

Pengaruh pelatihan manajemen konflik pada kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit dr. H. Marzoeeki Mahdi Bogor = The effect of conflicts management training for nurse managers to nurse performance at patients ward in Dr. H. Marzoeeki Mahdi Hospital Bogor / Amira Bin Seh Abubakar

Amira Bin Seh Abubakar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=126463&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Perubahan status RSMM menjadi Badan Layanan Umum membawa dampak pada semua bidang termasuk profesi keperawatan. Pada bulan Januari 2008, terjadi mutasi perawat dan hal ini beresiko untuk terjadinya konflik sehingga dirasakan perlu untuk melakukan pelatihan tentang manajemen konflik pada kepala ruangan dan dilihat pengaruhnya pada kinerja perawat pelaksana. Metode penelitian ini adalah quasideksperimental dengan desain Pre and Post Test Without Control Group. Perawat pelaksana yang menjadi responden sebanyak 104 orang yang dipilih dengan simple random sampling dan tersebar pada 18 ruangan. Kepala ruangan mendapatkan pelatihan tentang manajemen konflik dan dibimbing dengan frekuensi yang berbeda (6 kali, 3 kali, dan tanpa bimbingan), kemudian kepala ruangan menerapkan kemampuan manajemen konflik dengan membimbing perawat pelaksana untuk meningkatkan kinerjanya. Karakteristik perawat pelaksana dianalisa dengan uji statistik deskriptif sedangkan kinerja perawat pelaksana dianalisa dengan uji t-dependen untuk melihat perbedaan kinerja perawat pelaksana sebelum dan sesudah dibimbing kepala ruangan dan uji Anova untuk melihat perbedaan kinerja perawat pelaksana dengan frekuensi bimbingan yang berbeda pada kepala ruangan. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan yang bermakna pada kinerja perawat pelaksana sesudah dibimbing kepala ruangan yang telah dilatih dan dibimbing (p Value $< 0,05$). Peningkatan kinerja perawat pelaksana yang kepala ruangnya dibimbing 6 kali lebih tinggi dibandingkan dengan yang kepala ruangnya tidak dibimbing, demikian juga dengan kinerja perawat pelaksana yang kepala ruangnya dibimbing 3 kali. Sementara kinerja perawat pelaksana yang kepala ruangnya dibimbing 6 kali tidak berbeda secara bermakna dengan yang kepala ruangnya dibimbing 3 kali. Perawat pelaksana yang belum menikah lebih tinggi kinerjanya dibandingkan dengan yang telah menikah. Dari hasil penelitian ini disarankan agar calon kepala ruangan diberikan pelatihan manajemen konflik dan dibimbing sebanyak 3 kali.

<hr>

ABSTRACT

The status change of RSMM to independent public health service had impact to all

disciplines, including nursing profession. In January 2008, rotation of nurse was conducted and potentially resulted conflicts. This condition was considered to be anticipated with providing training of conflict management for nurse managers, and then evaluated its effect on nurse performance. This study used quasi- experimental design with Pre and Post Test Without Control Group. Sample size of this study was 104 nurses of 214 nurses who were selected randomly in 18 patient ward. The training and coaching was performed in different frequency of sessions (6 sessions, 3 sessions, and session without coaching) for nurse managers who then demonstrated their skill of conflict management with guiding nurses in improving their performance. Descriptive statistical test was applied for nurse characteristic and t-dependent test was applied for nurse performance with differentiating nurse performance before and after the guidance provided by nurse manager. Anova test was applied to predict the difference of nurse performance with various frequency of coaching provided for nurse manager. The result of this study showed increasing nurse performance after being guided by nurse managers who were trained and coached ($p\text{Value} < 0,05$). The increasing of nurse performance with nurse managers who were coached in 3 sessions and 6 sessions was higher than nurse performance with nurse manager who were not provided with coaching. Nurse performance with nurse manager who were coached 3 times and 6 times was not significantly different. The performance of unmarried nurse was higher than married nurse. It was recommended that candidates of nurse managers should be trained about conflict management with 3 sessions of coaching.