

MOTIVASI PERAWAT TERHADAP PENERAPAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM ALOEI SABOE GORONTALO

Aisah R. Pomatahu

Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan dan Keolahragaan
Universitas Negeri Gorontalo

***Abstract:** Nursing is a professional service from as an integral part of health serve based on nursing triek and science have to shape of bio physic, sosial, spiritual serve comprehensively to ward, to individual, family and community, include all the human life proses. Nurse is someone gives the nursing vear directly and totally to patient, beside the hospital asset to develoved. Nursing has various of health serve it was professional yet in professional nursing practice. The research method that is used the descrutives and using disportinate random sampling with sixty (60) respondents of nurse. The result reaserch data was collected by the questionnaire analyzed statistically with goodman kruskel correlation from education (X), work relation, facilitys, aspects, and the roles off manager to nursing vear in Gorontalo AloeI Saboe Hospital. The result of this researhand data analyzys shows there are motivation relation of the nurses from education, work relation, facalitys aspeets and the roles of manager the nursing vear in Gorontalo AloeI saboe hospital $G_n = 0.184$. The result of research and disscusion supported by all theory source as well as empiris studies as the result of research before. Clearly that giving the nursing rear in Gorontalo AloeI Saboe Hospital, it could not take from education as a mode to increasing ability, skill or science, beside neaded work harmonious relation to among other, between the higher and the subordinate supported by good facilities with the roles of manager to effective the management personalia function it always direeted to develoving of nursing.*

Keywords: Motivation, nursing, managemen

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik dalam maupun luar negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, melakukan asuhan keperawatan secara langsung dan menyeluruh kepada pasien. Pelayanan perawatan tersebut merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan dan tenaga perawat sebagai bagian dari system pelayanan dan

system ketenagaan kesehatan yang mempunyai peran besar dalam upaya pembangunan bidang kesehatan.

Tuntutan masyarakat yang meningkat, keterbatasan sumber yang tersedia dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat dan perubahan sistem pelayanan kesehatan menuntut tenaga keperawatan untuk mampu menerima tanggung jawab yang lebih besar. Perawat diharapkan mampu mengkaji kebutuhan kesehatan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Mutu pendidikan keperawatan masih belum memuaskan, yang pada dasarnya karena belum adanya perencanaan, pengadaan dan pendayagunaan perawat. Koordinasi dalam upaya pengembangan system keperawatan belum memadai serta kemampuan perawat dalam perencanaan yang sangat terbatas mengingat 85% tenaga perawat berkependidikan kurang dari DIII keperawatan.

Menurut Nurachma (2000) tenaga perawat di Indonesia yang memberikan pelayanan keperawatan pada institusi resmi baik pemerintah maupun swasta berjumlah 155.991 perawat belum memiliki kualifikasi yang belum memadai sebagai perawat profesional. Hal ini karena lebih dari 85 % masih berkualifikasi perawat non profesional, sedangkan lebih dari 14.5 % memiliki kualifikasi perawat profesional pemula. Hanya 0.5 % yang memiliki kualifikasi perawat profesional, namun lebih dari 75% dari perawat profesional tidak terlibat langsung dengan pelayanan keperawatan.

Rumah sakit adalah bagian integral dari keseluruhan system pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan. Rumah sakit menurut *American Hospital Association (dalam, Asrul: 1996)* adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanent menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkeseluruhan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien. Rumah Sakit Umum Aloe Saboe Gorontalo dengan misi memberikan pelayanan yang paripurna bermutu dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat, tempat pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan serta tempat penelitian dan pengembangan ilmu kedokteran klinis dan keperawatan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan. Penerapan asuhan keperawatan di rumah Sakit Umum Aloe Saboe Gorontalo dilaksanakan sejak tahun 1975. ditemukan masalah diantaranya jumlah tenaga perawat di Rumah Sakit Umum Aloe Saboe Gorontalo berjumlah 115 dari 51.30% perawat berpendidikan kurang dari D III hanya pada aspek pendidikan, hubungan kerja, sarana dan peran manajer terhadap penerapan asuhan keperawatan.

