

Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di RSUD Indah Bagan Batu

The Relationship between the Head of Room Management Function and the Performance of Nurses at RSUD Indah Bagan Batu

Helfrida Situmorang¹, Elfrida Nainggolan² & Era Zana Nisa³

^{1,3} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora, Indonesia

² Akademi Keperawatan Balige, Indonesia

Disubmit: 18 Agustus 2024; Diproses: 01 September 2024; Diaccept: 15 November 2024; Dipublish: 30 November 2024

*Corresponding author: E-mail: situmoranghelfrida@gmail.com

Abstrak

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Tugas pokok kepala ruangan adalah mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat yang berada di wilayah tanggung jawabnya. Kepala ruangan mempunyai wewenang. Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Metode penelitian ini adalah menggunakan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di RSUD Indah Bagan Batu sebanyak 30 orang. Sampel pada penelitian ini semua perawat pelaksana di RSUD Indah Bagan Batu sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Perencanaan Di RSUD Indah Bagan Batu adalah Baik sebanyak 22 orang (73.3%), Pengorganisasian Dengan Kinerja Perawat adalah Baik sebanyak 21 orang (70.0%), Pengarahan Dengan Kinerja Perawat adalah Baik sebanyak 23 orang (76.7%), Pengawasan Dengan Kinerja Perawat adalah Baik sebanyak 25 orang (83.3%), Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu adalah Baik sebanyak 20 orang (66.7%). Terdapat hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Peneliti menyarankan kepada manajemen rumah sakit untuk mengadakan sosialisasi tentang Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu.

Kata Kunci: Manajemen; Kepala Ruangan; Kinerja

Abstract

Management is the science and art of regulating the process of utilizing human resources and other resources effectively and efficiently to achieve a goal. The main task of the head of the room is to control nursing service activities in the nursing room in the area of responsibility. The head of the room has authority. Performance is the appearance of the work of personnel, both quantity and quality in an organization. The method of this study is to use a cross-sectional approach. The population in this study is all implementing nurses at RSUD Indah Bagan Batu as many as 30 people. The sample in this study was 30 people from all the implementing nurses at Indah Bagan Batu Hospital. The results of the study showed that the Management Function of the Head of Planning Room at RSUD Indah Bagan Batu was Good as many as 22 people (73.3%), Organizing with Nurse Performance was Good as many as 21 people (70.0%), Direction With Nurse Performance was Good as many as 23 people (76.7%), Supervision With Nurse Performance was Good as many as 25 people (83.3%), Nurse Performance at RSUD Indah Bagan Batu was Good as many as 20 people (66.7%). There is a relationship between the Head of Room Management Function and the performance of nurses at RSUD Indah Bagan Batu, so that Ha is accepted and Ho is rejected. The researcher suggested to the hospital management to hold a socialization about the Function of Room Head Management with Nurse Performance at RSUD Indah Bagan Batu.

Keywords: Management; Head of Room; Performance

Rekomendasi mensitasi :

Situmorang.H., Nainggolan.E & Nisa.EZ. 2024, Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di RSUD Indah Bagan Batu. *Jurnal Kebidanan, Keperawatan dan Kesehatan (J-BIKES)*, 4 (2): Halaman. 14-19

PENDAHULUAN

Fungsi-fungsi manajer menurut Dessler (2016) adalah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mangkuprawira, 2017).

Menurut penelitian Triasih (2017), perawat yang memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya memiliki kecenderungan 4.22 kali lebih besar menampilkan kinerja yang baik bila dibandingkan dengan perawat yang memiliki ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaannya. Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti di RSUD Indah Bagan Batu didapatkan informasi dari 4 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap menyatakan bahwa pekerjaan di ruang dilakukan bersama-sama, pembagian pasien oleh ketua tim belum berjalan rutin terutama di sore dan malam.

