type: none"> a. Kita memberikan sepeling (keringanan) berupa toleransi setengah jam b. Rapat ini dihadiri oleh semua staf yang ada diruangan dan menyesuaikan dengan jadwal perawat sehingga perawat yang libur tidak harus datang ke rumah sakit. 	Bentuk sistem kompensasi
8	<ul style="list-style-type: none"> a. Penghargaan dalam hal bintek-bintek (pembinaan teknis) seperti ikut pelatihan b. Reward yang belum bisa dirasakan seperti saat kinerja perawat baik, maka penilaian point di JP juga baik c. Kompensasi dan punishment lewat performen indeks, perfomen indeks terdiri dari absensi keseharian, tugas pokok. d. Perfomen indeks dinilai dalam persentase, itu sudah masuk diuangkan. e. Selain itu dalam bentuk pelatihan, uang tersebut dalam bentuk JP. 	Penghargaan

Content Analysis berdasarkan kategori yang didapatkan melalui wawancara telah disusun adalah sebagai berikut:

No	Kategori	Tema
1	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistem kompensasi b. Perasaan staf yang mendapatkan sistem kompensasi c. Bentuk sistem kompensasi 	Persepsi kepala ruang tentang sistem kompensasi di ruang MPKP
2	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan MPKP b. Hambatan Pelaksanaan MPKP c. Tenaga perawat ruang MPKP d. Nilai-nilai profesional yang diharapkan e. Pendekatan Manajemen di ruang MPKP f. Metode pemberian asuhan keperawatan g. Penghargaan 	Persepsi kepala ruang dalam implementasi MPKP

PEMBAHASAN

A. Persepsi kepala ruang tentang sistem kompensasi di ruang MPKP

1. Sistem kompensasi

Sistem kompensasi terdapat kriteria-kriteria yang harus dipenuhi, diantaranya adalah *Acceptable to employee* yang berarti memerlukan pertimbangan apakah kompensasi tersebut harus dilakukan secara tertutup ataukah diperlukan komunikasi agar tercapai titik temu yang disepakati dan dapat diterima oleh semua pihak., ataukah mengikutsertakan karyawan dalam menentukan keputusan yang terkait dengan sistem kompensasi.¹⁹

2. Perasaan staf yang mendapatkan sistem kompensasi

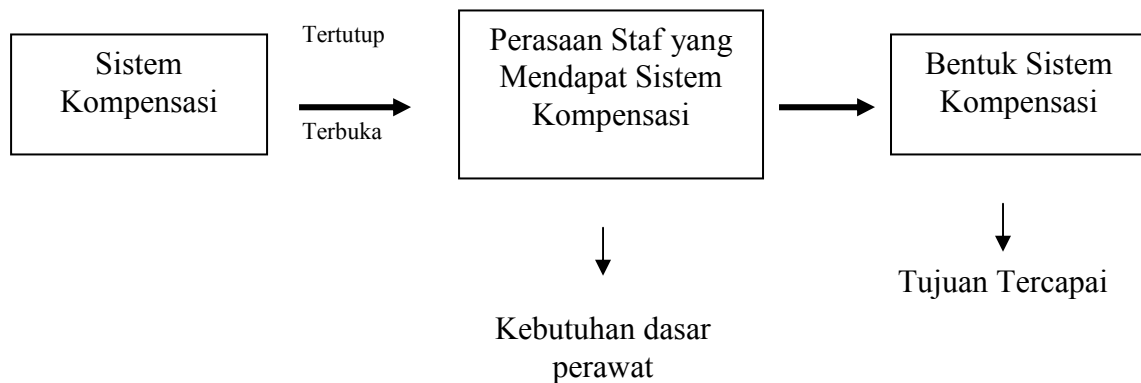
Sistem kompensasi juga harus memberikan rasa aman (*secure*) sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan.¹⁹ Salah satu kebutuhan dasar manusia adalah keamanan dan keselamatan yang merupakan kebutuhan dasar tingkat dua menurut Maslow, setelah kebutuhan fisiologis yang tingkat pertama.¹⁹

