

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keperawatan utama sebagai suatu metode penugasan tanggungjawab perawatan pasien kepada staf perawat dimulai di rumah sakit Universitas Minnesota pada tahun 1968. Walaupun terdapat beberapa variasi dalam metode tersebut yang dipakai di lembaga yang berbeda, istilah keperawatan utama biasanya diterapkan kepada cara penugasan masing-masing perawat bertanggungjawab untuk perawatan sepenuhnya membentuk sebuah kelompok kecil yang terdiri dari lima atau enam pasien dari mulai masuk rumah sakit sampai pulang (Gillies, 1996).

Pelayanan keperawatan profesional diberikan dengan berbagai bentuk metode penugasan yang terdapat lima model asuhan keperawatan. Metode penugasan yang terdiri dari lima yaitu metode fungsional, metode tim, metode primer, metode kasus dan metode keperawatan tim-primer (Madonni et al., 2015).

Metode tim merupakan metode pemberian asuhan keperawatan dimana seorang perawat profesional memimpin sekelompok tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan pada sekelompok klien melalui upaya kooperatif dan kolaboratif (Ratna Sitorus, 2011). Perawat di ruangan dibagi dalam 2-3 tim/grup yang terdiri atas tenaga profesional, tenaga teknial, dan pembantu dalam satu grup kecil yang saling membantu (Tri Ismu Pujiyanto, 2019).

Pelaksanaan metode pemberian asuhan keperawatan tim di rumah sakit masih belum dapat dilaksanakan sepenuhnya terutama pelaksanaan elemen kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, penugasan dan supervisi. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting. Kepemimpinan dari seorang ketua tim sangat dibutuhkan untuk kelancaran operasional dalam memberikan asuhan keperawatan (Mampuk, 2019).

Pelaksanaan metode tim pada pimpinan tim bertanggungjawab untuk mengetahui keadaan dan kebutuhan semua pasien yang termasuk dalam tim dan merencanakan asuhan secara individual (Marquis, 2012). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tri Ismu, (2019) bahwa ada beberapa elemen yang penting yang dapat mempengaruhi penerapan metode tim menjadi optimal bahkan kurang optimal yaitu kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, penugasan dan supervisi. Anggota tim harus menghargai kepemimpinan ketua tim karena ketua tim membantu anggotanya untuk memahami dan melakukan tugas sesuai dengan kemampuan mereka.

Elemen dalam pelaksanaan komunikasi pada metode tim harus efektif dan efisien memerlukan strategi komunikasi yang tepat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mogopa et al., (2017) bahwa penerapan metode tim yang optimal akan tercapai apabila semua anggota tim saling bekerjasama, menghargai, menghormati setiap pemimpin dan melakukan komunikasi serta koordinasi yang baik antar sesama anggota tim. Komunikasi yang baik antar sesama perawat maupun dengan atasan membuat kesalahan atas suatu tindakan dapat diminimalkan (Amalia, 2019).

Pelaksanaan koordinasi juga berhubungan dengan pelaksanaan tugas, identifikasi masalah, analisa data dan pemecahan masalah. Kepala ruangan sebagai manajer yang mengkoordinasikan kegiatan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien agar lebih efektif. Kepala ruangan juga membuat perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan yang harus dilaksanakan secara rutin untuk mencapai tujuan organisasi (Hildegardis., 2019).

Pendelegasian atau penugasan kepala ruangan dan ketua tim memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan uraian tugas masing -masing (Marquis, 2012). Dalam pemberian suatu wewenang dan tanggung jawab perlu dilakukan dengan cara yang lebih efektif maka para pimpinan akan memperoleh lebih banyak waktu untuk memikirkan,

membuat perencanaan, serta melaksanakan supervisi dari pada tugas mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Didik Nugraha, (2022) bahwa pendelegasian yang dilakukan dalam kategori baik karena kepala ruangan dalam memberikan tugas menggunakan komunikasi yang baik sehingga dapat dipahami oleh anggotanya, apabila anggota perawat ada masalah yang tidak dipahami kepala ruangan mampu berdiskusi dengan baik dalam memecahkan suatu masalah serta kepala ruangan juga selalu mendorong anggota-anggotanya untuk meningkatkan kreatifitasnya supaya lebih maju lagi.