Permasalahan yang berhubungan dengan pemberian asuhan tindakan lanjutan saat itu juga, atau pada saat pergantian shift. Kepala ruangan terlibat langsung dalam pemberian asuhan keperawatan, seperti memberikan resep obat pasien, dan mengikuti visite dokter. Metode penugasan tim dirasakan belum optimal terutama pada malam hari, karena perawat yang bertugas sedikit sedangkan pasien yang dirawat cukup banyak. Pernyataan ini diperkuat oleh salah seorang kepala ruangan, bahwa

keterlibatannya dalam pemberian asuhan keperawatan masih tinggi karena adanya keterbatasan tenaga. Akibatnya, konsentrasi kerja terbagi- bagi, kepala ruangan tidak dapat mengawasi pekerjaan perawat pelaksana secara menyeluruh karena tuntutan pekerjaan di ruang yang cukup tinggi. Adapun jumlah perawat keseluruhan di RSUD Indah Bagan Batu sebanyak 37 orang yang terdiri dari Kabid 1 orang, Menco 1 orang, Karu 5 orang dan perawat pelaksana 30 orang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Indah Bagan Batu. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara nonprobability sampling yaitu dengan total sampling, total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Setiadi, 2017).

Fungsi Manajemen Kepala Ruang adalah kemampuan kepala ruang dalam melaksanakan fungsi perencanaan meliputi: sosialisasi visi, misi rumah sakit, menyusun rencana kebutuhan ART, ATK, membuat rencana kegiatan harian, kebutuhan tenaga, mengidentifikasi tingkat ketergantungan pasien. Kinerja Perawat adalah Penampilan kerja perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan, yang meliputi: pengkajian, perumusan diagnosa, menyusun rencana, implementasi, dan mengevaluasi serta

mendokumentasikan asuhan keperawatan yang dilakukan.

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat, dengan menggunakan uji chi square

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Tentang usia, dan pendidikan

Karakteristik Responden	F	%
Umur		
<30 tahun	17	56,7
>30 tahun	13	43,3
	30	100
Lama Kerja		
<8 tahun	8	25
>8 tahun	22	75
	30	100
Status Perkawinan		
Belum Kawin	10	33,3
Kawin	20	66,7
	30	100

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan gambaran umum mengenai umur mayoritas responden yang berumur <30 tahun sebanyak 17 orang (56.7%), dan minoritas berumur >30 tahun sebanyak 13 orang (43.3%). Kemudian untuk lama kerja menggambarkan bahwa responden mayoritas >8 tahun sebanyak 15 orang (37.5%) dan <8 tahun sebanyak 3 orang (7.5%). Sedangkan untuk status perkawinan mayoritas responden responden kawin sebanyak 20 orang (66.7%), dan belum kawin sebanyak 10 orang (33.3%).

Tabel 2. Distribusi Responden Tentang Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indragiri

Karakteristik Responden	F	%
Perencanaan		
Kurang	8	26.7
Baik	22	73.3
Total	30	100
Pengorganisasian		

Kurang	9	30.0
Baik	21	70.0
Total	30	100
Pengarahan		
Kurang	7	23.3
Baik	23	76.7
Total	30	100
Pengawasan		
Kurang	5	16.7
Baik	25	83.3
Total	30	100
Kinerja Perawat		
Kurang	10	33.3
Baik	20	66.7
Total	30	100

Berdasarkan hasil penelitian univariat gambaran umum mengenai perencanaan menggambarkan bahwa Kurang sebanyak 8 orang (26.7%), dan Baik sebanyak 22 orang (73.3). Pengorganisasian menggambarkan bahwa Kurang sebanyak 9 orang (30.0%), dan Baik sebanyak 21 orang (70.0%). Pengarahan menggambarkan bahwa Kurang sebanyak 7 orang (23.3%), dan Baik sebanyak 23 orang (76.7%). Pengawasan menggambarkan bahwa Kurang sebanyak 5 orang (16.7%), dan Baik sebanyak 25 orang (83.3%). Kinerja perawat menggambarkan bahwa Kurang sebanyak 10 orang (33.3%), dan Baik sebanyak 20 orang (66.7%).

