

## Analisis Kompetensi dan kinerja kepemimpinan kepala ruangan sebagai dampak peningkatan pendidikan melalui program DIII keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Tasikmalaya tahun 2002

Tetet Kartilah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20441276&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Masih rendahnya kualitas pelayanan keperawatan dan tingkat pendidikan perawat direspon dengan berkembangnya program peningkatan pendidikan lanjut bagi perawat, baik pelaksana maupun pengelola, dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja pelayanan keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Tasikmalaya sejak tahun 1999 telah melaksanakan program tersebut dengan menyelenggarakan pendidikan DIII Keperawatan Khusus bagi perawat lulusan SPK bekerja sama dengan Akper Depkes Tasikmalaya, tetapi belum diketahui dampaknya terhadap pencapaian kompetensi dan kinerja pelaksanaan tugas masing-masing. <br><br>

Penelitian ini bermaksud mengidentifikasi kompetensi dan kinerja kepemimpinan Kepala Ruangan di Rumah Sakit Umum Daerah Tasikmalaya setelah mengikuti pendidikan DIII Keperawatan dan sejauhmana program pendidikan tersebut memberikan dampak pada kompetensi dan kinerja kepemimpinan tersebut. <br><br>

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metoda wawancara, observasi dan studi dokumentasi terhadap kegiatan kepemimpinan Karu. Kompetensi kepemimpinan terdiri dari 6 komponen (Tappen, 1998), sedangkan kinerja kepemimpinan terdiri dari 10 komponen (Soeprihanto,2000). Responden utama terdiri dari 4 orang Karu yang sudah menjadi karu sejak sebelum mengikuti pendidikan dan 6 orang responden lain, yang dianggap mengetahui kompetensi dan kinerja Karu selama 2 tahun terakhir. <br><br>

Hasil penelitian menunjukkan. bahwa secara umum setelah mengikuti pendidikan DIII Keperawatan, Karu memiliki pengetahuan yang cukup tentang konsep kepemimpinan tetapi belum cukup kompeten dalam penguasaan menyusun tujuan dan menentukan perencanaan kegiatan pengelolaan ruang rawat. Sehingga. Karu belum mampu mencapai kinerja yang memadai dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer, terutama dalam penguasaan tugas, mengambil keputusan. menentukan prioritas tugas, melakukan koordinasi yang efektif dan efisien serta ketegasan dan obvektiftas dalam pengelolaan pelayanan keperawatan di ruangan. <br><br>

Dampak pendidikan DIII Keperawatan yang lain adalah meningkatnya rasa percaya diri Karu dalam melakukan aktifitas, tetapi belum optimal dalam meningkatkan sikap,

keterampilan dan penampilan kerja kepemimpinan Karu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan yang diperoleh belum memberikan gambaran yang lengkap dari tugas dan jenis aktivitas kepemimpinan yang harus dikerjakan oleh Karu, sehingga pada saat pelaksanaan tugasnya Karu cenderung kembali ke pola yang lama. Kebijakan peningkatan pelayanan di setiap aspek, upaya aktualisasi dan motivasi diri, kepercayaan dan penghargaan sejawat dianggap sebagai faktor pendukung pencapaian kompetensi dan kinerja kepemimpinan Karu. Sedangkan belum adanya standar kompetensi dan kinerja yang diharapkan organisasi, masih rendahnya penghargaan terhadap profesi keperawatan, perubahan struktur, kurangnya sarana prasarana yang berkaitan dengan pelayanan langsung kepada klien, dianggap faktor penghambat. <br><br>

Program pendidikan DIII Keperawatan, belum memadai untuk membentuk calon Karu yang memiliki kompetensi kepemimpinan efektif dan efisien. Implikasinya, untuk memberdayakan Karu dengan pendidikan DIII Keperawatan di RSUD Tasikmalaya, sangat diperlukan supervisi dan program pengembangan kompetensi dan kinerja kepemimpinan dalam pengelolaan ruang rawat melalui program-program pelatihan dalam pelaksanaan tugas (on job training), penetapan standar kompetensi dan kinerja yang jelas dan tersosialisasi, evaluasi kinerja secara berkala, peningkatan ketersediaan sarana pendukung pelaksanaan tugas dan sistem penghargaan pelaksanaan tugas yang memadai. Selain itu, program pendidikan DIII Keperawatan diharapkan mampu mengembangkan program pendidikan yang mempertimbangkan tingkat kebutuhan masyarakat terhadap lulusan. <br><br>

---

#### <b>ABSTRACT</b><br>

Nursing service at the hospital has not been recognized as a professional care services. The reason of that problem has been predicted that it is due to lack of knowledge of the nurses in ward departement as well as in nursing care because of low education of them. One of the effort to improve the nurses ability to provide nursing care and ward management. Tasikmalaya Hospital had been chalange for the head nurses and nurse practitioners, continuing education program into Diploma III Nursing program since 1999. <br><br>

The purpose of this research to identify a change in nursing competency and performance particularly in the leadership ability of the head nurses after graduated from Diploma III Nursing Program, in Tasikmalaya district general Hospital. <br><br>

This reasearch is a qualitative reasearch, that using interview and observation methode to assessing the activities of head nurses related to leadership and management. The number of respondents is four head nurses. Additional data collected from six other informans who knowledgeable about the role and function of the respondents. <br><br>

This reasearch descript an avverage of the head nurses competency in leadership and low

of average in head nurses performance in leadership. Commonly, that is appropriate with the educational program in Diploma UI nursing program. They had a high level knowledge of nursing science and management science, but not applied that science in their daily activities. Made a decision, task priority, coordination, objectivity and fairly are activities that not yet be done. That condition cause of difficult for changing, a habit and percept in ward management and nursing service after graduated DIII nursing program. The other factor that contribute in this condition is organizations, individuals, and the environmental supports factor. <br><br>

To improve the head nurse competency and performance in nursing leadership, this study recommended a supervision program in the nursing management and leadership (on job training), facilitate the head nurse activity in the ward management and need assessment of the program to improve quality and relevancy DIII nursing program. <br><br>

Learning assessment is necessary to improve quality of the graduate to identify the relevancies of the subject matter providing in DIII nursing program. <br><br>