



HUBUNGAN IMPLEMENTASI MODEL ASUHAN KEPERAWATAN PROFESIONAL (MAKP) TIM DAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KOTA PADANGSIDIMPUAN

Putri Pameliyah Harahap¹, Farida Linda Sari Siregar², Siti Saidah Nasution³
^{1,2,3} Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia
farida.ls@usu.ac.id

Abstrak

Latar Belakang: Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim merupakan metode pelayanan keperawatan yang menekankan kerja sama tim secara terstruktur dan terorganisasi. Di RSUD Kota Padangsidimpuan, penerapan MAKP Tim masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidakseimbangan pembagian tugas, rendahnya koordinasi, serta kurangnya pemahaman tentang peran masing-masing anggota tim. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kinerja perawat. Metode: Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian berjumlah 64 perawat ruang rawat inap yang dipilih dengan teknik sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian: implementasi MAKP Tim, kepuasan kerja, dan kinerja perawat. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat menggunakan uji Chi-square. Hasil: Hasil analisis menunjukkan sebagian besar perawat memiliki tingkat implementasi MAKP tim dalam kategori tidak baik sebanyak 46 orang (71,9%) dan baik sebanyak 18 orang (28,1%). Kinerja perawat diketahui mayoritas berada pada kategori cukup baik sebanyak 29 orang (45,3%), tidak baik sebanyak 24 orang (37,5 %). Hasil uji bivariat menunjukkan adanya hubungan signifikan antara implementasi MAKP Tim dengan kinerja perawat di RSUD Kota Padangsidimpuan 0.001 ($p < 0.005$). Kesimpulan: Terdapat hubungan signifikan antara implementasi MAKP Tim dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Padangsidimpuan.

Kata Kunci: Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim, Kinerja Perawat

Abstract

Background: The Professional Nursing Care Model (MAKP) Team is a nursing service method that emphasizes structured and organized teamwork. At the Padangsidimpuan City Regional General Hospital, the implementation of the Team-Based Professional Nursing Care Model (MAKP Tim) still faces various challenges, such as an imbalance in task distribution, low coordination, and a lack of understanding of each team member's roles. This condition has the potential to affect job satisfaction and the performance of nurses. Method: This study uses a quantitative design with a cross-sectional approach. The research sample consisted of 64 inpatient ward nurses selected using total sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire consisting of three parts: implementation of the Team MAKP, job satisfaction, and nurse performance. Data analysis was conducted univariately, bivariately using the Chi-square test. Results: The results of the univariate analysis showed that the majority of nurses had a low level of Team MAKP implementation (57.8%), and low nurse performance (53.1%). The results of the bivariate test indicated a significant relationship between Team MAKP implementation and nurse performance. Conclusion: There is a significant relationship between the implementation of the Team MAKP and performance of nurses in the inpatient wards of RSUD Kota Padangsidimpuan.

Keywords: Team Professional Nursing Care Model (MAKP), Nurse Performance

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

* Corresponding author :

Address : Jalan Dr. T. Mansur No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 202

Email : farida.ls@usu.ac.id

Phone : 082181723942

PENDAHULUAN

Menurut WHO (World Health Organisation) Rumah sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan, memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan (Supartiningsih, 2017) oleh karena itu rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat (Romero, Suminar, & Zakiran, 2023). Rumah sakit menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan IGD. Rumah sakit tidak terlepas dari pelayanan keperawatan sebagai integral pelayan kesehatan yang perannya sangat vital sebagai faktor penentu mutu atau kualitas dan citra rumah sakit (Anathasia & Mulyanti, 2023).

Mutu pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan yang merupakan anggota tim kesehatan yang garis depan yang menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam (Nurjaman, & Setiawan, 2023). Salah satu bentuk pelayanan keperawatan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan adalah memberikan rasa tanggung jawab perawat yang lebih tinggi sehingga terjadi peningkatan kinerja kerja dan kepuasan. Pelayanan keperawatan ini akan lebih memuaskan tentunya dengan penerapan model asuhan keperawatan profesional atau MAKP Tim (Pratiwi & Supratman, 2024).

Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) adalah suatu sistem yang terdiri dari tiga aspek yaitu struktur, proses dan nilai profesional (profesional value), yang digunakan dalam pemberian asuhan keperawatan profesional (Fitriana & Fadila, 2023).

Aspek struktur ditetapkan dengan jumlah tenaga, jenis tenaga dan standar asuhan keperawatan. Aspek proses ditetapkannya pemilihan model asuhan keperawatan yang disesuaikan dengan kondisi suhan keperawatan. Aspek nilai profesional terdiri dari profesional, hubungan profesional dengan komunikasi, pengambilan keputusan, metode pemberian asuhan keperawatan kepada pasien serta MAKP tim dapat dipengaruhi beberapa faktor (Kusumawardani & Peristiowati, 2024).

Pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor organisasi, faktor sumber daya manusia (sdm), faktor karakteristik pekerjaan dan faktor pasien. Faktor Organisasi terdiri dari kepemimpinan, sistem reward, pelatihan dan pengembangan, supervisi, visi misi, struktur organisasi dan seleksi. Faktor sumber daya manusia terdiri dari pengetahuan, motivasi, nilai profesionalisme, sikap, keterampilan, kemampuan. Faktor karakteristik pekerjaan terdiri dari umpan balik, desain pekerjaan, beban kerja dan jadwal pekerjaan. Faktor pasien terdiri dari jumlah pasien dan tingkat ketergantungan pasien (Victoria et al., 2023).

Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim merupakan suatu sistem pelayanan perawatan pembantuan sekelompok pasien secara kolaboratif yang dipimpin oleh seorang perawat profesional sebagai ketua bersama dengan beberapa tenaga pembantuan untuk satu tim. Metode tim dapat meningkatkan kerjasama dan koordinasi perawat dalam melaksanakan tugas, memungkinkan adanya *trsansfer of knowledge* dan *transfer of experiences* di antara perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan dan motivasi perawat dalam memberikan penerapan model asuhan keperawatan profesional dengan metode tim dapat memberikan tingkat kepuasan kerja pada tim (Lilis Rohayani et al., 2023).

Menurut (Rupisa, Rosdiana & Mudayatiningsih, 2018) hasil penelitian menunjukkan Tim Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang hampir seluruh 69 responden (87,3%) dinilai baik, kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang, hampir seluruh 64 responden (81,0%) dikategorikan sangat puas, dan hasil analisis data terdapat hubungan Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim terhadap tingkat kepuasan perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang dengan nilai signifikan sebesar 0,001 ($p \leq 0,05$), sehingga dapat menyimpulkan adanya hubungan model asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya (RKZ) Malang.

Penelitian lain Patoding, & Sari, (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan Tim MAKP dengan Kepuasan kerja perawat dengan nilai signifikan sebesar 0,014 ($p=0,05$). Menurut Hasil analisis menunjukkan bahwa Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) tim berbanding lurus dengan peningkatan mutu pelayanan kesehatan serta kepuasan pasien di rumah Sakit.

Kinerja perawat merupakan serangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Nurchayani et al., 2016). Kinerja yang baik merupakan cerminan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan (Ananta & Dirdjo, 2021). Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai mendapatkan penghargaan superior, maka perawat tersebut akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Aprilia et al., 2023). Kinerja perawat sangat berhubungan dengan motivasi, supervisi dan penghargaan kerja perawat, sehingga aspek-aspek yang memengaruhi motivasi, supervisi dan penghargaan kerja perlu dikelola dengan baik untuk mendapatkan hasil kinerja perawat yang baik (Ujiana & Hastuti 2024).

