

# PENGUATAN KINERJA PERAWAT DALAM PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN MELALUI PELATIHAN RONDE KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT ROYAL PRIMA MEDAN

Roymond H. Simamora<sup>1\*</sup>, Evicarota Bukit<sup>1</sup>, Jenni Marlindawani Purba<sup>1</sup>, Juwita Siahaan<sup>1</sup>

Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara Jalan Prof T. Ma'as No 3. Medan. 20155

\* Penulis Korespondensi: roymond\_oy@yahoo.com

## Abstrak

Ronde keperawatan merupakan suatu metode dalam pelayanan keperawatan yang berguna untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien dan memberikan masukan kepada perawat tentang asuhan keperawatan yang dilakukan. Ronde keperawatan mampu meningkatkan kinerja perawat dalam hal kognitif, afektif dan psikomotor. Pengabdian Masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja Perawat melalui pelatihan ronde keperawatan di rumah sakit Royal Prima Medan. Kegiatan ini dilakukan selama satu bulan, dengan Metode Kegiatan yang dilakukan adalah: Kegiatan I. Melakukan Forum Group Discussion dengan Perawat RS Royal Prima Medan. Kegiatan II Merumuskan masalah dan melakukan pemilihan Design kegiatan yang dilanjutkan dengan penyusunan Materi. Kegiatan III Melakukan Pretest, yang dilanjutkan dengan Pemberian Materi. Kegiatan IV. Simulasi, Role Play, dan Kegiatan V Melakukan observasi dan coaching, Post Test dan Penutupan Kegiatan. Peserta Pelatihan berjumlah 32 orang perawat. Hasil dari kegiatan menemukan bahwa deskripsi kategori kinerja perawat sebelum pelatihan mayoritas kinerja rendah (33,75%) dan kinerja perawat sesudah pelatihan mayoritas kinerja tinggi (42,62%). Berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa ada perbedaan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan sebelum dan sesudah pelatihan ronde keperawatan perbedaan nilai mean -31,62 dan nilai signifikansi pvalue=0,00 ( $p < 0,05$ ). Kesimpulan ada pengaruh pelatihan ronde keperawatan terhadap kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di rumah sakit Royal Prima Medan.

**Kata kunci:** ronde keperawatan, kinerja perawat, asuhan keperawatan

## Abstract

Nursing round is a method of nursing services that aims to improve patients services and nurses understanding about nursing care as well. It's also improving nurses' performance in terms of cognitive, affective and psychomotor. The outreach aimed to improve nurses' performance through nursing round training at Royal Prima hospital, Medan. This activity was carried out for one month. There were three activities in this outreach. The first activity was: 1) conducted group discussion forum with nurses staf at Royal Prima hospital. The second activity including identified the problems and selected activities design which continue to make material of the training. The third activity was conducted pre-test and continue to provide material of the training to each nurse. The last activities were observation, coaching, post-test and terminated the activity. The number of participants were 32. The result of the study showed that the nurses' performance before training was low (33.75%). Meanwhile, the nurses' performance after training was significantly improved (42.62%). Test statistic indicated that there was significant difference between nurses' performance in providing nursing care before and after nursing round training (Mean -31,62; SD = ); pvalue=0.00;  $p < 0.05$ . It can be concluded that nursing round training was positive effect to improve nurses' performance in providing nursing care at Royal Prima hospital, Medan.

**Keywords:** nursing round, nurses' performance, nursing care

## 1. PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya

yang dominan (55-65%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien. Oleh karena itu

pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Nursalam dan Effendi, 2008) Hasil kerja perawat di rumah sakit dapat dinilai melalui pengamatan langsung yaitu proses pemberian asuhan keperawatan atau laporan dan catatan pasien (dokumentasi) asuhan keperawatan. Dengan demikian pencapaian standar praktik keperawatan yang tinggi atau kinerja perawat yang tinggi dalam pelayanan keperawatan akan mempengaruhi tingkat kualitas dalam keperawatan. Asuhan keperawatan yang optimal merupakan salah satu indikator kinerja perawat, dimana untuk mewujudkan sangat diperlukan dukungan tenaga keperawatan berdasarkan kaidah-kaidah profesinya yang berlaku (Barker, 2011). Perawat sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan dan merupakan faktor yang paling menentukan untuk tercapainya pelayanan kesehatan yang optimal dengan asuhan keperawatan yang bermutu. Untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik seorang perawat perlu memiliki kemampuan berhubungan dengan klien dan keluarga, serta berkomunikasi dengan anggota tim kesehatan lain, mengkaji kondisi kesehatan klien baik melalui wawancara, pemeriksaan fisik maupun menginterpretasikan hasil pemeriksaan penunjang, menetapkan diagnosis keperawatan dan memberikan tindakan yang dibutuhkan klien, mengevaluasi tindakan keperawatan yang telah diberikan serta menyesuaikan kembali perencanaan yang telah dibuat dan sebagainya (Gibson et al., 1997). Salah satu strategi yang untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah dengan pelaksanaan program ronde keperawatan yang merupakan salah satu implementasi dari *Relationship Based Care*. Ronde keperawatan memungkinkan perawat untuk melakukan hubungan timbal balik dengan pasien secara teratur dan sistematis untuk menunjukkan keberadaan perawat dalam membantu mengantisipasi kebutuhan dan memberikan kenyamanan serta perlindungan bagi pasien (Clement, 2011). Ronde keperawatan merupakan strategi yang efektif dalam memulai banyak perubahan dalam aspek perawatan terutama meningkatkan komunikasi di antara anggota tim terkait interaksi antar perawat (Huber, 2000).

Laporan dari *Studer Group* (2007) dalam Saleh (2012), menyatakan berdasarkan hasil temuan pada tahun 2006 bahwa institusi yang melaksanakan ronde keperawatan secara berkala dan sistematis meningkatkan kepuasan pasien hingga mencapai 89% dan menurunkan angka jatuh hingga mencapai 60%. Selain itu terdapat 2 dari 12 rumah sakit yang menerapkan ronde keperawatan secara berkala dan sistematis memperoleh peningkatan rating pelayanan yang prima mencapai 41.85%. Ronde keperawatan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam hal kognitif, afektif dan psikomotor. Penelitian ini juga

melaporkan bahwa dampak tidak dilaksanakan ronde keperawatan dapat menurunkan produktivitas kerja serta menurunkan komunikasi teraupetik perawat dengan tenaga kesehatan dan komunikasi perawat dengan pasien sehingga motivasi perawat dalam bekerja akan menurun secara perlahan. Selanjutnya ada perbedaan motivasi kerja perawat yang melaksanakan ronde keperawatan dan tidak melaksanakan ronde keperawatan. Penelitian Beniscova (2007) dalam Kasenda (2013), menyatakan bahwa ronde keperawatan sangat penting dalam mengupayakan pasien mendapat pelayanan yang berkualitas. Ronde keperawatan memungkinkan pasien untuk mendapat informasi mengenai penyakit, kelanjutan pemeriksaan, proses keperawatan, rehabilitasi dan lain-lain. Ronde keperawatan sangat penting bagi pasien dan perawat karena di dalam kegiatannya terdapat kontak yang terus menerus antara perawat dengan pasiennya.

Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan rumah sakit swasta dengan kualifikasi tipe B yang memiliki kapasitas tempat tidur sebanyak 225 tempat tidur. Indikator pencapaian kinerja pada tahun 2015 yaitu: *Bed Occupancy Rate* (BOR) 67%, *Average Length of Stay* (ALOS) 5 hari, *Turn Over Interval* (TOI) 3 hari, *Bed Turn Over* (BTO) 51 kali/tahun. Jumlah perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap berjumlah 180 orang terdiri dari D3 Keperawatan sebanyak 95 orang dan S1 Keperawatan sebanyak 85 orang. Hasil Forum Group Discussion dengan perawat Rumah Sakit Royal Prima pada tanggal 26 Februari 2017 wawancara yang dilakukan terhadap Wakil Direktur Pelayanan dan Kepala Bidang Keperawatan terkait pelaksanaan ronde keperawatan didapatkan bahwa pelaksanaan ronde keperawatan belum terlaksana dengan optimal, pedoman ronde keperawatan dan *Standard Operational Procedure* (SOP) belum dibuat sehingga belum adanya persepsi yang sama terhadap pelaksanaan ronde keperawatan. Perawat belum pernah melakukan ronde keperawatan di ruangan, perawat pelaksana hanya melakukan rutinitas pekerjaan saja, perawat mengutamakan tugas profesi lain daripada tugas mandiri sebagai perawat, perawat belum pernah mendapatkan pelatihan mengenai ronde keperawatan mengakibatkan kurangnya rasa empati perawat terhadap pasien dan kurangnya komunikasi dari perawat ke pasien. Untuk memperbaiki kemampuan komunikasi antara perawat dengan pasien dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan dapat dilakukan melalui ronde keperawatan. Berdasarkan fenomena di atas, maka team merumuskan penting untuk melakukan kegiatan Pengabdian Masyarakat melalui pelatihan ronde keperawatan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

## 2. METODE KEGIATAN

Metode yang dilakukan pada Kegiatan Pengabdian ini adalah;

1. Kegiatan I: Melakukan *Focus Group Discussion*; kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran pelaksanaan asuhan Keperawatan yang

- dilakukan oleh perawat RS Royal Prima, Serta hambatan dan Permasalahan yang dihadapi.
2. Kegiatan II: merumuskan permasalahan yang ada, serta mencari solusi pemecahan masalah dengan memilih Kegiatan Pelatihan sebagai design pemecahan masalah, yang dilanjutkan dengan menyusun kuesioner Pre dan Post, serta penyusunan materi pelatihan.
  3. Kegiatan III: pelaksanaan Pelatihan, yang diawali dengan pelaksanaan Pretest, yang dilanjutkan dengan Pemberian Materi. Materi I diberikan Oleh ibu Evie Carota Bukit: Peran Perawat dalam Sistem Layanan Kesehatan, Materi ke II, disampaikan Oleh Ibu Jenni M. Purba dengan Materi, Pentingnya Choaching dalam team Keperawatan (Gambar 1 dan 3), dan Materi III, Ronde Keperawatan dalam Layanan Asuhan Keperawatan disampaikan oleh: Roymond H . Simamora (gambar 2 dan 4).
  4. Setelah Materi disampaikan, selanjutnya dilaksanakan kegiatan Kegiatan IV, yaitu simulasi Pelaksanaan Ronde Keperawatan, kegiatan ini memilih *Role Play* di ruangan Pelatihan (Aula RS Royal Prima).
  5. Setelah kegiatan Penyampaian Materi dan simulasi di ruang pelatihan, selanjutnya Peserta Pelatihan melaksanakan hasil Pelatihan di ruangan masing-masing. 5 hari setelah penyampaian materi, team kembali hadir untuk melaksanakan observasi dan *choaching* pelaksanaan rounde Keperawatan.
  6. Kegiatan V, adalah Melakukan Post Test, yang dilanjutkan dengan mengolah hasil Pretest dan Hasil Posttest
  7. Dan kegiatan VI adalah menyampaikan Pretest dan Post test kepada bidang Keperawatan sebagai hasil Kegiatan Pengabdian yang telah dilaksanakan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.1 Karakteristik peserta

No	Karakteristik	Jumlah
1	Usia (21-35)	20 orang
	(36-51)	12 orang
	52-60	-
2	Laki-laki	0 orang
	Perempuan	32 orang
3	Pendidikan	
	D3	18 orang
	S1	14
4	Masa Kerja	
	<1 Tahun	10
	1-2 Tahun	13
	>3 Tahun	9

Kegiatan ini diikuti oleh 32 orang perawat rumah sakit Royal Prima Medan, mayoritas berumur 21-35 tahun sebanyak 20 orang (62,50%). perempuan sebanyak 32 orang (100%), pendidikan D-III keperawatan sebanyak 18 orang (56,25%), perawatan dengan masa kerja, 1-2 tahun sebanyak 13 orang (37,50%).