Berdasarkan hasil tabulasi silang Perencanaan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indragiri Bagan Batu diketahui dari 30 responden terbanyak yaitu 15 (50.0%) dengan Perencanaan baik dan Kinerja Perawat baik. Pengorganisasian Dengan Kinerja Perawat responden terbanyak yaitu 16 (53.3%) dengan Pengorganisasian baik dan Kinerja Perawat baik. Pengarahan responden terbanyak yaitu 18 (60.0%) dengan Pengarahan baik dan Kinerja Perawat

baik. Pengawasan responden terbanyak yaitu 19 (63.3%) dengan Pengawasan baik dan Kinerja Perawat baik.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik Chi Square dengan program SPSS versi 16.0 didapatkan $p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima menunjukkan bahwa ada Hubungan Perencanaan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2016) didapatkan fungsi perencanaan kepala ruangan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen keperawatan tidak baik. Peneliti mengasumsikan hal ini terjadi karena kepala ruangan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen keperawatan perencanaan dengan baik, sehingga perencanaan yang dibuat dapat optimal. Kemungkinan lain dapat terjadi antara perencanaan kepala ruangan yang sejalan dengan pimpinan yang berada di atasnya (Top / Middle Manager). Demikian juga perencanaan logistik ruangan yang dibuat sepenuhnya disetujui (oleh pimpinan rumah sakit) dengan alasan perencanaan kebutuhan disesuaikan dengan prioritas kebutuhan rumah sakit dan alokasi dana yang tersedia.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik Chi Square dengan program SPSS versi 16.0 didapatkan $p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima menunjukkan bahwa ada Hubungan Pengorganisasian Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu. Fungsi pengorganisasian merupakan upaya untuk mencapai tujuan secara sistematis. Prinsip pengorganisasian adalah

pembagian tugas, koordinasi, kesatuan komando, tanggungjawab dan kewenangan yang sesuai, hubungan antar staf dan atasan. Gillies (1995) menyatakan bahwa jika pembagian tugas dilakukan secara jelas dan spesifik maka tugas staf akan lebih terarah. Perbedaan penerapan fungsi pengorganisasian juga tergantung pada kewenangan dan jenis organisasi dimasing-masing unit.

Terry (dalam Siswanto, 2017) menyatakan manajer memiliki deskripsi pekerjaan sebagai berikut: mengklasifikasikan tugas pelaksanaan dalam pekerjaan operasional; mengumpulkan pekerjaan operasional; menetapkan syarat pekerjaan; mengkaji dan menempatkan individu pada pekerjaan yang tepat; mendelegasikan otoritas yang tepat kepada masing-masing manajemen; memberikan fasilitas ketenagakerjaan dan sumber daya lainnya; menyesuaikan organisasi ditinjau dari sudut hasil pengendalian.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik Chi Square dengan program SPSS versi 16.0 didapatkan $p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima menunjukkan bahwa ada Hubungan Pengarahan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kurniadi (2016) dimana pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruang lebih tinggi baik dari pada tidak baik. Pengarahan adalah fungsi yang teramat penting dalam manajemen. Seringkali diketahui perencanaan dan pengorganisasiannya bagus, namun dikarenakan kurangnya kemampuan pelaksanaan, hasil kegiatan suatu

pekerjaan belum seperti diharapkan (Wijono, 1997).

Pada ruang rawat inap kegiatan yang dilakukan kepala ruangan tampak lebih jelas: pendelegasian tugas kepada ketua tim atau perawat sesuai kemampuan, memberikan bimbingan, masukan dalam kegiatan pre dan postconference diruangan, perawat diberi keleluasaan untuk memberikan asuhan kepada sejumlah pasien yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja (Sitorus, 2016).

Kegiatan tersebut menurut informasi salah seorang perawat selalu dilakukan diruangan, menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kinerja. Hasil ini tidak sesuai dengan Ratnasih (2011) yang menemukan tidak ada hubungan pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kinerja perawat.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik Chi Square dengan program SPSS versi 16.0 didapatkan $p \text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima menunjukkan bahwa ada Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian Kurniadi (2016) yang menemukan bahwa kemampuan manajerial kepala ruangan pada fungsi pengawasan lebih besar tidak baik dari pada baik.