Kinerja perawat tingginya beban kerja dalam asuhan keperawatan, rendahnya kompetensi perawat, lingkungan kerja yang tidak mendukung, motivasi kerja yang rendah, ketidakefektifan metode asuhan yang digunakan, serta permasalahan dalam pelaksanaan proses keperawatan (Israyana & Ikhsan 2023). Permasalahan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terkait dengan pelaksanaan proses keperawatan yang tidak tepat dan tidak sesuai dengan standar berbagai fenomena permasalahan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan diantaranya yaitu pemahaman yang kurang tentang konsep proses keperawatan, pandangan yang berbeda tentang proses, kurangnya pengetahuan dan kesadaran diantara perawat terkait dengan pelaksanaan proses, dukungan sistem manajemen dan masalah yang berkaitan dengan pencatatan proses keperawatan (Wardani, Sumarni, & Siwi 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menurut penelitian Khamida & Mastiah, (2015) adalah faktor individu yang meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi seseorang, faktor psikologi yaitu persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi, sedangkan organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design. Faktor lainnya yang dapat memengaruhi tingkat kinerja perawat adalah sikap kerja perawat. Sikap kerja perawat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sikap didefinisikan sebagai pola perilaku, kecenderungan, atau kesiapan antisipatif, yang merupakan predisposisi untuk beradaptasi dalam situasi sosial. Secara sederhana, sikap merujuk pada respons terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan (Dewi, 2020). Menurut perdana et,al (2022) hasil penelitian terdahulu yang merupakan jurnal hasil publikasi, yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh penelitian yaitu dengan adanya kriteria inklusi dan eksklusi yang sistematis serta pencarian menggunakan Database Online. Hasil: artikel ini menerangkan bahwa terdapat hubungan anatara model asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan data yang diambil dari RSUD kota Padangsidimpuan tenaga keperawatan di ruang rawat inap pada tahun 2024 berjumlah 64 orang perawat dan keseluruhan jumlah perawat 122 orang. Dimana ruang rawat inap terdiri dari kelas I, kelas II, kelas III, super vip, vip, dan RRB. Bed Occupancy Rate (BOR) indikator ini memberikan gambaran tentang tingkat pemanfaatan tempat tidur di rumah sakit. Menurut data tingkat hunian tempat tidur (BOR) di RSUD Kota Padangsidimpuan menunjukkan hasil yang kurang baik. Menurut kementerian Kesehatan,

nilai ideal BOR berada pada rentang 60-85%. Namun BOR di RSUD Kota Padangsidimpuan mengalami penurunan, yaitu turun dari 35,84% dibulan Januari menjadi 24,42% dibulan Februari, pada bulan Maret 20,21%, pada bulan April 26,40%, pada bulan Mei 33,99%, pada bulan Juni 33,60, pada bulan Juli 31,96%, pada bulan Agustus 38,00%, dan pada bulan September 33,60%. Penurunan BOR ini memiliki dampak langsung terhadap kinerja perawat. Akibatnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan dan kesejahteraan perawat itu sendiri (Yang et al., 2023). Los (Length Of Stay) adalah lama rawat seorang pasien dirumah sakit berdasarkan standar ideal menurut Barber Johnson nilai parameter LOS 3-12 hari dimana ditemukan LOS pada RSUD Kota padangsidimpuan 3 hari, semakin panjang LOS maka dapat menunjukan kinerja yang kurang baik karena pasien harus dirawat lebih lama.

Hasil survey awal yang dilakukan pada bulan Desember 2024 di RSUD Kota Padangsidimpuan. Didapatkan hasil wawancara kepada beberapa perawat yang di mana pada sebagian perawat mengatakan dengan MAKP tim belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh anggota tim, sehingga pelaksanaannya tidak maksimal, perawat juga merasa kurang puas dengan pelaksanaan MAKP tim yang tidak sesuai dengan kontribusi tim, kurang memahami terkait MAKP tim jadi masih banyak kesalahpahaman dalam penerapannya, kurangnya waktu untuk benar-benar menerapkan MAKP tim.

