**GAMBARAN HARAPAN PERAWAT DALAM PENERAPAN**

 **MANAJEMEN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH**

**SAKIT KALVARI GIDI KABUPATEN**

 **JAYAWIJAYA- PAPUA**

**Yemto Tabo**

**Herman Warouw, SKM, M.Kep**

**Abraham Babakal, S.Kep.Ns**

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultan Kedokteran

Unverstas Sam Ratulangi Manado

Email: Yemto\_Tabo@yahoo.com

**Abstract:** Hope is the desire to be ac**h**ieved by our hearts and hope is something that makes us normally survive in the hurdles . And management of nursing care is an arrangement of resources in carrying out nursing activities using the nursing process to meet the client's needs or resolve client issues . The purpose of this study was to determine the description Hope Nurses And Nursing Care Management Application GIDI Calvary Hospital Jayawijaya Papua . This type of research is descriptive method used in this study with the Work sampling approach . This study uses 20 respondents and data analysis to determine and identify the picture expectations of nurses and nursing care management implementation at Calvary hospital GIDI Jayawijaya Papua
**Keywords :** Hope nurses , nursing care management

**Abstrak:** Harapan adalah keinginan yang ingin dicapai oleh hati kita dan harapan adalah suatu yang membuat kita biasanya bertahan didalam rintangan. Dan Manajemen asuhan keperawatan merupakan pengaturan sumber daya dalam menjalankan kegiatan keperawatan dengan menggunakan metode proses keperawatan untuk memenuhi kebutuhan klien atau menyelesaikan masalah klien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran Harapan Perawat Dan Penerapan Manajemen Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit GIDI Kalvari Kabupaten Jayawijaya Papua. Jenis penelitian ini adalah Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif* dengan pendekatan *Work sampling.* Penelitian ini menggunakan 20 responden dan analisis data untuk mengetahui dan mengidentifikasi gambaran harapan perawat pelaksana dan penerapan manajemen asuhan keperawatan di rumah sakit kalvari GIDI Kabupaten Jayawijaya Papua.

**Kata kunci :** Harapan perawat, Manajemen asuhan keperawatan

**PENDAHULUAN**

Organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, pada dasarnya adalah organisasi pelayanan umum. Oleh karenanya rumah sakit perlu memiliki kinerja profesional yang baik sesuai dengan harapan pasien. Selain memberikan pelayanan keperawatan yang profesional. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 kesehatan mencantumkan bahwa tenaga kesehatan harus memenuhi ketentuan kode etik, standar, hak pengguna pelayanan kesehatan, standar pelayanan dan standar prosedur operasional.

Kinerja pelayanan kesehatan rumah sakit yakni kinerja perawat dapat dinilai dari segi kompetensi teknis petugas yang berhubungan dengan bagaimana standar pelayanan dalam penerapan manajemen asuhan keperawatan yang telah ditetapkan. Karena Pasien merupakan pengguna jasa rumah sakit mempunyai hak untuk menilai proses pelayanan keperawatan tersebut. Semakin baik penilaian pasien, akan semakin baik pula kualitas pelayanan keperawatan rumah sakit tersebut. (Samba, 2000).

Asuhan keperawatan itu sendiri merupakan suatu proses dalam praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada klien pada berbagai tatanan pelayanan keperawatan, dengan metodologi proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan, dilandasi etika keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan. Praktek keperawatan juga merupakan tindakan mandiri, perawat profesional melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan pasien dan tenaga kesehatan lainnya dalam memberikn asuhan keperawatan sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawabnya (Menurut depkes RI,2001 )

Berdasarkan penggunaan asuhan keperawatan dalam praktek keperawatan, maka keperawatan dapat dikatakan sebagai profesi yang sejajar dengan profesi dokter, apoteker, dokter gigi dan lain-lain. Dengan demikian keperawatan dapat dikatakan sebagai profesi karena memiliki landasan ilmu pengetahuan yang jelas dan memiliki kode etik profesi. (Aziz. 2007).

