

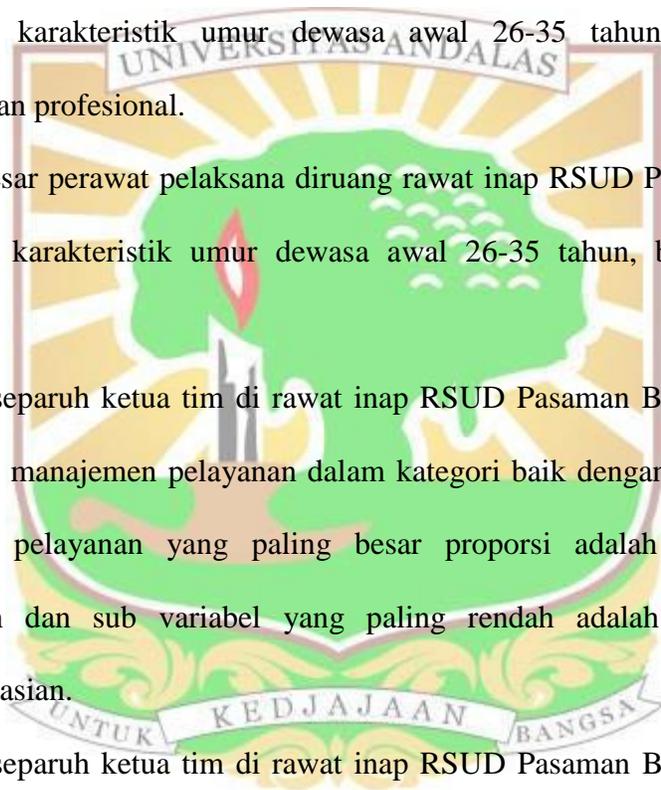
BAB 7

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan :

1. Sebagian besar ketua tim diruang rawat inap RSUD Pasaman Barat mempunyai karakteristik umur dewasa awal 26-35 tahun, separuhnya berpendidikan profesional.
2. Sebagian besar perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pasaman Barat mempunyai karakteristik umur dewasa awal 26-35 tahun, berpendidikan vokasional.
3. Lebih dari separuh ketua tim di rawat inap RSUD Pasaman Barat memiliki kemampuan manajemen pelayanan dalam kategori baik dengan sub variabel manajemen pelayanan yang paling besar proporsi adalah kemampuan perencanaan dan sub variabel yang paling rendah adalah kemampuan pengorganisasian.
4. Lebih dari separuh ketua tim di rawat inap RSUD Pasaman Barat memiliki kemampuan manajemen asuhan keperawatan dalam kategori baik dengan sub variabel manajemen pelayanan yang paling besar proporsi adalah kemampuan rencana tindakan keperawatan dan sub variabel yang paling rendah adalah kemampuan diagnosa keperawatan.



5. Lebih dari separuh perawat pelaksana di rawat inap RSUD Pasaman Barat memiliki kemampuan manajemen asuhan keperawatan dalam kategori baik dengan sub variabel manajemen asuhan keperawatan yang paling besar proporsi adalah kemampuan implementasi keperawatan.
6. Ada perbedaan yang signifikan kinerja manajemen pelayanan ketua tim kemampuan perencanaan, kemampuan pengorganisasian, kemampuan pengarahan dan kemampuan pengawasan sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan Model Praktik Keperawatan Profesional metode tim di rawat inap RSUD Pasaman Barat. Sedangkan kemampuan pengorganisasian tidak ada perbedaan sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan Model Praktik Keperawatan Profesional metode tim di rawat inap RSUD Pasaman Barat.
7. Ada perbedaan yang signifikan kinerja manajemen asuhan keperawatan ketua tim kemampuan pengkajian, kemampuan diagnosa keperawatan, kemampuan rencana tindakan sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan Model Praktik Keperawatan Profesional metode tim di rawat inap RSUD Pasaman Barat. Sedangkan kemampuan diagnosa keperawatan tidak ada perbedaan sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan Model Praktik Keperawatan Profesional metode tim di rawat inap RSUD Pasaman Barat.
8. Ada perbedaan yang signifikan kinerja manajemen asuhan keperawatan perawat pelaksana kemampuan implementasi dan kemampuan evaluasi sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan Model Praktik Keperawatan Profesional metode tim di rawat inap RSUD Pasaman Barat.