Penerapan MAKP tim membuat saya sulit menyesuaikan dengan pembagian tugas yang diberikan, sehingga menimbulkan kurang puas dalam pekerjaan karena beberapa anggota tim bekerja tidak sesuai peran mereka, sehingga pekerjaan jadi tidak merata, ada konflik antar anggota tim karena perbedaan cara pandang dalam penerapan MAKP tim, beberapa aspek seperti penghargaan dan pengakuan terhadap perawat masih kurang, meskipun kami sudah bekerja dalam tim beberapa pekerjaan jadi tertunda atau tidak selesai tepat waktu dan tidak semua anggota tim memiliki komitmen yang sama, beban kerja jatuh pada beberapa orang saja sehingga berdampak pada ketidakpuasan dan kinerja perawat.

Berdasarkan fenomena ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Impelemntasi Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan Kepuasan dan Kinerja perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Kota Padangsidimpuan”diberikan kepada seluruh perawat yang dirasa belum optimal. Salah satu indikasinya adalah minimnya pemberian penghargaan (reward) kepada perawat, sehingga beberapa perawat merasa bahwa hasil kerja mereka kurang dihargai.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian berjumlah 64 perawat ruang rawat inap yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga bagian: implementasi MAKP Tim, dan kinerja perawat. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat menggunakan uji Chi-square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Karakteristik Responden di ruang rawat inap RSUD Kota Padangsidimpuan (n=64)

Karakteristik	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	39.1
Perempuan	39	60.9
Umur		
26-34 Tahun	17	26.6
35-43 Tahun	32	50.0
44-52 Tahun	15	23.4
Status Perkawinan		
Menikah	51	79.7
Belum Menikah	13	20.3
Pendidikan		
DIII Keperawatan	23	35.9
S1-Keperawatan	26	40.6
Ners	15	23.4
Lama Kerja:		
1-8 Tahun	27	42.2
9-15 Tahun	33	51.6
16-25 Tahun	4	6.3
Status Kepegawaian		
PNS	34	53.1
PPPK	25	39.1
Honor	5	7.8

Pada tabel 1 dapat dilihat karekteristik responden jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (60.9%), berusia 35-43 tahun sebanyak 32 orang (50.0%), berpendidikan S1 Keperawatan 26 orang (40.6%), lama berkerja 9-15 tahun sebanyak 33 orang (51.6%), menikah sebanyak 51 orang (79,7%), status kepegawaian PNS sebanyak 35 orang (53.1%)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Implementasi metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) Tim pada perawat di RSUD Kota Padangsidimpuan (n=64)

Implementasi MAKP Tim	Frekuensi dan Presentase	
	N	%
Baik	18	28.1
Tidak Baik	46	71.9

Pada tabel 2 dapat dilihat Implementasi metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) Tim pada perawat di RSUD Kota Padangsidimpuan mayoritas baik sebanyak 18 orang (29.7%), dan Tidak baik 46 (71.9%)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Presentase Berdasarkan Kinerja kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Kota Padangsidimpuan (n=64)

Kinerja Kerja	Frekuensi dan Presentase	
	n	%
Baik	11	17.2
Cukup Baik	29	45.3
Tidak Baik	24	37.5

Pada tabel 3 dapat dilihat kinerja perawat di RSUD Kota Padangsidimpuan baik sebanyak 11 (17.2%), cukup baik 29 (45.3%) dan Tidak baik 20 (37.5%).

Tabel 4. Hubungan Implementasi model asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kinerja perawat di RSUD Kota Padangsidimpuan

MAKP Tim	Kinerja Perawat						Jumlah	P
	Baik		Cukup		Tidak Baik			
	n	%	N	%	n	%	n	%
Baik	8	12.5	5	7.8	5	7.8	18	28.1
Tidak Baik	3	4.7	24	37.5	19	29.7	46	71.9
0,001								
Total	11	17.2	29	45.3	24	37.5	64	100.0

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Chi-Square, diperoleh nilai p = 0,001 (p < 0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Tim dengan kinerja perawat di RSUD Kota Padangsidimpuan.

