

**GAMBARAN EFEKTIVITAS METODE TIM TERHADAP PELAYANAN  
KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT MYRIA  
PALEMBANG.**

**DESCRIPTION OF THE EFFECTIVENESS OF TEAM METHODS ON NURSING  
SERVICES IN THE HOSPITAL AT MYRIA HOSPITAL  
PALEMBANG**

**Ketut Suryani**

Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Katolik Musi Charitas Palembang

Email : [suryani@ukmc.ac.id](mailto:suryani@ukmc.ac.id)

Submisi: 20 Juli 2018 ; Penerimaan: 10 Agustus 2018 ; Publikasi 31 Agustus 2018

**ABSTRAK**

Pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh tenaga perawat adalah memberi asuhan keperawatan sesuai fungsi dan peran serta wewenangnya. Rata-rata pasien mengeluh bahwa petugas sering bersikap tidak ramah dan kurang tanggap terhadap kebutuhan pasien. Hasil penelitian terdahulu mengemukakan bahwa sekitar 33,58% kepuasan pasien dipengaruhi oleh persepsi atas mutu pelayanan. Asuhan keperawatan perlu memperbaiki mutu pelayanan dengan menata ulang metode yang digunakan dengan metode asuhan keperawatan yang lebih profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jangka pendek metode tim terhadap pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Myria. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap. Sampel penelitian adalah sebanyak 43 orang. Variabel penelitian ini adalah komponen-komponen efektivitas yaitu produktivitas, efisiensi, dan kepuasan. Data diolah dengan analisa univariat. Hasil penelitian menunjukkan dari produktivitas responden yang mempunyai produktivitas kerja baik adalah 24 orang (44,2%) dan responden yang mempunyai produktivitas kerja kurang adalah 19 orang (55,8%). Dari efisiensi kerja perawat didapatkan responden yang mempunyai efisiensi kurang adalah 23 orang (53,5%) dan responden yang mempunyai efisiensi baik adalah 20 orang (46,5%) dan pada kepuasan perawat, didapatkan responden yang puas sebanyak 15 orang (34,9%) dan responden yang tidak puas sebanyak 28 orang (65,1%). di sarankan kepada Rumah Sakit Myria, untuk membuat kebijakan tertulis tentang metode yang digunakan (SK), Melakukan pelatihan - pelatihan baik formal maupun non formal, Untuk kepala ruangan diharapkan dapat melakukan Supervisi terhadap metode yang digunakan dan sistem pendokumentasian, Menghitung jumlah tenaga yang ada sesuai dengan kondisi dan tingkat ketergantungan pasien.

Kata Kunci : metode tim, pelayanan, keperawatan.

**ABSTRACT**

*The Care service is an integral part of the health service included basic service and referred service. The care service done by paramedics are in the forms of care parented . Most patients complain that the medical persons often show unfriendly attitude and lack of interest on the patient needs with simple and careless services . some studies showed that around 33.58% of patient satisfaction was influenced by their perception on service quality . the objective of the research is to know the short time effectivity of them method on care service in Myria hospital.. It is a quantitative descriptive research. The research population were all of 46 paramedics in task the stayed care room. The research sample was the total population , as much as 43 paramedics. The research variables were the effectivity components, consisting , of productivity, efficiency, and satisfaction. Data were analyzed by the univariate analysis on the three variables. The results of research showed that the good respondent productivity were done by 24 persons (44.2%), and poor respondents productivity were done by 19 persons (55.8%). On the efficiency, variable 23 respondents (53.5%) showed poor efficiency and 20 respondents (46.5%) showed good efficiency ,and on the satisfaction variable , 15 respondent (34.9%) showed high satisfaction and 28 respondents (65.1%) showed low satisfaction. Based on the research result, it is recommended to the Myria Hospital to make some efforts in increasing working productivity by giving a chance to its paramedics to follow some training and higher education programs.*

*Keywords: method team, service nursing*

**PENDAHULUAN**

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan dasar dan pelayanan rujukan. Pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh tenaga perawat dalam pelayanannya memiliki tugas, diantaranya memberi asuhan keperawatan (Hidayat, 2007).