Untuk memudahkan upaya pemecahan masalah di atas maka rumusan masalah adalah apakah ada hubungan motivasi perawat yang ditinjau dari

aspek pendidikan, hubungan kerja, sarana dan peran manajer terhadap penerapan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloei Saboe Gorontalo? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat yang ditinjau dari aspek pendidikan, hubungan kerja, sarana dan peran manajer terhadap penerapan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloei Saboe Gorontalo. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pada ilmu pengetahuan khususnya teori motivasi perawat dari aspek pendidikan, hubungan kerja, sarana dan peran manajer terhadap penerapan asuhan keperawatan dan memberikan kontribusi pada Rumah Sakit Umum Aloei Saboe Gorontalo agar dapat meningkatkan motivasi perawat terhadap penerapan asuhan keperawatan. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.647/Menkes/ SK/IV/2000 tentang Registrasi dan Praktek Perawat Bab I Pasal 1 ayat ditetapkan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dan pelayanan Bio-Psiko-Spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, kelompok dan masyarakat, baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh kehidupan manusia (Hamid, 2000). Praktek keperawatan, perawat melakukan peran dan fungsi sebagai berikut: a) sebagai pelaku, pemberi asuhan keperawatan langsung kepada klien, dengan menggunakan pendekatan proses perawat, b) sebagai advokat klien, perawat berfungsi sebagai penghubung antara klien dengan tim kesehatan yang lain dalam upaya pemenuhan kebutuhan klien, membela kepentingan klien untuk memahami semua informasi dan upaya kesehatan yang diberikan oleh tim kesehatan dengan pendekatan tradisional maupun profesional.

Peran advikasi sekaligus mengharuskan perawat bertindak sebagai nara sumber dan fasilitator dalam tahap sekaligus mengharuskan perawat bertindak sebagai nara sumber dan fasilitator dalam tahap pengembalian terhadap upaya kesehatan yang harus dilayani oleh klien atau keluarga, c) sebagai pendidik klien, perawat pembantu klien meningkatkan kesehatannya melalui pemberian pengetahuan yang terkait dengan keperawatan dan tindakan medik yang diterima, sehingga klien atau keluarga dapat menerima tanggung jawab terhadap hal-hal yang diketahuinya, d) sebagai koordinator, perawat memanfaatkan semua sumber-sumber dan potensi yang ada baik materi maupun kemampuan klien secara terkoordinir, sehingga tidak ada intervensi yang terlewatkan maupun yang tumpah tindih, e) sebagai kolaborator, perawat bekerja sama dengan tim kesehatan lain dan keluarga menentukan rencana maupu pelaksanaan asuhan keperawatan guna memenuhi kebutuhan

kesehatan klien, f) sebagai pembaharu, perawat mengadakan inovasi dalam cara berfikir, bersikap, bertingkah laku dan meningkatkan keterampilan klien/keluarga agar menjadi sehat, g) sebagai pengelola, perawat menata kegiatan dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan yaitu terpenuhinya kebutuhan dasar klien dan kepuasan perawat melakukan tugas.

Asuhan keperawatan yang dilakukan bersifat independent atau mandiri artinya asuhan keperawatan dilakukan secara mandiri oleh perawat, sedangkan interpenden kalaborasi artinya asuhan keperawatan yang dilakukan dengan berkolaborasi atau bekerja sama dengan profesi lain. Kowonol (2000) tanggung jawab manajen keperawatan dalam menjamin pelayanan/asuhan keperawatan berkualitas. Pertama hal asuhan pasien memfokuskan pada hasil akhir klinis yang benar dan rasa kepuasan dengan melakukan hal-hal yang benar sesuai dengan standard an kaidah-kaidah profesi. Kedua, performan atau kinerja dari praktisi, menyempurnakan pekerjaan sesuai dengan kesempatan, proses yang benar yang akrab mengarahkan pada *out comes* yang diinginkan melakukan hal dengna cara yang benar. Ketiga, memperoleh keuntungan yang professional mencakup hasil yang diinginkan pasien melalui kinerja praktisi yang benar.