Keberhasilan implementasi model MAKP tim memiliki pengaruh nyata terhadap pencapaian kinerja perawat, baik dalam aspek tugas rutin, kemampuan adaptif, maupun perilaku profesional lainnya.Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitriana & Fadila (2023) di RS Ernaldi Bahar Sumatera Selatan, yang menemukan adanya hubungan signifikan antara penerapan MAKP tim dengan kinerja perawat, dengan nilai p = 0,024. Penelitian tersebut menyatakan bahwa implementasi MAKP tim yang efektif mampu meningkatkan tanggung jawab, partisipasi, dan keterlibatan perawat dalam proses keperawatan, yang secara langsung berdampak pada kinerja.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Handayani et al. (2023) yang menyatakan bahwa penerapan MAKP tim yang terstruktur meningkatkan efisiensi kerja, tanggung jawab, dan komunikasi antarperawat. Selain itu, studi oleh Putra & Lestari (2022) juga menunjukkan bahwa

rumah sakit yang menerapkan MAKP tim secara konsisten cenderung memiliki perawat dengan performa yang lebih baik, khususnya dalam aspek pelayanan, dokumentasi, dan kolaborasi antarprofesi.

Penelitian Mampuk & Andries (2019) di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado menunjukkan hasil serupa. Mereka menemukan bahwa perawat yang bekerja dalam sistem MAKP Tim memiliki peluang 8 kali lebih besar untuk mencapai kinerja yang baik dibandingkan dengan yang tidak menggunakan metode ini ($p = 0,027$; $OR = 8,000$). Hal ini terjadi karena metode tim mendorong kerjasama, komunikasi efektif, supervisi langsung, serta pembagian tugas yang jelas, sehingga mencegah overload pekerjaan pada individu tertentu.

Senada dengan penelitian di atas, Alifka (2023) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan metode tim dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta, dengan nilai $p = 0,001$. Sebagian besar perawat yang bekerja dalam tim dengan penerapan metode MAKP di bawah optimal cenderung memiliki kinerja yang kurang. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas implementasi MAKP tim sangat memengaruhi performa individu maupun tim keperawatan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini didukung oleh teori *Job Demand-Resources* (JD-R) Model (Bakker & Demerouti, 2019), yang menyatakan bahwa pekerjaan dengan tuntutan tinggi (job demands) harus diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai (job resources) seperti dukungan tim, supervisi, serta pembagian tugas yang efektif. Implementasi MAKP Tim dapat menjadi salah satu sumber daya pekerjaan yang penting untuk menjaga keseimbangan tersebut. Teori Expectancy Theory dari Vroom (1964) juga menjelaskan bahwa perawat akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mereka yakin bahwa usahanya akan berujung pada kinerja yang baik dan mendapatkan penghargaan sesuai. Penerapan MAKP Tim yang baik tidak hanya mendukung kerja sama tim, tetapi juga memberikan kesempatan bagi setiap anggota untuk berkontribusi optimal, mendapatkan pengakuan, dan mengalami kepuasan kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Patricia Benner: *From Novice to Expert*, yang menyatakan bahwa metode tim dalam asuhan keperawatan profesional dapat memfasilitasi *transfer knowledge* dan pengalaman dari perawat *expert* kepada perawat *novice* hingga *advance beginner*, sehingga mampu meningkatkan kemampuan individu dan performa tim secara keseluruhan.

Dari hasil instrument kuesioner di RSUD Kota Padangsidimpuan, ditemukan permasalahan

implementasi MAKP tim yang belum optimal, seperti ketidakjelasan pembagian tugas, kurangnya komunikasi tim, serta minimnya supervisi langsung. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Pradana et al. (2022) yang menyebutkan bahwa faktor penghambat utama dalam implementasi MAKP Tim adalah lemahnya manajemen kepemimpinan, kurangnya supervisi, dan sistem reward yang belum berjalan efektif.

Hal ini sesuai dengan konsep *team nursing* yang dijelaskan oleh Gillies (1994) dan diperkuat oleh Marquis & Huston (2016), bahwa model pelayanan keperawatan berbasis tim efektif dalam meningkatkan kinerja, karena didukung oleh kerjasama tim, kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang terbuka, supervisi ketat, serta distribusi tugas yang seimbang.