Bila dilihat dari sistem pemberian asuhan keperawatan, pada ruangan kepala ruang tidak terlibat langsung dalam pemberian asuhan keperawatan, mengikuti visite dokter, dan penyelesaian administrasi pasien, sehingga fokus

perhatiannya terhadap pemberian asuhan oleh perawat pelaksana dapat dilaksanakan lebih optimal. Pekerjaan perawat mulai dari kepala ruangan, ketua tim / perawat primer dan perawat pelaksana pada ruangan sudah lebih jelas. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, tanggung jawab perawat terhadap pasiennya menjadi lebih jelas, perawat menjadi lebih mandiri dalam memberikan asuhan pada pasien. Hal ini menurut peneliti menjadi penyebab fungsi pengawasan kepala ruangan menjadi berhubungan secara bermakna terhadap kinerja perawat pada ruangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Perencanaan Di RSUD Indah Bagan Batu adalah Baik sebanyak 22 orang (73.3%). Pengorganisasian Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu adalah Baik sebanyak 21 orang (70.0%). Pengarahan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu adalah Baik sebanyak 23 orang (76.7%). Pengawasan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu adalah Baik sebanyak 25 orang (83.3%). Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu adalah Baik sebanyak 20 orang (66.7%). Sehingga berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Indah Bagan Batu, sehingga H_0 diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan. Edisi I. Jakarta: PT Pretallindo.

- Dharma, A. (2020). Organisasi: perilaku, struktur, proses. Cetakan ke-9. Jakarta: Erlangga.
- Ganong. (1980). Nursing management concept and practice. Philadelphia: F.A.Davis
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. (1996). Organisasi: perilaku, struktur, proses. Edisi kedelapan. Terjemahan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo I, dan Mulyono Agus (2021) Prinsip Dasar Manajemen Edisi ke 3, BPFE, Yogyakarta.
- Gillies, D.A. (1995). Nursing management a system approach. (3nd ed). Philadelphia.W.B.Sounders Company.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huber, D. (2020). Leadership and nursing care management. Philadelphia: WB. Saunders Company.
- Kurniadi. (2016). Kontribusi gaya kepemimpinan dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen keperawatan terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumkittal Dr.Mintoharjo dan Marinir Cilandak. Thesis tidak dipublikasikan, Universitas Indonesia, Jakarta: Indonesia.
- Mangkuprawira, S. (2017). Kinerja: apa itu ?. Diambil tanggal 02 pebruari 2008 di <http://www.wordpress.com>.
- Murray, M.E.G., & Di Croce, H.R. (2019). Leadership and management in nursing.Stamford CT USA: App. Lange.
- Notoatmojo, S. (2013). Pengembangan sumber daya manusia. Cetakan ke-2. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurachmah. (2021). Asuhan keperawatan bermutu di Rumah Sakit, diambil pada tanggal 5 Januari 2008 di <http://www.pdpersi.co.id>.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). (2014). Standar praktek keperawatan.Jakarta: The author.
- Rachmat, H. H. (2016). Perencanaan SDM kesehatan secara nasional dalam kaitannya dengan pengembangan tenaga keperawatan. Bahan Kuliah. Jakarta.
- Rinawati. (2017). Analisis hubungan antara fungsi pengawasan bidang keperawatan dengan pelaksanaan supervisi oleh supervisor di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Thesis tidak dipublikasikan, Universitas Indonesia, Jakarta: Indonesia
- Robbins. (2016). Perilaku organisasi. Edisi ke-10. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Ruki, A.S. (2021). Sistem manajemen kinerja. Jakarta: PT. Gramedia
- Samsudin, S (2016). Manajemen sumber daya manusia. Cetakan I. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Siswanto, H.B. (2017). Pengantar manajemen. Cetakan ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soeroso, S. (2013). Manajemen sumber daya manusia dirumah sakit: Suatu pendekatan dan system. Jakarta: EGC.
- Suhendar. (2014). Hubungan antara kemampuan manajerial kepala ruangan dengan absentism perawat pelaksana diruang rawat inap RSU kota Banjar Jawa Barat. Thesis tidak dipublikasikan, Universitas Indonesia, Jakarta: Indonesia.
- Terry, G.R. (2016). Prinsip-prinsip manajemen. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Triasih. (2017). Hubungan kepuasan, motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Dr. Adjidarmo kabupaten Lebak. Thesis tidak dipublikasikan, Universitas Indonesia, Jakarta: Indonesia.
- Triton, P.B (2016). SPSS 13.0: Terapan riset statistic parametric. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wijono, D. (2019). Manajemen keperawatan dan organisasi kesehatan. Surabaya: Airlangga University Press.