Motivasi perawat merupakan kunci utama keberhasilan penerapan asuhan keperawatan. Perawat bukan hanya sebagai tenaga kerja dalam kegiatan penerapan asuhan keperawatan tetapi harus diberikan peran dan tanggung jawab dalam semua proses kegiatan pelayanan kesehatan. Vroom dalam Gibson dan Donnelly (1991), motivasi adalah proses pengaturan pilihan diantara bentuk-bentuk aktivitas sukarela alternatif. Menurut pandangannya, sebagian besar perilaku dianggap berada di bawah pengendalian orang dan karenanya dimotivasi.

Gibson dan Donnelly (1991) mengelompokkan teori motivasi dalam dua kategori yaitu pertama, teori kepuasan, mencoba menentukan faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua, teori proses mencoba menguraikan bagaimana perilaku tersebut digerakkan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Hasil penelitian Herzberg yang dikutip Unaradjan dan Purwanto (1993), penelitian terhadap 200 akuntan dan insiyur menunjukkan fakto-faktor intrinsik seperti prestasi, pengenalan, tanggung jawab, merupakan motivasi dalam pekerjaa. Selanjutnya dikatakan bahwa apabila terpusatkan akan mendorong orang untuk bekerja dengan giat. Sebaliknya faktor-faktor ekstrinsik seperti teknik supervisi, kondisi kerja, hubungan interprofesional dan rasa aman merupakan faktor hygiene yang meskipun terpusatkan tidak secara otomatis akan membuat orang bekerja giat.

Hasil penelitian Sianturi (2000) terhadap produktivitas pegawai Bank Bumi Daya Manado dengan menggunakan sampel 52 karyawan menyimpulkan bahwa produktivitas ditentukan secara bersama-sama oleh faktor disiplin, kemampuan dan motivasi sebesar 836%.

Pendidikan menurut Syam (*dalam*, Sianturi: 2000) adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya yaitu rohani (pikir, karsa, rasa dan hati nurani) dan jasmani (panca indra serta keterampilan-keterampilan). Gibson dan Donnelly (1991) mengatakan bahwa pendidikan adalah salah satu variabel yang menentukan karyawan berprestasi dengan baik. Nurachma (2000) menyatakan bahwa salah satu kendala perawatan dalam memberikan pelayanan dan sauhan keperawatan karena mereka tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam penerapan asuhan keperawatan.

Gibson dan Donnelly (1991) berpendapat bahwa hubungan kerja ditentukan oleh keputusan pada manajer berdasarkan departementalisasi dan rentang kendali. Semakin luas rentang kendali semakin besar kelompok itu dan dengan sendirinya semakin sukar mengadakan hubungan persahabatan dan keuntungan. Orang-orang dalam kelompok besar berkomunikasi dibandingkan dengan orang-orang yang ada dalam kelompok kecil. Sesuai hasil penelitian Herberg dalam Gibson dan Donnelly (1991), salah satu faktor yang membuat orang merasa tidak puas adalah mutu hubungan antar pribadi diantara sekerja, dengan atasan dengan bawahan. Made dan Sumiati (2000) hubungan interpersonal yang terbina di tempat kerja akan mendorong kesuksesan atau sebaliknya. Hubungan interpersonal yang terbina baik dengan teman, kolega maupun atasan akan membuat individu merasa puas. Bila hubungan interpersonal dirasakan sebagai satu ancaman atau menimbulkan ketegangan individu akan menghindari hubungan tersebut yang berakibat efektifnya hubungan kerja. Sudarsono (2000) menyatakan sampai saat ini pelayanan keperawatan yang diberikan pada berbagai institusi kesehatan belum merupakan pelayanan profesional, walaupun sejak Januari 1983 keperawatan sudah diterima menjadi suatu profesi. Salah satu penyebab belum tersedianya pelayanan yang profesional adalah manajemen ketenagaan yang ada belum ditata sedemikian sehingga pemberian pelayanan belum profesional.

Metode

Metode dasar yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 115 orang dengan sampel 60 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *disproportionate random sampling*.

Penelitian ini terdiri dari satu variable independent dengan empat variable mediator (X_1, X_2, X_3, X_4) dan satu variable dependen (Y). Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut: Motivasi (X) adalah dorongan yang melandasi keinginan perawat melaksanakan tugas kerjanya dengan indikator-indikator variable yang terbagi atas : aspek pendidikan (X_1), hubungan kerja (X_2), sarana (X_3), dan peran manajer (X_4) adalah variable moderator (variable independen) yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan variable independent dan dependen. Dan variabel Y adalah Asuhan keperawatan adalah mutu asuhan keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat.