Penerapan MAKP tim yang berjalan optimal memberikan dampak positif berupa peningkatan motivasi kerja perawat, rasa tanggung jawab bersama, serta kejelasan peran dan wewenang dalam tim. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Pramesti et al. (2024) yang menyatakan bahwa metode tim dapat meningkatkan kemampuan kerja tim perawat, menyatukan perawat dari berbagai tingkat kompetensi dan latar belakang pendidikan ke dalam sebuah sistem kerja kolaboratif yang efektif.

Sejalan dengan teori *Vroom's Expectancy Theory*, perawat akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik ketika mereka merasa usahanya akan menghasilkan kinerja yang diakui serta membawa manfaat pribadi, baik secara intrinsik (kepuasan profesional, pengakuan, rasa memiliki) maupun ekstrinsik (reward, promosi, penghargaan). Dalam penerapan MAKP tim, ketua tim berperan penting dalam memberikan bimbingan, supervisi, sekaligus evaluasi kinerja anggota tim. Hasil penelitian Hasriyani, Takdir & Tahir (2024) juga menunjukkan bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh faktor supervisi langsung dan reward system yang berjalan baik di lingkungan kerja.

Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh sistem kerja yang mendukung. MAKP tim memungkinkan pembagian tugas yang jelas, kerja sama lintas perawat, supervisi yang teratur, serta komunikasi yang efektif antar anggota tim. Ketika hal-hal tersebut tidak berjalan baik, maka perawat cenderung merasa tidak terarah, terbebani, dan akhirnya mengalami penurunan performa.

Berdasarkan asumsi hasil penelitian ini menyarankan pentingnya optimalisasi pelaksanaan MAKP tim dengan memperhatikan unsur-unsur penting seperti kepemimpinan efektif, koordinasi tim, pembagian tugas sesuai kompetensi, supervisi rutin, dan peningkatan komunikasi antar perawat. Implementasi MAKP tim yang optimal diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja perawat, tetapi juga berdampak positif terhadap mutu pelayanan keperawatan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Terdapat hubungan signifikan antara implementasi MAKP tim dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Padangsidimpuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (2020). Compensation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 157–164.
- Alifka, M. (2023). Penerapan metode tim terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(1), 47–55. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i1.199>
- Alligood, M. R., & Tomey, A. M. (2014). *Nursing Theorists and Their Work* (8th ed.). St. Louis, MO: Mosby.
- Anathasia, S. E., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Kedokteran Dan Kesehatan*, 2(2), 145–151.
- Aprilia, B. W., Bachrun, E., & Wibowo, P. A. (2023). Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *Health Information : Jurnal Penelitian*, 15(3), 1–6.
- Azmie, S., Nasution, A., & Zulfendri. (2024). Kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan. *Journal of Nursing Research*, 12(1), 45–53.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2019). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., et al. (2020). Job demands, job resources, and their relationship to nurse job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 514–526.
- Dewi, E. A., Utami, S. N., & Lubis, F. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. *Indonesian Journal of Nursing*, 8(4), 112–119.