Supervisi berfokus kepada perawat untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yullyzar et al., (2020) bahwa keberhasilan pelayanan keperawatan dalam meningkatkan mutu pelayanan tidak terlepas dari peran kepala ruang dan ketua tim dalam menjalankan tugasnya yang salah satunya melakukan supervisi sehingga kinerja perawat pelaksana dapat mencapai standar yang telah ditetapkan khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Keberhasilan metode tim ditentukan oleh kemampuan ketua tim dalam memberikan tugas kepada anggota tim dan mengarahkan pekerjaan timnya (Herlina et al., 2017). Penerapan metode tim berlandaskan pada uraian tugas dan konsep bahwa ketua tim sebagai perawat profesional harus mampu menggunakan berbagai teknik kepemimpinan, mengkaji setiap klien, menetapkan rencana asuhan keperawatan, membagi tugas kepada anggota tim, dapat memberikan asuhan keperawatan, melakukan komunikasi efektif, supervisi, koordinasi perawat dalam melaksanakan tugas, dan pendelegasian tugas kepada anggota tim, serta dokumentasi keperawatan (Amalia, 2019).

Kepala ruangan menjalankan fungsi manajemen keperawatan yang meliputi manajemen pelayanan keperawatan dan manajemen asuhan keperawatan. Komponen fungsi pengorganisasian meliputi struktur organisasi, metode pemberian asuhan keperawatan, pengelompokkan aktivitas untuk mencapai tujuan, bekerja dalam struktur

organisasi dengan memahami kekuatan dan otoritas. Maka metode pemberian asuhan keperawatan merupakan bagian dari fungsi pengorganisasian (Bessie L. Marquis, 2012).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan data tentang pelaksanaan metode tim di Indonesia. Penelitian Mogopa et al., (2017) di rumah sakit Prof. Dr. R.D. Kandou Manado sebagian besar perawat pelaksana pada penerapan metode tim sudah optimal 23 (60,5%) dan penerapan metode tim kurang optimal 15 (39,5%). Penelitian Astuti & Norhalimah, (2019) di RSUD Ulin Banjarmasin bahwa penerapan metode tim cukup 14 (73,7%). Penelitian Nining Rusmianingsih, (2022) di RSUD 45 Kuningan Yogyakarta bahwa sebagian besar penerapan metode tim kategori baik 68 (61,8%) dan kurang baik 42 (38,2%). Bila dilihat dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan metode tim masih ada berada dalam kategori kurang baik.

Faktor penting yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam menjalankan metode penugasan adalah dengan mendukung terciptanya kesejahteraan perawat, salah satunya yaitu dengan mewujudkan adanya dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan suatu tingkatan dimana para perawat percaya bahwa organisasi dapat menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins, 2017).

Perawat termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka merasakan adanya dukungan, kepedulian, dan penghargaan dari organisasi (Sun, 2019). Persepsi dukungan organisasi juga ditunjukkan oleh adanya persepsi bahwa manajemen peduli tentang kesejahteraan dan kepuasan kerja perawat, serta sejauh mana penghargaan yang diberikan atas kontribusi dan prestasi mereka (Azida et al., 2009). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hayati, 2020) bahwa perawat yang merasa dukungan organisasi dari rumah sakit tinggi, maka mereka akan lebih erat menanamkan identitas organisasi pada dirinya, bekerja lebih baik, dan mempersepsikan organisasinya secara lebih positif. Maka dapat disimpulkan bahwa

persepsi dukungan organisasi adalah persepsi perawat atas dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi perawat pada pekerjaannya.