Pengumpulan data dilakukan dua tahap yaitu tahap pengumpulan data sekunder yang diperlukan dari berbagai instansi atau perorangan yang terkait dengan penelitian, dan pengumpulan data primer kepada sejumlah responden (perawat) di instansi yang melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloe Saboe Gorontalo. Analisis data yang dilakukan menggunakan uji statistic parametrik yang selanjutnya diinterpretasikan. Untuk mengukur hubungan atau pengaruh timbal balik motivasi perawat dari aspek pendidikan, hubungan kerja, sarana, dan peran manajer menggunakan analisis kolerasi Goodman Kruskal dengan rumus sebagai berikut:

$$G_n = \frac{\sum \max_{fij} + \sum \max_{fi} - \max_{fi} - \max_{fi}}{2n - \max_{ff} - \max_{fi}}$$

$$G_{BA} = \frac{\sum \max_{fij} - \max_{fi}}{n - \max_{fi}}$$

$$G_{AB} = \frac{\sum \max_{fij} - \max_{fi}}{n - \max_{ff}}$$

Keterangan :

- i : Baris pendidikan, hubungan kerja, sarana dan peran manajer
- j : Kolom nilai asuhan keperawatan (selalu, sering, kurang, tidak)
- fij : frekuensi setiap baris dan kolom (misalnya fij = 194 adalah banyaknya baris pertama kolom atau banyak yang nilai empat pada pendidikan)
- fji : 61 banyaknya nilai 2 pada peran manajer dari sebagainya
- n : jumlah keseluruhan (n = 1200)

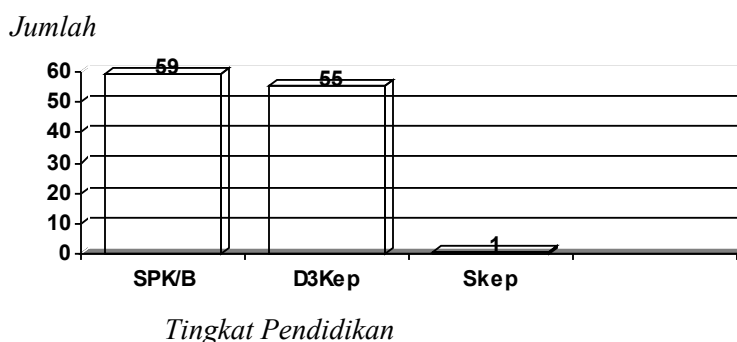
- max f_{ij} : nilai maximum baris 1 (misalnya baris pertama pendidikan adalah 194 baris kedua adalah 218 dan baris ketiga 134)
- max f_{ij} : nilai maximum kolom (kolom pertama empat adalah 218, kolom kedua 63 kolom ketiga 79)
- max f_i : nilai maximum jumlah baris (max $f_i = 300$)
- max f_j : nilai maximum jumlah kolom (max $f_j = 570$)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Rumah Sakit Umum Aloe Saboe terletak di Kota Timur di Kelurahan Ipilo dengan vertikal kelas C. Hasil laporan bulan Maret 2004 kapasitas tempat tidur adalah 244. Jumlah pegawai 221 orang terdiri dari Dokter Umum 24 orang, Dokter Ahli 14 orang, Dokter Gigi 3 orang, Tenaga Keperawatan 115 orang, tenaga non keperawatan 32 orang dan tenaga non medis 33 orang.