- Fitriana, M., & Fadila, N. (2023). Pengaruh penerapan manajemen model asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Ernaldi Bahar Provinsi Sumsel. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 11(1), 55–63. <https://doi.org/10.32583/jiki.v11i1.1747>
- Fitriani, D., et al. (2022). Counterproductive Work Behavior among Nurses and Its Impact on Team Performance. *Jurnal Keperawatan Medis*, 9(2), 78–85.
- Gillies, D. A. (1994). *Nursing management: A systems approach* (3rd ed.). W.B. Saunders Company.
- Hasriyani, H., Takdir, M., & Tahir, M. (2024). Supervisi kepala ruang dan penerapan metode tim terhadap kinerja perawat di RSU X. *Jurnal Keperawatan*, 9(1), 33–40.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hidayati, S., Makhrus, M., & Tjitra, H. (2021). Evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi. *Asian Journal of Business Management*, 5(2), 89–96.
- Huang, X., & Liu, L. (2020). Turnover and productivity: The role of job satisfaction. *Journal of Human Resource Management*, 17(3), 125–137.
- Israyana, & Ikhsan, M. (2023). Analisis Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Obsgin*, 16(1), 170–185.
- Istichomah, I., & Handayani, S. (2024). MANAJEMEN KEPERAWATAN. Khamida, K., & Mastiah, M. (2015). Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap. *Journal of Health Sciences*, 8(2).
- Librianty, M. (2018). Motivasi dan kinerja: Studi di sektor kesehatan. *Journal of Behavioral Science*, 10(4), 55–62.
- Lilis Rohayani, Setiawati, & Zia Airiza Zahara Fauzia. (2023). Hubungan Metode Penugasan Tim Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS Dustira. *Jurnal Keperawatan Komplementer Holistic*, 1(2), 23.
- Majid, S., & Sani, P. (2016). Motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Organizational Behavior*, 14(5), 145–157.
- Mampuk, V., & Andries, F. C. (2019). Hubungan Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (Mpkp) Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Hana, Ester Dan Lukas Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Journal Of Community & Emergency*, 7(3), 416–430. Diambil dari <http://www.ejournal.unpi.ac.id/index.php/JOC E/article/view/237>
- Manoppo, I. A., Rizany, I., Fatimah, F., Maikel, H., Giatrininggar, E., Rahman, I.,... & Fattah, T. I. (2024). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*.
- Melnyk, B. M., et al. (2020). Nurse job satisfaction and patient care quality. *Nursing Research*, 68(5), 334–341.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2016). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (9th ed.). Wolters Kluwer Health.
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- Mampuk, V., & Andries, F. C. (2019). Hubungan Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional (Mpkp) Metode Tim Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Hana, Ester Dan Lukas Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Journal Of Community & Emergency*, 7(3), 416–430. Diambil dari <http://www.ejournal.unpi.ac.id/index.php/JOC E/article/view/237>
- Nguyen, T. T., et al. (2021). Job satisfaction and career development. *Human Resources Review*, 12(3), 222–234.
- Nurcahyani, E., Widodo, D., Rosdiana, Y., Ilmu Kesehatan, F., & Tribhuwana Tungga Dewi, U. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- Nurjaman, I., Setiawan, A., & Setiawati. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kualitas Mutu Pelayanan Keperawatan di. *Indonesian Nursing Journal of*