Praktik pelayanan keperawatan Rumah Sakit di Indonesia belum mencerminkan praktik pelayanan profesional. Metode pemberian asuhan keperawatan yang dilaksanakan belum sepenuhnya berorientasi pada upaya pemenuhan kebutuhan klien, melainkan lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas. (Arwani dan supriyanto, 2005).

Kondisi keperawatan di Indonesia memang cukup tertinggal dibandingkan negara-negara ASEAN seperti Piliphina, Thailand, dan Malaysia

Ketut suryani : Gambaran Efektivitas Metode Tim Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang.

(Pohan, 2006). Ini bisa dilihat dari kualitas pelayanan keperawatan yang masih rendah, lingkungan pekerjaan yang kurang baik, kesejahteraan perawat yang rendah dan belum adanya perlindungan hukum (Masfuri, 2009).

Fenomena yang tidak dapat dipungkiri adalah gaji perawat yang rendah dan pekerjaan yang tidak profesional. Sebagai gambaran di negara Jepang, perawat Indonesia yang bekerja di Jepang mendapat gaji sebesar 15 juta rupiah sampai 17 juta rupiah sedangkan di Indonesia kurang lebih 2 juta (Aprisa, 2008). Rendahnya gaji perawat menyebabkan tidak sedikit perawat yang bekerja di dua tempat, (Yusuf, 2006).

Hal tersebut diatas berakibat pada pelayanan yang diberikan kepada klien tidak optimal, yang berdampak pada kepuasan klien. Hasil penelitian

Moenir dan Sanusi (2002), mengemukakan bahwa sekitar 33,58% kepuasan pasien dipengaruhi oleh persepsi atas mutu pelayanan.

Dari 400 responden di seluruh Jakarta keluhan terhadap layanan paling banyak mengeluh masalah pelayanan di rumah sakit mencapai 34,85%. Rata-rata responden mengeluh bahwa petugas sering bersikap tidak ramah dan kurang tanggap terhadap kebutuhan pasien. pelayanan yang diberikan asal-asalan dan apa adanya (Yani, A. 2002.)

Untuk memperbaiki mutu pelayanan khususnya keperawatan perlu menata ulang manajemen keperawatan terutama manajemen asuhan keperawatan, dengan menggunakan metode asuhan keperawatan yang lebih profesional. Beberapa metode asuhan yang sudah dikenal yaitu, Metode Fungsional, Metode Tim, Metode Moduler, Metode Primer, dan Metode Kasus. (Hidayat, 2007)

Metode tim menggunakan tim yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien yang dirawat. Perawat ruangan dibagi menjadi 2-3 tim terdiri dari tenaga profesional, teknik dan pembantu dalam grup kecil yang saling membantu dalam satu tim terdiri dari enam sampai tujuh perawat. (Nursalam, 2007). Kelebihan metode tim adalah memungkinkan pelayanan keperawatan yang menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan, memungkinkan komunikasi antar tim sehingga konflik mudah diatasi dan memberikan kepuasan kepada anggota tim.

Kelemahan dari metode tim adalah membutuhkan waktu, dimana sulit melaksanakan pada waktu-waktu sibuk, membutuhkan biaya yang tinggi, metode ini juga tidak efektif bila pengaturannya tidak baik.

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti yang dilakukan pada tanggal 17 Mei terhadap metode asuhan keperawatan yang digunakan di Rumah Sakit Myria adalah Metode Tim, yang sudah dilakukan sejak Januari 2009, sebelumnya menggunakan Metode Fungsional. Alasan menggunakan Metode Tim lebih berorientasi pada kebutuhan pasien, lebih mengetahui perkembangan pasien mendukung proses pelaksanaan keperawatan dan memungkinkan komunikasi antar tim. Kategori pendidikan perawat yang ada di Rumah Sakit Myria sebagian besar adalah D III Keperawatan dan belum ada pendidikan S1 Keperawatan Ners. Persentasenya, 90,7% DIII keperawatan, 9,3% SPK. Jumlah seluruh perawat di ruang rawat inap ada 46 orang dengan kapasitas 74 tempat tidur.