Klasifikasi Tenaga Keperawatan seperti pada gambar berikut:

Klasifikasi Tenaga Keperawatan



Sumber : Rumah Sakit Umum Aloe Saboe Gorontalo, 2004

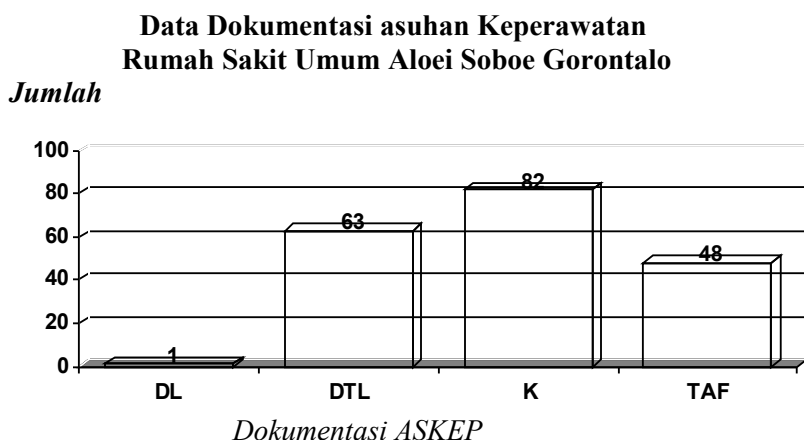
Keterangan :

- SPK/B : Sekolah Pendidikan Keperawatan/Bidan
- D3 Kep : DIII Keperawatan
- Skep : Sarjana Keperawatan.

Tabel di atas menyatakan bahwa sebesar 51.30% atau sebanyak 59 perawat di Rumah Sakit Umum Aloe Saboe Gorontalo, hanya berpendidikan Sekolah Perawat Kesehatan/Bidan, segi pendidikan formal terasa sangat kurang untuk menerapkan asuhan keperawatan yang mana menurut

Nurachman (2000) diklasifikasikan sebagai perawat non profesional. Perawat Kesehatan/Bidan (SPK) segi pendidikan formal terasa sangat kurang kemampuan untuk menerapkan asuhan keperawatan yang mana menurut Nurachman (2000) diklasifikasikan sebagai perawat non profesional.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan melalui program pendidikan sarjana (S1) yang terbagi dalam tahap akademik dan profesi melalui pendidikan khusus program A dan B. Hasil penelitian mengenai penerapan asuhan keperawatan dapat dilihat pada dokumentasi asuhan keperawatan seperti berikut:



Sumber : Rumah Sakit Umum AloeI Soboe Gorontalo, 2004

Keterangan

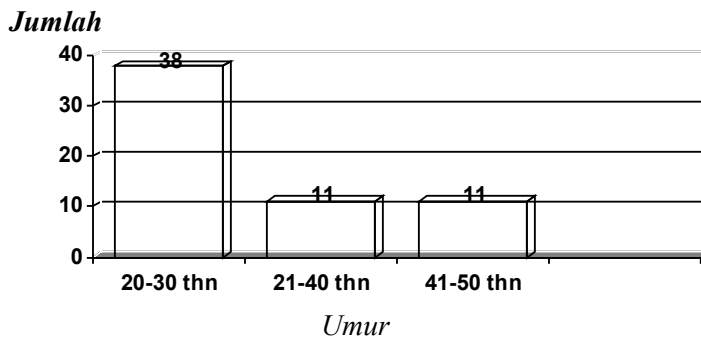
- DL : ditulis lengkap
- DTL : ditulis tidak lengkap
- K : kosong (tidak ditulis)
- TAF : tidak ada format asuhan keperawatan

Tabel ini menunjukkan bahwa dokumentasi asuhan keperawatan yang ditulis lengkap 0.5%, ditulis tidak lengkap 32.5%, kosong atau tidak ditulis 42.3% sedangkan tidak ada format asuhan keperawatan berjumlah 48 atau 24.47%. Hasil ini memberi petunjuk kualitas penerapan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum AloeI Soboe Gorontalo belum memuaskan.

Dari data yang diperoleh dengan menggunakan kusioner yang disebarkan kepada 60 responden menunjukkan bahwa terdapat variasi umur

responden dari usia 29 tahun sampai 50 tahun. Ini dapat dilihat pada kelompok umur responden.