- Education and Clinic, 3(4), 183–195
- Nursalam, N. (2016). Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Panaha, S. A., & Maramis, M. (2021). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam kinerja perawat. *Journal of Applied Psychology*, 22(4), 312–320.
- Patoding, S., & Sari, P. W. (2022). Hubungan penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan kepuasan kerja perawat. *Mega Buana Journal of Nursing*, 1(2), 64-72.
- Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2019). TANGGUNG JAWAB PELAKSANA METODE TIM DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI IRNA RSUD RATU ZALECHA MARTAPURA. *Nerspedia*, 1(2), 147-155.
- Pradana, A. L., Panuluh, P. N., & Widiyanto, A. (2022). Hubungan implementasi MAKP tim dengan kinerja pelayanan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(1), 60–67.
- Pradana, K. A., Panuluh, S. M., Widiyanto, A. T. E., & Priyono, P. C. (2022). Literatur Review: Efektivitas Model Asuhan Keperawatan Profesional (MAKP) Terhadap Kinerja Pelayanan Perawat. *Avicenna: Journal of Health Research*, 5(1).
- Pramesti, R. S., Supratman, S., & Sutarto, A. P. (2024). Implementasi model asuhan keperawatan profesional tim dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 16(1), 55–64.
- Pratiwi, A., & Supratman, S. (2024). Relationship between team method implementation and nurse performance. *Jurnal EduHealth*, 15(01), 634–640. <https://doi.org/10.54209/eduhealth.v15i01>
- Pratiwi, A., & Supratman, S. (2024). Relationship between team met implementation and nurse performance. *Jurnal EduHealth*, 15(01), 6 640. <https://doi.org/10.54209/eduhealth.v15i01>
- Prihartanta, B. (2015). Motivasi kerja dan kinerja pegawai. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putri, A. R., et al. (2023). The Effect of Work Planning Ability on Task Performance among Nurses. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(1), 43–50.
- Putri, R. A., & Arifin, S. (2022). Factors Influencing Nurse Job Satisfaction: Focus on Professional Development Opportunities. *Jurnal Ners Indonesia*, 12(1), 35–42.
- Rahayu, W., Putri, S., & Lestari, A. (2024). The Role of Communication in Nursing Team Method Toward Nursing Care Quality. *NurseLine Journal*, 9(1), 55–62.
- Rahmadani, R., & Susilo, A. P. (2023). Contextual Performance of Nurses in Hospital: A Cross-sectional Study. *NurseLine Journal*, 8(1), 33–41.
- Rahmawati, D., Ningsih, E., & Astuti, R. (2023). Team Method in Nursing Care Improves Coordination and Patient Safety. *International Journal of Nursing and Health Services*, 6(1), 45–52.
- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2), 88–96.
- Rakhmawati, W., Kp, S., & Kep, M. (2017). Metode Penugasan Tim Dalam Asuhan Keperawatan. *Asuhan Keperawatan*, 2, 1-9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Romero, A. N., Suminar, S. R., & Zakiran, A. H. (2023). Pemenuhan Hak Pasien BPJS dalam Mendapatkan Pelayanan Antidiskriminasi Dihubungkan dengan UU Rumah Sakit. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 31-36.
- Rupisa, Rosdiana, Y., & Mudayatiningsih, S. (2018). Hubungan model asuhan keperawatan profesional (MAKP) tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit panti waluyo malang. *Journal Nursing News*, 3(1), 287–300.
- Triwijayanti, R., Romiko, R., & Dewi, S. S. (2020). Hubungan masalah tidur dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan Kebidanan*, 11(1), 95-99.
- Ujiana, S., Hastuti, L., & Jiu, C. K. (2024). Pengaruh Supervisi Klinis Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana: a Literature Review. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 15(1), 13–19. <https://doi.org/10.54630/jk2.v15i1.323>
- Umar, N. E., Meri, N. D., Kep, M., Fithriyani, N., Kep, M., Zakiyah, A., ... & Putri, E. M. I. (2024). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Mahakarya Citra Utama Group.
- Victoria, A., Yulita Sari, R., Telogorejo Semarang, S., & RSUD Tugurejo Semarang, P. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Dan Sikap Perawat Terhadap Makp. *Journal of Nursing Care & Biomolecular*, 8(1), 2023–2039.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Walsh, M. (1997). *Filosofi Benner untuk menguji ancaman terhadap kelangsungan keperawatan kepada individu yang kritis*.
- Wardani, I. K., Sumarni, T., & Siwi, A. S. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 635– 646. <https://doi.org/10.37287/jppp.v6i2.2168>
- Wigatama, A., Munawaroh, R., & Dwirahayu, R. (2020). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja. *International Journal of Nursing*, 12(2), 145–152.
- Wijaya, A. (2019). Penilaian kinerja dan dampaknya pada produktivitas. *Journal of Management Studies*, 13(4), 299–308.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.
- Yuliana, N., et al. (2024). Adaptive Performance and its Determinants among Hospital Nurses in Indonesia. *International Journal of Nursing and Health Services*, 7(1), 22–30.
- Yunita, R., & Hamidah. (2022). The Effect of Work

Assignment Methods on Job Satisfaction of Nurses in Hospital Settings. *Jurnal Keperawatan Medis*, 9(2), 110–117.

Zhuang, J., MacCann, C., Wang, L., Liu, W., & Roberts, R. D. (2008). Teamwork: Theory and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 403–427. <https://doi.org/10.1002/job.489>

Zhuang, X., MacCann, C., Wang, L., Liu, L., & Roberts, R. D. (2008). Development and validation of the teamwork scale for nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 64(6), 621–632. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04824.x>