Rumah Sakit Kalvari Gereja Injili Di Indonesia sebagai rumah sakit yayasan berkontribusi pada peningkatan keperawatan melalui penyediaan pelayanan kesehatan baik perawat, medis maupun non medis yang berkualitas. Menurut sepengetahuan peneliti dan survey, rumah sakit tersebut baru di buka tiga tahun yang lalu dan telah melakukan pelayanan kesehatan. Namun, sangat di sayangkan sekali ialah dengan kurangnya Sumber Daya Manusia khususnya tenaga pelayanan kesehatan, baik tim medis,bidan, perawat profesional dan lainya. Sehingga penelitian ini dapat di pandang sangat di butuhkan bagi rumah sakit tersebut. karena kondisi realitasnya terdapat tenaga perawat yang hanya di dominasi oleh lulusan Sekolah Perawat Kesehatan ( SPK ), dan D3 keperawatan (RS Kalvari. 2009).

Bertitik pada uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang ”Gambaran Harapan Perawat Dalam Penerapan Manajemen Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Kalvari GIDI Kabupaten Jayawijaya”.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif* dengan pendekatan *Work sampling* yang bertujuan untuk melihat gambaran harapan perawat pelaksana dalam rangka penerapan manajemen asuhan keperawatan di Rumah Sakit GIDI Wamena

Populasi adalah keseluruhan objek yang di teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di rumah sakit kalvari GIDI Kalvari wamena, sedangkan Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi, yaitu seluruh perawat pelaksana yang telah dan sedang bekerja di rumah sakit kalvari GIDI, yang memenuhi kriteia yakni : berusia diatas 20 tahun, tamat D3 dan S1, Bekerja di rumah sakit gidi lebih dari 1 Tahun

**HASIL dan PEMBAHASAN**

**Analisis Univariat**

Analisis univariat dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel-variabel yang diteliti tanpa menghubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain dengan uji statistik.

**Jenjang Pendidikan**

Tabel. 1.1. Distribusi frekwensi menurut jenjang responden di rumah sakit gidi kalvari Wamena Tahun 2012.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenjang Pendidikan** | **Jumlah** | **%** |
| Strata satu (S1) |  11 | 55 |
| Diploma Tiga (D3) | 9 | 45 |
| Total | 20 | 100 |

Berdasarkan tabel 1.1. diatas menunjukkan bahwa 55% pendidikan strata satu (S1)

**Harapan Perawat Dalam Hasil Prestasi**

Tabel. 1.2. Distribusi frekwensi responden menurut Harapan Perawat Dalam Hasil Prestasi Tahun 2012.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Harapan Perawat Dalam Hasil Prestasi** | **Jumlah** | **%** |
| Baik | 14 | 70 |
| Kurang | 6 | 30 |
| Total | 20 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan harapan responden dalam hasil prestasi. Dari 20 responden yang diteliti sebanyak 70% mempunyai harapan perawat dalam hasil prestasi yang baik.

**Harapan Perawat Dalam Valensi**

Tabel.1.3. distribusi frekwensi responden berdasarkan harapan dalam valensi Tahun 2012.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Harapan Valensi** | **Jumlah** | **%** |
| Baik | 14 | 70 |
| Kurang Baik | 6 | 30 |
| Total | 20 | 100 |

Harapan perawat dalam hasil valensi seperti ditunjukkan pada tabel.1.3 diatas diperoleh 70% dengan harapan valensi yang baik.

**Harapan Perawat Dalam Prestasi Usaha**

Tabel.1.4. distribusi frekwensi berdasarkan responden harapan perawat dalam prestasi usaha Tahun 2012.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Harapan Prestasi Usaha** | **Jumlah**  | **%** |
| Baik | 20 | 100 |
| Kurang Baik | 0 | 0 |
| Total | 20 | 100 |

Harapan perawat dalam prestasi usaha seperti ditujukan pada tabel 1.4 di atas diperoleh sebanyak 100% dengan prestasi usaha baik.

**Harapan Perawat Dalam Asuhan Keperawatan**

Tabel.1.5 distribusi frekwensi berdasarkan harapan responden tentang asuhan keperawatan Tahun 2012.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Harapan Perawat Dalam Asuhan Keperawatan** | **Jumlah** | **%** |
| Baik | 20 | 100 |
| Kurang Baik | 0 | 0 |
| Total | 20 | 100 |

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan 100% mempunyai harapan yang baik dalam penerapan manajemen asuhan keperawatan.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di rumah sakit kalvari Gidi Wamena Kabupaten Jayawijaya menunjukkan bahwa dari 20 responden dengan jenjang pendidikan strata satu (S1) (55%, D3 (45%) untuk tingkat pendidikan tenaga keperawatan untuk mengani harapan pasien dan penerapan manajemen asuhan keperawatan yang bermutu.