Penggunaan suatu metode asuhan diharapkan akan meningkatkan efektivitas pelayanan keperawatan. Efektivitas adalah suatu pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan (Siagian 2001: 24). Efektivitas terdiri dari 3 indikator berdasarkan jangka waktu yaitu efektivitas jangka pendek, efektivitas jangka menengah, dan efektivitas jangka panjang. Berdasarkan data-data diatas peneliti tertarik meneliti

efektivitas Metode Tim di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria. Peneliti membatasi penelitian pada efektivitas jangka pendek meliputi

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif untuk mengetahui tentang gambaran efektivitas metode tim dalam pelayanan keperawatan yang digunakan di Rumah Sakit Myria Palembang. Efektivitas jangka pendek meliputi produktivitas kerja perawat, efisiensi kerja perawat dan kepuasan perawat. Sampel adalah seluruh populasi perawat pelaksana. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan Kriteria inklusi adalah perawat yang bersedia menjadi responden, perawat yang tidak sedang cuti dan perawat pelaksana. Jumlah populasi 46 responden, yang

produktivitas kerja perawat, efisiensi kerja perawat dan kepuasan perawat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran efektivitas penggunaan metode tim di ruang rawa

#### **METODE PENELITIAN**

cuti 3 responden Sehingga jumlah yang perawat yang didapat 43 responden. Pengumpulan data primer pada penelitian ini diperoleh dari responden melalui kuisioner yang secara langsung dibagikan kepada responden. Kuisioner ini digunakan untuk mengukur efektivitas metode tim dalam pelayanan keperawatan yang terdiri dari pertanyaan tentang produktivitas, kepuasan perawat, dan efisiensi kerja perawat. Analisa data yang digunakan analisa univariat, untuk mengetahui distribusi frekuensi tiap variabel penelitian.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 5.1 Gambaran Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap (Paviliun Fransiskus, Paviliun Antonius dan Paviliun Clara) Rumah Sakit Myria (n=43)**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase%
<b>Pendidikan</b>		
D III Keperawatan	39	90,7
SPK	4	9,3
<b>Lama Kerja</b>		
< 5 tahun	11	25,6
> 5 tahun	32	74,4
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	4	9,3%
Perempuan	39	90,7%
<b>Umur</b>		
> 25 tahun	14	32,6
< 25 tahun	29	67,4

Ketut suryani : Gambaran Efektivitas Metode Tim Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang.

Dari tabel diatas didapatkan sebagian besar responden berpendidikan D III keperawatan sebanyak 39 orang (90,7%), dari lama kerja lebih banyak yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 32 orang (74,4%), sedangkan dari jenis kelamin paling banyak perempuan sebanyak 39 orang (90,7%), dan dari umur yang lebih banyak adalah responden yang berumur < 25 tahun sebanyak 29 responden (67,4%). Hasil penelitian ditemukan 39 responden (90,7%) yang berpendidikan DIII Keperawatan, ditinjau dari tingkat pendidikan Rumah Sakit Myria khusus di bagian perawatan untuk menerapkan metode asuhan keperawatan sesuai dengan kriteria pasien dan jumlah tenaga.

Ketenagaan keperawatan sebanyak 74,4% mempunyai lama kerja kurang dari 3 tahun, hal ini disimpulkan bahwa ketenagaan di Rumah Sakit Myria sebagian besar merupakan perawat baru masuk. Hal

ini berpengaruh terhadap pemberian asuhan keperawatan.

Jenis kelamin lebih banyak perempuan sebanyak 90,7%, kalau dilihat dari jenis kelamin tidak ada pengaruhnya karena baik perempuan maupun laki-laki mendapatkan pendidikan yang sama. Sedangkan umur lebih banyak yang berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 67,4%, bila dilihat dari umur sebenarnya ini sangat idealis karena pada umur yang muda masih mempunyai semangat kerja yang besar dan kondisi fisik yang masih kuat, mendukung dalam pemberian asuhan keperawatan, asalkan diberikan contoh dan motivasi yang baik dalam pemberian asuhan keperawatan. Selain itu untuk mengikuti pelatihan-pelatihan baik formal maupun tidak formal sesuai dengan bidang keperawatan sehingga asuhan keperawatan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pasien.