3. Bentuk sistem kompensasi

Toleransi ini diberikan adalah untuk tidak membuat suatu dampak yang buruk melainkan adalah untuk memunculkan perilaku yang saling mendukung antara sesama rekan perawat, diharapkan akan terjadi suatu prestasi yang baik yaitu peningkatan kinerja pada perawat agar dapat datang saat pergantian shift dengan giat.¹⁹

Perencanaan dalam setiap kegiatan dengan melibatkan semua staf adalah untuk mengetahui gambaran perasaan setiap staf tentang kinerja ruangan terutama kinerja yang terjadi selama satu bulan. Rapat tersebut dibuka untuk musyawarah mencapai kesepakatan.

Berdasarkan kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan agar tujuan sistem kompensasi tercapai yaitu berupa penghargaan perilaku yang diinginkan dalam artian sistem kompensasi yang efektif hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan, seperti prestasi kerja yang baik, pengalaman kesetiaan dan tanggung jawab.¹⁹



Gambar 5: Persepsi Kepala Ruang tentang Sistem Kompensasi di Ruang MPKP

B. Persepsi kepala ruang dalam implementasi MPKP

1. Pelaksanaan MPKP

Secara umum gambaran pelaksanaan MPKP di RS Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang adalah sudah sesuai dengan kaidah-kaidah MPKP, yang salah satunya adalah melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan metode pemberian asuhan keperawatan, dalam hal ini menggunakan metode TIM.

2. Hambatan Pelaksanaan MPKP

Terdapat pula hambatan yang ditemukan dalam proses berjalannya MPKP, hambatan tersebut dirasakan dari eksternal ruangan misalnya supervisi yang belum maksimal, keluarga pasien yang tidak kooperatif, dan kerjasama antar tim kesehatan lain yang belum optimal. Hambatan yang terjadi pada tiap-tiap ruang berbeda, namun dapat ditarik kesamaan yaitu berupa kerjasama. Dalam hal ini kerjasama dapat berupa kerjasama perawat-klien, perawat-dokter, dan juga perawat-manajerial. Karena itu kepala ruangan mengambil kesimpulan untuk memecahkan hambatan ini dengan adanya komitmen dalam setiap elemen yang terdapat di rumah sakit.

MPKP adalah suatu sistem (struktur, proses dan nilai-nilai profesional) yang memungkinkan perawat profesional mengatur pemberian asuhan keperawatan, termasuk lingkungan untuk menopang pemberian asuhan tersebut. Sedangkan sistem adalah suatu totalitas yang kompleks yang terdiri dari berbagai subsistem yang berkaitan, saling tergantung dan berinteraksi, serta saling menentukan sehingga membentuk kesatuan terpadu untuk mencapai tujuan tertentu dan harus diperhitungkan pada setiap pengambilan keputusan.¹⁹

Sesuai dengan teori bahwa hambatan yang terjadi karena kurang adanya kerjasama sangat mempengaruhi kinerja MPKP tersebut dan sesuai hasil wawancara dengan (I1) bahwa jika semua elemen telah berkomitmen maka MPKP tersebut akan berjalan dengan baik.

3. Tenaga perawat ruang MPKP

Ketenagaan perawat di ruang MPKP dapat diatasi dengan memodifikasi jumlah perawat tiap shift dan mengikutsertakan mahasiswa dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien.

4. Nilai-nilai profesional yang diharapkan

Nilai-nilai profesional terdiri dari: penerapan teori atau ilmu pengetahuan yang dikembangkan oleh profesi berdasarkan riset atau penelitian, bertanggungjawab, terdapat sistem manajemen, dan kerjasama anatar tim.

5. Pendekatan Manajemen di ruang MPKP

Kepala ruang dalam memajemen ruangnya selalu melibatkan semua staf, untuk pengambilan keputusan juga berdasarkan musyawarah, forum terbuka atau rapat bulanan. Sehingga konflik yang terjadi dapat diselesaikan sampai pihak manajerial rumah sakit turun tangan.