**Gambaran Responden Harapan Perawat Dalam Hasil Prestasi**

Gambaran responden harapan perawat dalam hasil prestasi dari 20 orang responden diperoleh sebanyak 14 orang (70%) dengan harapan baik, 6 orang (30%) dengan harapan kurang baik.

Harapan hasil prestasi ialah individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah laku (Kuntoro 2010)

Motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya pencapaian tujuan. orang yang motif berprestasinya tinggi bercirikan tanggungjawab atas segala perbuatanya, mengaitkan diri pada karir atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalan. Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatanya, selalu bersedia mendengarkan pendapat sebagai masukan untuk memperbaiki dirinya; berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik, berusaha melakkan inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya) banyak gagasan, dan mampu mewujudkan gagasan dengan baik. Ingin bebas berkarya,kurang menyenangi sistem yang membatasi geraknya kearah yang lebih positif. Kekuatan datang dari anda sendiri bukan orang lain; merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktunya, yang dapat dikerjakan sekarang jangan ditunda sampai esok hari; bekerja keras dan bangga atas hasil yang dicapai.

Berdasarkan penelitian untuk harapan hasil prestasi dapat dilakukan dengan baik dan penuh dengan sangat hati-hati. Namun, semangat untuk berbuat yang terbaik bagi pelangan adalah satu tanggungjawab moral yang tidak dapat penulis bayangkan secara akal sehat.

**Harapan Perawat Dalam Valensi**

Harapan responden dalam Valensi diperoleh sebanyak (70%) dengan harapan baik, (30%) dengan harapan dalam valensi yang kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan baik yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan maupun wawancara secara langsung menunjukkan umumnya para perawat menharapkan imbalan kerja yang besar. Namun, sikap pribadi dari semua tenaga perawat melayani dengan hati yang penuh kasih sesuai moto rumah sakit klinik kalvari yaitu “ Kami Mengobati,Yesus Menyembuhkan”. Perawat yang bekerja hampir semuanya bekerja sesuai panggilan Tuhan. Karena situasi kabupaten jayawijaya dan sekitarnya yang begitu hancur dalam berbagai aspek kehidupan. Hal inilah sehingga terbentuklah sikap kepedulian anak –anak pribumi yang menjadi perawat untuk melayani tanpa berapa harga yang akan dibayarkan.

**Harapan Perawat Dalam Prestasi Usaha**

Gambaran responden dalam prestasi usaha menunjukkan bahwa dari 20 responden sebanyak 20 orang (100%) dengan prestasi usaha sangat baik terhadap prestasi usaha, dan (0%) karena tidak ada responden dalam harapan prestasi usaha yang kurang baik.

Dari 20 orang responden terhadap harapan perawat dalam prestasi usaha merasa puas dengan metode pelayanan kesehatan yang dilaksanakan di rumah sakit kalvari gidi di wamena.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pagawai dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut beperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada giliranya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perananya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbabagi aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. (Fathoni,2006)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan maupun wawancara secara langsung menunjukkan umumnya para perawat puas dengan prestasi usaha. Walaupun di rumah sakit ini hanya sebagai rumah sakit yayasan. Dan sekalipun perhatian pemerintah tidak terlalu serius dalam memberikan sumbangan baik dalam bentuk finansial (keuangan) dan motivasi secara lansung.

**Harapan Perawat Dalam Penerapan Manajemen Asuhan Keperawatan**

Berdasarkan pengharapan perawat dalam penerapan manajemen asuhan keperawatan yang bermutu menunjukkan bahwa dari 20 responden sebanyak (100%) memilki harapan yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan, dan (0%) belum terdapat harapan perawat dalam penerapan asuhan keperawatan yang kurang baik.

Dalam tabulasi data dari 20 responden terhadap pernyataan harapan perawat dalam penerapan manajemen asuhan keperawatan dengan pertanyaan nomor tiga sebagai berikut data fokus tidak perlu dikumpulkan karena saya sudah mengetahui semuanya. Namun, dari 20 responden menyatakan tidak, hal yang sama juga berlaku dalam pernyataan kuesioner nomor enam dan nomor sebelas.

Manajemen keperawatan merupakan suatu proses yang dilaksanakan sesuai dengan pendekatan sistem terbuka. Oleh karena itu, manajemen keperawatan terdiri atas beberapa komponen dan tiap-tiap komponen saling berinteraksi (Kuntoro 2010).