**Tabel 5.2 Gambaran Karakteristik Pasien di Ruang Rawat Inap (Paviliun Fransiskus, Paviliun Antonius dan Paviliun Clara) Rumah Sakit Myria (n=43)**

<b>Karakteristik pasien</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<i>Partial care</i>	<b>40</b>	<b>74,1</b>
<i>Self care</i>	<b>14</b>	<b>25,9</b>

Dari tabel 5.2 didapatkan dari 44 responden, yang partial care sebanyak 40 responden (74,1%), sedangkan self care sebanyak 14 responden (25,9%). Hasil penelitian didapatkan jumlah

pasien sebanyak 45 pasien dan sebagian besar pasien membutuhkan bantuan, hal ini membutuhkan tenaga keperawatan yang lebih banyak dalam memberikan asuhan keperawatan

sehingga kebutuhan pasien dapat terpenuhi, disamping itu harus ada

keterampilan melalui pendidikan formal atau non formal.

**Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Komponen Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Paviliun Fransiskus, Paviliun Antonius dan Paviliun Clara) di Rumah Sakit Myria**

N0	Komponen Produktivitas	Baik		Kurang		Total	
		f	%	f	%	f	%
1	Pengkajian	23	53,5	20	46,5	43	100
2	Diagnosa	21	48,8	22	51,2	43	100
3	Perencanaan	18	41,9	25	58,1	43	100
4	Implementasi	23	53,5	20	46,5	43	100
5	Evaluasi	25	58,1	18	41,9	43	100

Dari tabel diatas didapatkan ada tiga dari komponen produktivitas yang mempunyai produktivitas baik yaitu, evaluasi sebanyak 25 orang (58,1%), implementasi sebanyak 23 responden

(53,5%), sedangkan pengkajian sebanyak 23 orang (53,5%) dan yang kurang yaitu pada diagnosa sebanyak 22 orang (51,2%), dan perencanaan 24 orang (55,8%)

Produktivitas Kerja Perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Baik	24	55,8%
Kurang	19	44,2%

Hasil penelitian didapatkan bahwa dari 43 responden, didapatkan yang mempunyai produktifitas kerja yang baik sebanyak 24 (55,8%), sedangkan yang mempunyai produktifitas kurang sebanyak 19 (44,2%) responden. Hampir separuh mempunyai produktivitas kerja yang kurang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meydi (2006) hasil penelitian yang

dilakukan ini menunjukkan masih banyak responden yang mempunyai produktivitas kerja kurang (58,4%).Dilihat dari komponen-komponen produktivitas yang paling kurang adalah diagnosa dan perencanaan, kemungkinan ini disebabkan dalam pembuatan diagnosa kurangnya kerjasama dengan pasien dan tidak memperhatikan hasil dari pengkajian yang didapatkan sehingga diagnosa

yang dibuat tidak sesuai dengan hasil pengkajian. ini juga bisa disebabkan dalam melakukan pengkajian dan pembuatan diagnosa dilakukan oleh orang yang berbeda. sedangkan pada perencanaan tidak sesuai dengan keadaan pasien. Karena dalam pembuatan diagnosa sudah tidak sesuai dengan keadaan pasien sehingga perencanaan yang dibuat tidak efektif dalam membantu proses penyembuhan pasien. Selain itu disebabkan dari lama kerja dari masing-masing responden lebih banyak yang bekerja kurang dari lima tahun dan belum adanya pelatihan-pelatihan yang khusus untuk perawat pelaksana khususnya dalam asuhan keperawatan. Sedangkan dari lima komponen produktivitas kerja yang baik adalah evaluasi, implementasi

dan pengkajian. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perawat dimodifikasikan dari dari Sutojo, S meliputi: Faktor lingkungan: ekonomi, sosial, budaya, hukum, dan politik. Faktor personal: motivasi, tujuan, kemampuan, moral pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan. Faktor manajerial: komunikasi, pengambilan keputusan, memberikan motivasi, menyusun tujuan dan penggunaan sumber daya manusia , dengan demikian dapat disimpulkan suatu produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor personal yang meliputi motivasi, tujuan, kemampuan, pendidikan dan juga faktor manajerial yang berupa penggunaan sumber daya yang optimal.

**Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Komponen Efisiensi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Paviliun Fransiskus, Paviliun Antonius dan Paviliun Claradi) Rumah Sakit Myria (n=43)**

Komponen efisiensi	Baik		Kurang		Total	
	f	%	f	%	f	%
<b>Waktu</b>	20	46,5	23	55,5	43	100
<b>Ketenagaan</b>	13	30,2	30	69,8	43	100
<b>Sarana/ kesejahteraan</b>	15	34,9	28	65,1	43	100

Dari tabel 5.4, dari 43 responden didapatkan efisiensi kerja yang baik adalah waktu 20 responden (46,5%) dan yang paling kurang ketenagaan 13 responden (30,2%).

Distribusi kumulatif secara umuberdasarkan efisiensi kerja perawat di Rumah Sakit Myria, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

<b>Efisiensi kerja perawat</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Presentase (%)</b>
<b>Baik</b>	20	46,5%
<b>Kurang</b>	23	53,5%

Dari tabel 5.6, distribusi frekuensi responden berdasarkan efisiensi, didapatkan dari 43 responden yang mempunyai efisiensi baik sebanyak 20 responden (46,5%), dan yang mempunyai efisien kurang sebanyak 23 (53,5%). Hasil penelitian separuh lebih mempunyai efisiensi kurang, dilihat dari hasil komponen-komponen efisiensi kerja yang kurang adalah waktu, ketenagaan dan sarana. Jika dilihat dari waktu kemungkinan ini disebabkan dari jadwal pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, jumlah perawat belum sesuai dengan beban kerja dan kategori pasien sebagian besar dalam kategori partial care ini berarti pasien benar-benar memerlukan bantuan dalam memenuhi kebutuhan, ini berarti waktu yang dibutuhkan perawat untuk merawat pasien harus lebih banyak. Ini bisa dilihat dari pengertian efisiensi menurut Mulyamah yaitu: "Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan

masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya". Sedangkan pengertian efisiensi menurut SP.Hasibuan (2007) yang mengutip pernyataan H. Emerson adalah: "Efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara input (masukan) dan output (hasil antara keuntungan dengan sumber-sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Suatu kegiatan dianggap mewujudkan efisiensi kalau suatu hasil tertentu tercapai dengan kegiatan terkecil. Unsur kegiatan terdiri dari 5 sub unsur berikut: Pikiran, Tenaga, Bahan, Waktu dan Ruang. Dengan demikian sangat diperlukan pengaturan waktu dan tenaga sehingga kebutuhan pasien dapat terpenuhi dan dalam penggunaan sarana dengan sebaik-baiknya, sehingga asuhan keperawatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pasien

**Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Komponen Kepuasan Perawat di Ruang Rawat Inap (Paviliun Fransiskus, Paviliun Antonius dan Paviliun Clara) di Rumah Sakit Myria (n=43)**

<b>Komponen kepuasan</b>	<b>Baik</b>		<b>Kurang</b>		<b>Total</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Gaji</b>	22	51,2	21	48,8	43	100
<b>Rekan kerja</b>	33	76,7	10	23,3	43	100
<b>Kondisi kerja</b>	23	53,3	20	46,5	43	100
<b>Pendidikan/ pangkat</b>	17	39,5	26	60,5	43	100
<b>Beban kerja</b>	23	53,5	20	46,5	43	100

Ketut suryani : Gambaran Efektivitas Metode Tim Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang.

Dari tabel diatas dari 43 responden didapatkan dari 5 komponen kepuasan, ada satu komponen yang kurang yaitu pendidikan atau pangkat sebanyak 26 orang (60,5%), komponen yang baik adalah rekan kerja sebanyak 33 orang (76,7%), beban kerja sebanyak 23 orang

(53,5%), kondisi kerja sebanyak 23 orang (53,5%) dan gaji sebanyak 22 orang (51,2%).