Dimensi persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger, (2002) diantaranya adalah keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan dalam kaitannya misalnya pengakuan, keamanan kerja, otonomi, penekan peran, dan pelatihan. Keadilan terkait dengan keadilan struktural dan prosedural yang menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan sumber daya manusia diantara perawat, keadilan yang berkaitan dengan aturan-aturan formal dan kebijakan bagi perawat serta keadilan dalam penerimaan informasi yang akurat. Kedua terkait dukungan atasan yang menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki perhatian terhadap perawat dan peduli terhadap kesejahteraan perawat. Dukungan atasan memiliki kaitan erat dengan persepsi perawat seorang pemimpin terhadap dukungan organisasi, karena perawat yang memiliki tanggungjawab untuk mengarahkan, mengkomunikasikan kebijakan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Terkait penghargaan dari organisasi dapat meliputi gaji, tunjangan,, bonus, promosi, pelatihan/pengembangan diri serta kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi perawat.

Menurut Baliartati, (2017) dalam mempersepsi dukungan organisasi, perawat memperhatikan beberapa aspek, diantaranya adalah tanggapan organisasi terhadap ide yang disampaikan perawat, permasalahan perawat, serta kesejahteraan dan kesehatan perawat. Jika organisasi melihat bahwa perawat mampu memberikan ide yang konstruktif dan mungkin direalisasikan dengan perencanaan yang matang, maka perawat akan mengembangkan perasaan positif akan dukungan organisasi pada dirinya. Jika organisasi cenderung berdiam diri dan tidak menunjukkan kepedulian pada masalah perawat, maka perawat juga akan mengembangkan persepsi negatif pada dukungan organisasi. Jika organisasi berusaha untuk memenuhi kesejahteraan perawat, maka perawat juga akan

menilai positif pada dukungan organisasi dan merasa organisasi menghargai kinerjanya serta memperhatikan mereka.

Penelitian yang dilakukan Anggi & Prasetio (2021) juga menunjukkan bahwa pada aspek kondisi kerja dan penghargaan organisasi memiliki relevansi yang tinggi terhadap persepsi dukungan organisasi diikuti oleh aspek keadilan dan dukungan supervisor. Diketahui bahwa perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik dan adil selama bekerja, selain itu supervisor juga memperhatikan karyawan dengan baik serta memberikan dukungan pada pekerjaan mereka. Penghargaan pada kinerja karyawan tergolong baik, sehingga persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan juga telah dianggap baik.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang berhasil meraih akreditasi paripurna setelah menjalani penilaian dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) pada tanggal 27-30 Mei 2019 lalu. Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) telah merilis hasil akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dan menyatakan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang terakreditasi tingkat paripurna. Dalam proses akreditasi ini, Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang telah melewati 16 BAB program kerja yang dinilai dari sisi manajemen, medis dan keperawatan dengan nilai yang sangat baik.

Berdasarkan studi awal pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi dan wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan dan Kepala Ruang Bedah dan Interne metode asuhan keperawatan yang digunakan adalah metode tim. Penerapan metode tim di Instalasi Rawat Inap sudah dilaksanakan di dalamnya terdapat uraian tugas ketua tim dan pelaksanaan perawat. Sebelumnya di ruangan rawat inap interne dan bedah sudah pernah dilaksanakan menggunakan perawat penanggungjawab asuhan (PPJA) tetapi pada kenyataannya yang digunakan adalah metode tim karena pelaksanaan shift sore dan malam masih menggunakan penanggungjawab shift untuk keseluruhan tim, bukan sebagai penanggung jawab asuhan (PPJA). Jumlah perawat di ruangan rawat inap berdasarkan

tingkat pendidikan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang adalah sebanyak 104 perawat dengan latar belakang pendidikan Ners 58 perawat dan D3 Keperawatan 46 perawat.