Proses manajemen keperawatan dalam aplikasi dilapangan berada sejajar dengan proses keperawatan sehingga keberadaan manajemen keperawatan di maksudkan untuk mempermudah pelaksanaan proses keperawatan. Proses manajemen, sebagaimana juga proses keperawatan, terdiri atas kegiatan pengumpulan data, identifikasi masalah, pembuatan rencana, pelaksanaan kegiatan, dan kegiatan penilaian hasil (Gillies dalam Kuntoro 2010:25).

Asuhan keperawatan bertujuan agar pasien memperoleh pelayanan yang lebih efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan sehingga pasien memperoleh kepuasan dan status kesehatan meningkat. Efektif dan efisien dalam asuhan keperawatn dimaksudkan bahwa pemberian pelayanan keperawatan telah disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan, kemampuan pasien, dan ketersediaan sarana serta prasarana pelayanan.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pada umumnya harapan perawat dalam menerapkan manajemen asuhan keperawatan masih baik hal ini dikarenakan dari segi kemampuan dalam penerapan sedang berjalan tanpa hambatan. Namun, dari segi fasilitas masih diharapkan kepada pemerintah setempat dan lembaga pendonor untuk memfasilitasi agar manajemen pelayanan rumah sakit semakin baik dalam memuaskan pasien.

**SIMPULAN :**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 20 responden di rumah sakit kalvari GIDI Wamena Kabupaten Jayawijaya Papua tentang Gambaran Harapan Perawat Dalam Penerapan Manajemen Asuhan Keperawatan dan dapat di ambil kesimpulan bahwa: Gambaran harapan perawat dalam hasil prestasi 70 % tergolong dengan harapan baik. Namun, 20 orang responden sangat menginginkan adanya penambahan alat-alat kesehatan untuk menunjang aktivitas pelayanan keperawatan yang lebih baik, Gambaran harapan perawat dalam valensi 70 % dengan harapan baik dan 20 orang responden dapat berkomitmen untuk tetap dalam ruangan kerja dengan sikap hati yang tulus dan netral dalam melayani pasien tanpa pandang status sosial dan serta kultur, Gambaran harapan perawat tentang prestasi usaha 100% dengan prestasi usaha sangat baik dan dari 20 responden menyatakan bahwa masyarakat puas dengan metode pelayanan yang di laksanakan, Gambaran harapan perawat dalam penerapan manajemen asuhan keperawatan 100% dengan manajemen asuhan keperawatan yang baik, Satu hal unik yang menjadi kunci keberhasilan rumah sakit ini ialah Doa, dan moto rumah sakit yang juga menjadi inspirasi penulis ialah kami mengobati, Yesus menyembuhkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aziz Alimut Hidayat (2007). Penggunaan Asuhan Keperawatan Dalam Praktek keperawatan. Edisi Pertama, Salemba Medika, Jakarta.

Chitty, K.K. (1997). Profesional Nursing. Conceptsand Challenges. Edisi 3. Philadelphia : W.B. Saunders Co.

Tim Departemen Kesehatan Publik Indonesia. Instrumen Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit. Cetakan keempat. Jakarta : depkes RI, 2001

Keliat B. A (2000). Manajemen Asuhan Keperawatan. Jakarta : Tidak di Publikasi

Ken G. Smith dan Michael A. Hitt (1964). Di Pikiran Besar di Manajemen

Notoatmojo S. (2002). Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.

Nursalam, (2002). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Keperawatan Profesional. Edisi Pertama. Salemba Medika : Jakarta

Peraturan Menteri Keuangan No. 09/PMK.02/2006. Tentang Pembentukan Dewan Pengawas Pada Badan Layanan Umum BLU.

PPNI, (2000). Standar Praktek Keperawatan

Samba S. (2000). Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. Jakarta : EGC

Soeroso, S (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem. EGC. Jakarta

Stoner dan Freeman, (1995). Management and Research. Pennsylvania : Springhou.Co.

Swanburg Russel C. (2000). Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, EGC. Jakarta

Vestae A. Carol, (1998). Comprehending The Nursing Procees, Edisi I, Jakarta.

Victor H. Vroom, (2003 : 229). Gilbert dan dalam Robbin

Widono Djoko, (1999). Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan, Volume I, Airlangga University Press.

Usman, Husaini (2013). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi IV Jakarta, Bumi Aksara

Fathoni, H. Abdurrahmat (2006). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama : Jakarta

Kuntoro, Agus (2006) Manajemen Keperawatan Cetakan Pertama : Yogyakarta