Distribusi kumulatif secara umum berdasarkan Kepuasan Perawat di Rumah Sakit Myria, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

<b>Kepuasan perawat</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Presentase (%)</b>
<b>Puas</b>	15	34,9%
<b>Tidak puas</b>	28	65,1%

Dari tabel diatas frekuensi responden berdasarkan tingkat kepuasan dari 43 responden yang puas sebanyak 15 responden (34,9%) dan yang tidak puas sebanyak 28 responden (65,1 %). Dari hasil penelitian dari 43 responden separuh lebih yang tidak puas, dilihat dari komponen-komponen kepuasan, yang tidak puas dari segi pendidikan atau kepangkatan sebesar 60,5%, ini disebabkan untuk menduduki suatu jabatan yang tinggi ada tes seleksi dan juga dilihat dari segi pendidikan dan lama kerja masih banyak responden yang bekerja kurang dari 5 tahun, selain itu umur masih banyak yang berumur kurang dari 25 tahun sebesar 67,4%. Kepuasan kerja menurut Blum merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (Anoraga,2004). Kepuasan kerja menurut Robert Hoppecl adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa

jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Anoraga,2004). Dengan demikian untuk menjadi suatu pemimpin atau menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, memerlukan suatu keahlian dan pengalaman yang cukup sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat menghasilkan suatu hasil yang optimal. Sedangkan dari segi yang puas yaitu dari rekan kerja 76,7% , ini dikarenakan sudah ada kerjasama yang baik antar anggota tim serta kepala ruangan dan kepala ruangan sudah melakukan tugasnya dengan baik yaitu supervisi, evaluasi tugas staf dan memberikan pengarahan kepada ketua tim. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien, sangat dipengaruhi oleh pekerjaan atau beban kerja yang ada, imbalan atau gaji, pangkat dan hubungan antar rekan kerja baik antar perawat, dokter, pekarya dan tim medis lainnya.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap 43 responden. (di Paviliun Fransiskus, Antonius dan Clara) di ruang rawat inap Rumah Sakit Myria Palembang di dapat disimpulkan bahwa : Produktivitas kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria termasuk kategori baik dengan presentase 55,8%, sebaliknya kategori yang kurang 44,2%. Efisiensi Kerja Perawat, Efisiensi kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Myria termasuk kategori kurang dengan presentase 53,5%, sebaliknya kategori yang baik 46,5%. Kepuasan Perawat

Kepuasan kerja perawat di Ruang rawat Inap Rumah Sakit Myria termasuk kategori tidak puas dengan presentase 65,1%, sebaliknya yang puas 34,9%.

## SARAN

Kepada Rumah Sakit sebaiknya Mensosialisasikan metode asuhan keperawatan yang digunakan kepada setiap tenaga perawat. Adanya supervisi dari pemimpin terkait, baik mandiri maupun secara bersama dengan teman sejawat, misalnya membaca buku dan berdiskusi tentang masalah yang dihadapkan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

## Referensi

- Arikunto.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Pt Asdi.
- Arwani dan supriyanto, 2005. *ManajemenBangsal Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Hidayat, A. Aziz Alimul. 2007. *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- Meydi, Nugroho. (2006). Hubungan faktor motivasi dengan produktivitas kerja tenaga keperawatan di Instalasi Rawat inap Rumah Sakit Daerah Kabupaten Musi Rawas. Skripsi. PSIK Bina Husada.
- Nia, Welini. (2009). *Analisis pola ketenagaan keperawatan dan metode penugasan di Ruang Rawat inap bedah, anak, kebidanan Rumah Sakit Muhanadiyah Palembang*. Skripsi. PSIK Bina Husada
- Notoatmojo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- \_\_\_\_\_2008. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam*

Ketut suryani : Gambaran Efektivitas Metode Tim Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang.

*Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika. Whittebead, K.D, weiss, A.S & Tappen, M.R. 2009. *Enssential of Nursing Leadership and Management*. F.A. Davis Company : Philadelphia.

Yani, A. 2002. *Manajemen Keperawatan Ilmiah*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Dewan PendidikanTinggi Komisi Ilmu Kesehatan.