7.2 Saran

7.2.1 Direktur RSUD Pasaman Barat

- a. Menetapkan kebijakan pemberlakuan sistem penugasan keperawatan berdasarkan manajemen ruangan
- b. Memberlakukan penyelenggaraan metode penugasan tim berdasarkan fungsi manajemen ketua tim dan pelaksanaan proses asuhan keperawatan
- c. Memberi kebijakan tentang *reward* berupa finansial tambahan sebagai ketua tim sesuai dengan penilaian kinerjanya sebagai ketua tim.
- d. Menerbitkan SK Ketua Tim untuk masing-masing rawat inap
- e. Menambah anggaran dana diklat untuk pelatihan keperawatan dengan koordinasi dengan bagian keuangan dan bagian perencanaan

7.2.2 Kasi keperawatan RSUD Pasaman Barat

- a. Memberikan kesempatan secara terencana kepada seluruh ketua tim dan perawat pelaksana untuk melanjutkan pendidikannya
- b. Memberikan *reward* atas loyalitas ketua tim dan perawat pelaksana dengan cara memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar
- c. Menyusun ketenagaan keperawatan berdasarkan tingkat pendidikan dan masa kerja serta membuat pengorganisasian staf sesuai dengan metoda tim yang dilaksanakan di ruang rawat inap
- d. Menyiapkan regulasi dengan pihak manajemen tentang SPO, Kebijakan, Pedoman, SK dan panduan yang dibutuhkan dalam keperawatan

- d. Mensosialisasikan kegiatan kegiatan metode tim seperti timbangan, *pre dan post conference* serta ronde keperawatan sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SPO) RSUD Pasaman Barat.
- e. Melakukan supervisi terencana terhadap kinerja kepala ruangan, ketua tim dalam pelaksanaan fungsi manajemen dan asuhan keperawatan
- d. Melakukan seleksi pemilihan ketua tim berdasarkan usia, masa kerja dan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki untuk mendapatkan ketua tim yang berkualitas dan profesional.
- e. Menyusun daftar pelatihan keperawatan yang akan diajukan untuk penammbangan anggaran dana pelatihan keperawatan

7.2.3 Komite keperawatan RSUD Pasaman Barat

- a. Mendukung pelaksanaan metode penugasan tim agar dapat meningkatkan kinerja perawat.
- b. Mengusulkan kepada Direktur untuk menetapkan ketua tim berpendidikan profesi Ners dengan masa kerja diatas 2 tahun melalui uji kompetensi sebagai syarat menjadi ketua tim
- c. Berkoordinasi dengan kasi keperawatan untuk mengadakan pelatihan tentang pendokumentasian yang terbaru
- d. Berkoordinasi dengan kasi keperawatan untuk melakukan uji kompetensi terhadap ketua tim terpilih

7.2.4 Kepala Ruangan RSUD Pasaman Barat

- a. Mensosialisasikan sistem penugasan keperawatan metode tim kepada ketua tim dan perawat pelaksana
- b. Berkoordinasi dengan bidang keperawatan dalam membuat perencanaan kebutuhan perawat untuk melanjutkan pendidikan
- c. Melakukan evaluasi dan monitoring pendokumentasian yang telah dilaksanakan ketua tim dan perawat pelaksana
- d. Memberikan motivasi kepada ketua tim dalam menjalankan pendelegasian tugasnya sebagai manajerial langsung diruangan.

7.2.5. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi ilmiah untuk digunakan dalam bidang keperawatan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya keperawatan dalam sistem model praktik keperawatan profesional (MPKP) metode tim.

7.2.6. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap khususnya untuk Model Praktik Keperawatan Profesional metode tim perlu diperkuat dengan penelitian yang juga melibatkan langsung peran dan fungsi kasi keperawatan, kepala ruangan dalam fungsi manajemen pelayanan di rawat inap.