Hal ini menunjukkan bahwa usia perawat di RS Royal Prima Medan masih termasuk usia produktif dan masih muda, dan masa kerja perawat yang relatif baru 1–2 tahun berdampak terhadap pengalaman kerjanya, sehingga pengalaman kerja di ruang rawat inap dapat berimplikasi terhadap hasil kerja perawat. Kinerja perawat merupakan prestasi yang ditunjukkan oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya sehingga menghasilkan output yang baik kepada organisasi, perawat dan pasien dalam kurun waktu tertentu. Telaah Kegiatan *Forum Group Discussion* diperoleh bahwa kinerja perawat masih rendah disebabkan kurangnya motivasi perawat dalam bekerja dimana kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, menentukan diagnosa keperawatan dan memodifikasi rencana asuhan keperawatan masih kurang tergambar dari respon perawat dalam menanggapi dan memberikan pelayanan kepada pasien masih kurang. Hasil Kegiatan *Focus Group Discussion*: Perawat kurang mampu menggali masalah pasien yang belum terkaji dikarenakan masih banyaknya perawat yang dalam pekerjaannya masih dan harus menunggu instruksi profesi lain dalam perawatan pasien sehingga dapat mempengaruhi kebebasan perawat untuk pengambilan keputusan tentang perawatan pasien ditambah dengan perawat jarang mengikuti pelatihan–pelatihan terkini tentang layanan Asuhan keperawatan, diperoleh bahwa 31,25% perawat menyatakan “kadang-kadang” melakukan pengkajian *head to toe* sejak pasien tiba di ruangan dalam waktu 1x24 jam dan 28,12% menyatakan “tidak pernah” melakukan pengkajian dengan alasan bahwa pengkajian itu sudah dilakukan oleh dokter yang memeriksa pasien. Berdasarkan hasil kuesioner, Perawat juga tidak teratur memeriksa kondisi pasien 46,87% yang menyatakan “kadang-kadang” dan ada Perawat yang menyatakan “tidak pernah” melakukan 9,37% dengan alasan mereka sudah lelah sehingga terlewat satu tahap menilai kondisi pasien. Perawat dalam hal menegakkan diagnosa keperawatan dan merevisi diagnosa keperawatan menyatakan “kadang-kadang” melakukannya 53,12% dengan alasan keluhan utama pasien belum mencerminkan penyakitnya.

Berdasarkan hasil respon 53,12% perawat menyatakan “kadang-kadang” saja melakukan pendidikan kesehatan kepada pasien dan keluarga, dengan alasan perawat memiliki beban kerja yang berlebihan sehingga tidak mempunyai waktu untuk memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien dan keluarga. Melihat kondisi yang ada maka dirumuskan untuk melakukan pelatihan Ronde keperawatan. Pelatihan Ronde Keperawatan dilaksanakan di Aula RS Royal Prima Medan, diawali dengan Kegiatan Registrasi Peserta, dilanjutkan dengan Seremonial Pembukaan Kegiatan. Setelah itu dilanjutkan dengan Pemberian Materi oleh Pembicara 1, selama 45 menit, dan dilanjutkan dengan pemateri 2, selama 45 menit juga, setelah Pemateri 1 dan 2 menyampaikan Materi, dilanjutkan dengan sesi tanya jawab, pada sesi ini ada 4 orang perawat yang bertanya, dan semua pertanyaan dapat penjelasan dari Pembicara 1 dan 2. Kemudian

Sesi ke 2 di lanjutkan, dengan *role play* dan simulasi oleh pembicara 3 dan 4, dalam waktu 45 menit, dan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab. Setelah hari penyampaian materi, dilakukan observasi dan evaluasi yang dilaksanakan secara kontiniu selama satu bulan (4 kali pertemuan setiap hari Kamis) dengan tujuan untuk melihat kemampuan perawat dalam manajemen pasien, mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat, membangun kerjasama antara perawat dengan tim kesehatan lainnya seta meningkatkan kemampuan perawat untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan.