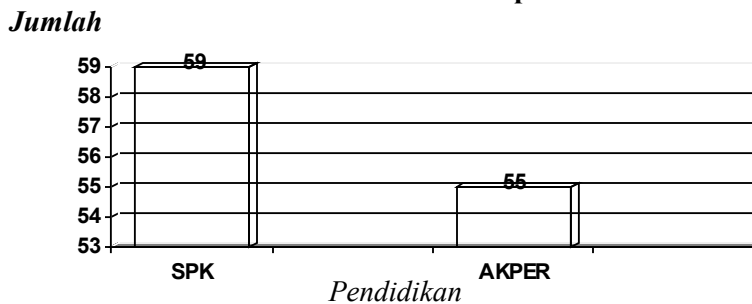
Distribusi Umur Responden



Sumber : Hasil Olahan Data

Pendidikan responden terbagi 2 yakni Sekolah Penjelang Perawat (SPK) dan Akademi Perawat (Akper) jumlahnya adalah sebagai berikut:

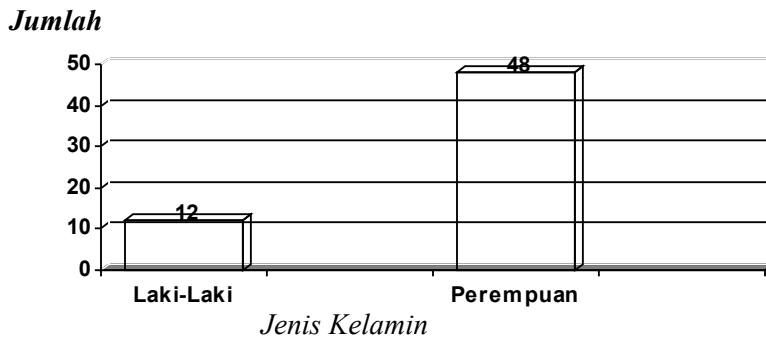
Distribusi Pendidikan Responden



Sumber : Hasil Olahan Data

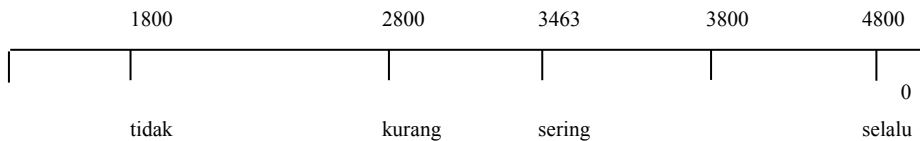
Jenis kelamin laki-laki dan perempuan keduanya diambil menjadi responden. Dari kedua jenis kelamin ini yang banyak diambil adalah perempuan.

Distribusi Jenis Kelamin Responden



Sumber : Hasil Olahan Data

Skala pengukuran motivasi perawat terhadap asuhan keperawatan Rumah Sakit Umum Aloeii Saboe Gorontalo dilakukan dengan menggunakan skala likert kemudian data yang diperoleh berupa angket ditafsirkan dalam skor 3463, jumlah skor kriterium $40 \times 20 \times 60 = 4800$ (jumlah skor tertinggi 4, jumlah butir soal 20, dan responden 60, dan cara kontinum dapat dibuatkan kategori sebagai berikut):



Gambar 6. Hasil Data Secara Kontinum

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan motivasi perawat ditinjau dari aspek pendidik, hubungan kerja, sarana dan peran manajer terhadap penerapan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloeii Saboe Gorontalo dapat dilihat pada table berikut:

Data Hasil Instrumen Motivasi Perawat Terhadap Penerapan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloei Saboe Gorontalo

No	Motivasi	Asuhan Keperawatan				Jumlah $\Sigma f_{ij} = f_i$
		4	3	2	1	
1	Pendidikan	194	3	35	32	300
2	Hubungan Kerja	218	39	29	4	300
3	Sarana	45	49	79	134	300
4	Peran Manajer	113	42	61	63	300
Jumlah $\Sigma f_{ij} = f_j$		570	63	204	233	1200

Hasil data secara kontinum dan hasil penelitian pada gambar 8 maka hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. 47.5% menyatakan selalu atau baik
- b. 16.08 % menyatakan sering atau cukup
- c. 17% menyatakan kurang
- d. 19.42% menyatakan tidak

Sesuai hasil data penelitian pada tabel 3 dengan menggunakan koefisien kolerasi yang berskala nominal menurut Goodman Kruskal hasilnya adalah $G_n = 0.184$ (diantara nilai 0 - 1). Pengaruh timbal balik atau menyeluruh dari motivasi perawat terhadap penerapan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloei Saboe Gorontalo adalah positif. Hasil hubungan searah pengaruh asuhan keperawatan terhadap motivasi di Rumah Sakit Umum Aloei Saboe Gorontalo mempunyai koefisien asosiasi = 0.215, sedangkan pengaruh motivasi perawat terhadap penerapan asuhan keperawatan = 0.141 artinya pengaruh motivasi perawat terhadap asuhan keperawatan lebih besar.