6. Metode pemberian asuhan keperawatan

Ada empat metode pemberian asuhan keperawatan, yaitu metode fungsional, metode kasus, metode tim dan metode primer dimana setiap sistem mempunyai kelebihan dan kekurangan.¹¹ Di ruang-ruang MPKP RS Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang dibagi menjadi dua tim, untuk pembagian jumlah pasien dibagi bedasarkan banyaknya tim tersebut. Jadi pembagian habis sama banyak. Kepala Ruang merumuskan metode penugasan yang digunakan dengan menetapkan tujuan metode penugasan ketua tim dan anggota tim secara jelas. Membawahi 2-3 ketua tim, dan ketua tim mebawahkan 2-3 perawat.³

Metode tim adalah metode pemberian asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional (kepala tim) memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif.¹² Setiap tim terdiri dari PA dan ketua tim yang membawahi PA tersebut.

7. Penghargaan

Penghargaan untuk perawat MPKP yaitu Pengembangan karier melalui:³ Pengembangan karier ini dapat dilaksanakan untuk perawat yang dalam kesehariannya baik, sehingga performen indeks dapat ditingkatkan. Pengembangan karier salah satunya adalah pembinaan teknis atau pelatihan, yang mengadakan tersebut adalah dari pihak manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hartanto. Model Praktik Keperawatan Profesional. 2009. 5 April 2009. <http://www.artanto.com/model-praktik-keperawatan-profesional-2.html>
2. Sri Mulyani. Efektivitas sistim pembagian tugas metode primer modifikasi terhadap penerapan SAK serta kepuasan pasien dan perawat di ruang Model Praktek Keperawatan Profesional (MPKP) RSUD Prof. Margono Soekarjo Purwokerto. Yogyakarta: UGM. 2006
3. Nursalam. Managemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Ed 2. Jakarta: Salemba Medika. 2007
4. Grant, A. B & Massey, VH. Nursing Leadership Management, and Research. Pennsylvania: Springhouse Corporation. 1999
5. Marquis, BL & Huston, CJ. Management Decision Making for Nurses. 124 Cases Studies. 3 Ed. Philadelphia: JB Lippincott. 1999
6. Nunuk Pusorowati. Hubungan Gaya Kempemimpinan Situasional Kepala Ruang Rawat Dengan Pelaksanaan Tugas Perawat Di Ruang Rawat Nginap RSUP Dr Sardjito Yogyakarta (1990 - Skripsi). September 2003. diakses 25 Juni 2009. URL : <http://pusatdatajurnaldanskripsi.co.id>
7. Sunaryo. Psikologi Untuk Keperawatan. Editor: Ester, monica. Jakarta. 2002
8. Walgito, Bimi. Psikologi Sosial (Suatu Pengantar). Yogyakarta: Penerbit Andi. 2001
9. <http://www.depsos.go.id/Balatbang/Puslitbang/UKS/2005/Sutaat.htm>. 12 September 2009
10. Komplin, C. W. Leadership Roles and Management Functions In Nursing: Theory and Application. 6 Ed. Philadelphia: Lippincott Company. 2008
11. Gilles. Nursing Staff Development A Component Of Human Resource Development. Philadelphia: WB. Saunders. 1995
12. Douglas, L. M. The Effective Nurse: Leader and Manager. 5 Ed. Philadelphia: WB. Saunders. 1996
13. Debus. Hospital Management. 2 Ed. Philadelphia : WB Saunders. 1990

14. Talbot, Polit & Hungler. Contemporary Nursing: Issue, trend & management. 4 Ed. Philadelphia: Elsevier Mosby. 2007
15. Morse J. M. Nursing Research The Application of Qualitatif Approach. Ed. 2. England : Clays Ltd. 1996
16. Holloway & Wheeler. Qualitative Research In Nursing. 2 Ed. Edinburgh: Blackwell Science Ltd. 2002
17. Soekidjo Notoatmodjo. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2005.
18. Maleong L.J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2004
19. Santoso Soeroso. Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit. Jakarta : ECG. 2003