Hasil wawancara langsung kepada perawat pelaksana di ruang bedah dan interne mengatakan bahwa pelaksanaan metode tim sudah dilakukan di ruangan rawat inap akan tetapi dalam pelaksanaan metode tim dalam pembagian tugas dan tanggungjawabnya masih ada yang melimpahkan tugasnya kepada anggota tim yang lain. Mereka juga mengatakan bahwa organisasi rumah sakit tidak pernah memperhatikan dan menghargai hasil jerih payah perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, jika ada keluhan atau komplain selama proses pelayanan dianggap cenderung lambat dan tidak ada tindak lanjut.

Perawat pelaksana dari 5 orang, 3 perawat pelaksana juga mengatakan pembagian tugas kepada anggota tim terutama pada shift sore dan malam dimodifikasi menjadi 1-2 tim dan belum berdasarkan jumlah pasien dan sistem klasifikasi pasien karena keterbatasan tenaga. Mereka juga mengatakan bahwa mereka merasa waktu mereka terbagi karena pendelegasian tugas yang dilimpahkan, karena bagi mereka itu pekerjaan tambahan sementara di ruang rawat inap banyak pasien yang harus dilayani dan masih ada yang belum melaksanakan sesuai dengan SPO karena belum semua kepala ruangan melakukan pendelegasian kepada ketua tim kepada anggota tim sesuai dengan kompetensinya. Sedangkan 2 perawat pelaksana mengatakan bahwa mereka merasa senang diberikan pendelegasian oleh ketua tim sehingga termotivasi atau bersemangat untuk kerja karena diberikan kepercayaan oleh atasan.

Masalah supervisi perawat mengungkapkan peran kepala ruang dalam melakukan supervisi dilaksanakan setiap hari dalam bentuk observasi saja terhadap kinerja perawat. Kepala ruangan langsung memberikan teguran apabila perawat melakukan kesalahan dan

tidak pernah memberikan penghargaan atau *reward* apabila perawat melakukan tugas dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Dukungan Organisasi dengan Pelaksanaan Metode Tim di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr.Rasidin Padang”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Bagaimanakah Analisis Hubungan Dukungan Organisasi dengan Pelaksanaan Metode Tim di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr.Rasidin Padang.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan dukungan organisasi dengan pelaksanaan metode tim di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr.Rasidin Padang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekuensi karakteristik responden (Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja) di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang.
- b. Mengetahui distribusi frekuensi pelaksanaan metode tim di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang
- c. Mengetahui distribusi frekuensi dukungan organisasi di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang.
- d. Mengetahui distribusi frekuensi dukungan organisasi : keadilan di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang.

- e. Mengetahui distribusi frekuensi dukungan organisasi : dukungan atasan di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang
- f. Mengetahui distribusi frekuensi dukungan organisasi : penghargaan dan kondisi kerja di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang.
- g. Mengetahui hubungan dukungan organisasi dengan pelaksanaan metode tim di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang
- h. Mengetahui hubungan dukungan organisasi : keadilan dengan pelaksanaan metode tim di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang.
- i. Mengetahui hubungan dukungan organisasi : dukungan atasan dengan pelaksanaan metode tim di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang
- j. Mengetahui hubungan dukungan organisasi : penghargaan dan kondisi kerja dengan pelaksanaan metode tim di ruang rawat inap rumah sakit umum dr. Rasidin Padang.
- k. Mengetahui faktor dominan yang paling berhubungan dukungan organisasi dengan pelaksanaan metode tim di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr. Rasidin Padang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak yang terlibat secara langsung ataupun tidak langsung seperti direktur rumah sakit, pihak manajemen, kepala ruangan, ketua tim, anggota tim. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang penerapan metode tim yang baik dalam meningkatkan pelayanan asuhan keperawatan professional.

2. Bagi Institusi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan atau informasi bagi pihak manajemen untuk perbaikan sistem penghargaan dan kondisi kerja RSUD dr Rasidin Padang di masa yang akan datang, sehingga akan memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja perawat menjadi lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti tentang bagaimana dukungan organisasi yang telah di terapkan di RSUD dr Rasidin Padang dan dikaitkan dengan penerapan metode tim.