Pembahasan

Analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh atau hubungan timbal balik dari motivasi perawat yang ditinjau dari aspek pendidikan, hubungan kerja, sarana dan peran manajer terhadap asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloei Saboe Gorontalo. Hasil perhitungan diperoleh $G_n = 0.184$ dengan $n = 60$. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan asuhan keperawatan perlu ditunjang oleh pendidikan, hubungan kerja, sarana dan peran manajer dalam rangka menyelenggarakan tugas keseharian setiap komponen yang terlibat di dalamnya. Keempat komponen merupakan satu kesatuan yang saling menunjang demi terselenggaranya asuhan keperawatan yang memadai di

Rumah Sakit Umum Aloeï Saboe Gorontalo memberikan petunjuk bahwa dalam rangka meningkatkan penerapan asuhan keperawatan pendidikan seyogianya jangan diabaikan.

Simpulan

Terdapat hubungan motivasi perawat terhadap asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloeï Saboe Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian secara kontinum nilai 3463 termasuk kategori diantara kurang dan sering dengan persentase yang selalu baik 47.5% serta koefisien sosiasi menurut Goodman Kruskal $G_n = 0.184$ yang berarti mempunyai hubungan positif dan motivasi perawat dapat meningkatkan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloeï Saboe Gorontalo.

Pengaruh hubungan searah asuhan keperawatan terhadap motivasi perawat di Rumah Sakit Umum Aloeï Saboe Gorontalo $G_{BA} = 0.125$ sedangkan pengaruh perawat terhadap penerapan asuhan $G_{BA} = 0.141$, artinya pengaruh motivasi perawat terhadap penerapan asuhan keperawatan lebih besar. Penerapan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloeï Saboe Gorontalo sangat perlu ditunjang oleh motivasi perawat dari aspek pendidikan, hubungan kerja, sarana, dan peran manajer. Keempat komponen ini merupakan satu kesatuan yang saling menunjang demi terselenggaranya asuhan keperawatan yang profesional.

Saran

Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan dan tenaga perawat sebagai bagian dari sistem pelayanan dan sistem ketenagaan kesehatan, faktor pendidikan, sarana hendaknya selalu ditingkatkan sehingga kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Aloeï Saboe Gorontalo selalu ditangani secara profesional. Perlu selalu digalakan prinsip rekan kesejawatan yang setara sehingga tercipta hubungan antar manusia yang hamonis diantara para perawat dalam rangka peran aktif menjalankan tugas asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloeï Saboe Gorontalo.

Demi meningkatkan produktifitas kerja perawat, peran manajer dalam pengembangan asuhan fungsi keperawatan lewat pendidikan non formal atau jalur pendidikan non formal berupa diklat, kursus-kursus dan lain sebagainya, sebab perawat adalah aset rumah sakit yang harus dipelihara dan dikembangkan. Kinerja perawat perlu ditingkatkan agar asuhan keperawatan dapat berlangsung baik atau sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja perawat perlu dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrul, A. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Bina Rupa Aksara. Jakarta
- Gibson, J.L. Ivancevch. J.M. Donnelly. Jr. J.H. 1991. *Organisasi Jilid 2*. Editor Dharma A. Erlangga. Jakarta
- Hamid, A. 2000. *Tenaga Keperawatan Menghadapi Pasar Bebas*. Majalah Keperawatan Bina Sehat di Indonesia, 002 ; 2-4
- Nurachma, E. Wayula, A. Ester, M. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Buku Kedokteran, Jakarta
- Sianturi, O. 2000. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Bank Bumi Daya Manado*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Sudarsono, R.S. 2000. *Model Praktek Keperawatan Sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme dalam Pelayanan Keperawatan*. Majalah Keperawatan Bina Sehat Indonesia, 003 : 6.