Hasil analisa data untuk mengidentifikasi perbedaan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan sebelum dan sesudah pelatihan pada kelompok intervensi dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Perbedaan Kinerja Perawat Sebelum dan Sesudah Pelatihan Ronde Keperawatan di Rumah Sakit Royal Prima Medan (n=32)

Kinerja Perawat	n	Mean		P-value
		Mean	SD	
Sebelum pelatihan	32	90,84	22,2	0,00
Sesudah pelatihan	32	122,4	23,2	
		7	9	

tabel 3.1 menunjukkan bahwa kinerja perawat sebelum dan sesudah pelatihan ronde keperawatan didapat perbedaan nilai *mean* -31,62 dan nilai signifikansi *pvalue*=0,00 ( $p < 0,05$ ), hasil ini menunjukkan ada perbedaan yang signifikan antara kinerja perawat sebelum dan sesudah pelatihan ronde keperawatan, yang artinya terdapat pengaruh ronde keperawatan terhadap kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

Perawat yang mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Kemampuan tersebut mencakup pemahaman tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya, menguasai bidang tugasnya dengan baik, mampu mengambil keputusan dalam keadaan darurat, kemampuan dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan pasien, sesama perawat maupun atasannya dan juga kemampuan dalam menganalisis masalah serta pemecahan masalah sesuai dengan program pelatihan yang telah didapatkan. Berdasarkan telaah hasil kegiatan setelah dilakukan Pelatihan bahwa kinerja perawat pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner sesudah pelatihan bahwa perawat selalu melakukan pengkajian kepada pasien (62,50%), perawat sudah teratur memeriksa kondisi pasien (56,25%), dalam hal menegakkan diagnosa keperawatan dan merevisi diagnosa keperawatan selalu melakukannya (43,75%) dan selalu melakukan pendidikan kesehatan kepada pasien dan keluarga (56,25%). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan ronde keperawatan yang dilakukan telah memberikan pengetahuan dan Motivasi kepada perawat dalam

pemberian asuhan keperawatan, Sehingga memberi dampak perubahan pada kinerja perawat.

#### 4. KESIMPULAN

Disimpulkan bahwa pelatihan ronde keperawatan telah memberikan implikasi terhadap peningkatan Motivasi, maupun keterampilan perawat dalam pemberian asuhan keperawatan sehingga intervensi atau pelatihan ronde keperawatan menghasilkan kinerja perawat yang semakin baik dalam pemberian asuhan keperawatan.

#### 5. REKOMENDASI

Pihak Manajemen Rumah Sakit Royal Prima Medan untuk menjadikan ronde keperawatan sebagai salah satu aspek monitoring evaluasi dalam upaya peningkatan kinerja perawat. Pihak Rumah Sakit Royal Prima Medan agar melakukan berbagai pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia khususnya perawat.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdian Masyarakat Mengucapkan Terimakasih Kepada: Universitas Sumatera Utara, Fakultas Keperawatan USU Medan, RS. Royal Prima Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Barker, Linsey, M., Nussbaum, Maury, A. (2011). Fatigue, performance and the work environment ; a survey of registered nurses. *Journal of Advanced Nursing J ADV NURS*, 67(6), 1370-82
- Clement, I. (2011). *Management nursing services and education*. 1<sup>st</sup> ed. India : Elsevier
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donally, H. (1997). *Organisasi, perilaku, struktur proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Huber, D. (2000). *Leadership and nursing care management*. 2<sup>nd</sup> ed. America: W.B. Saunders.
- Kasenda, A., Maramis, F., & Tumbol, R. (2013). Hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna. <http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/ANGRAENI-KASENDA.pdf>. Diakses pada tanggal 6 Maret 2017
- Nursalam & Efendi, F. (2008). *Pendidikan dalam keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Salah, Z., (2012), Pengaruh ronde keperawatan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Tesis Master Keperawatan UI.

## Lampiran: Dokumentasi Kegiatan



Gambar 1. Sedang Memberi Materi Pada Sesi I



Gambar 3. Penyampaian Materi ke 2



Gambar 2. Peserta Pelatihan sedang mendengarkan Materi Pelatihan



Gambar 4. Penyampaian Materi ronde Keperawatan