

Hubungan persepsi perawat pelaksana terhadap penerapan fungsi pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala ruangan dengan kinerjanya di ruang rawat inap rsud Koja Jakarta Utara

Simamora, Roymond H., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=97371&lokasi=lokal>

Abstrak

Peran manajer keperawatan dalam mengelola tenaga keperawatan maupun sumber lainnya merupakan faktor penting dalam mewujudkan pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional. Sebagai manajer harus memadukan antara kepemimpinan dan manajemen sehingga dapat mencapai tujuan. Kepala ruangan sebagai manajer bawah mengelola pelayanan keperawatan di ruang rawat inap, bertanggung jawab atas kualitas asuhan keperawatan yang berada dalam lingkup tanggung jawabnya. Kepala ruangan sebagai pemimpin di ruang rawat inap memegang peranan penting dalam menggerakkan, memotivasi dan mengarahkan staf untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Reni (2001), ditemukan adanya keluhan pasien agar perawat sering kontrol (7.14%), tingkatan pelayanan (21.43 %), agar pasien dimandikan (14.29 %). Rohana (2004) mengatakan bahwa 54,7 % kepala ruangan jarang melakukan pendelegasian, menurut Prawirosctono (1999) terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. RSUD Koja adalah rumah sakit rujukan di daerah Jakarta Utara, jumlah tenaga yang ada 90 % adalah DIII keperawatan. SOP dan SAK sudah ada, visi, misi keperawatan ada. Jenjang karir untuk perawat belum ada, serta masih ditemukan pemberian asuhan yang tidak sesuai dengan SOP ruangan. Berdasarkan temuan tersebut maka dilakukan penelitian tentang hubungan penerapan fungsi pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Koja Jakarta Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penerapan fungsi pengorganisasian dengan kinerja perawat pelaksana. Metode penelitian adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan cuss sectional. Tempat penelitian adalah 7 ruang rawat Inap RSUD Koja Jakarta Utara, dengan responden perawat pelaksana sebanyak 103 orang. Penelitian ini dilakukan pada minggu IV Mei sampai dengan minggu I Juni 2005. Instrumen penelitian terdiri dari tiga bagian yaitu kuesioner A mencakup karakteristik perawat pelaksana, kuesioner 13 mencakup penerapan fungsi pengorganisasian. dan kuesioner C mencakup kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil analisis univariat diperoleh bahwa 62,1% perawat pelaksana berumur ≤ 27 tahun, wanita (90.3 %), dan 48,5 % belum menikah, pendidikan yang paling banyak adalah DIII keperawatan yaitu 98.1 % dan 62.1 % perawat pelaksana tidak pernah mengikuti pelatihan. Lama kerja yang paling banyak adalah 5 6 tahun (55.3 %). Berdasarkan analisis diperoleh bahwa perawat pelaksana mempersepsikan kemampuan kepala ruangan untuk melakukan pembagian tugas 58.3 % menyatakan baik. Kemampuan untuk melakukan koordinasi dan penjadwalan 65 5 menyatakan baik. Kemampuan memberikan arahan dan komando 64. 1 % menyatakan kurang. kemampuan membagi tanggung jawab dan tugas melaksanakan asuhan keperawatan 50,5 % menyatakan baik dan kinerja perawat pelaksana 54.4 % menyatakan baik. Dari

seluruh variabel konfounder jenis kelamin (p-value 0,050) dan umur (p-value 0.26) terbukti mempengaruhi kinerja perawat pelaksana.

Hasil analisis multi variabel ditemukan bahwa membagi tugas (p-value 0.017) dan membagi tanggung jawab dan tugas dalam pemberian asuhan keperawatan (P-value 0.006) merupakan komponen yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana setelah dikontrol umur dan jenis kelamin perawat pelaksana tersebut. Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada pimpinan rumah sakit agar senantiasa meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan manajerial SDM keperawatan terutama tentang membagi tugas dan memberi tanggung jawab dalam pemberian asuhan keperawatan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan baik formal maupun informal serta hasil penelitian ini penerapan fungsi manajemen khususnya komponen penerapan fungsi pengorganisasian merupakan masukan dalam menentukan kriteria kepala ruangan sehingga perawat pelaksana yang akan dipromosikan menjadi kepala ruangan dapat dilakukan seleksi mengacu kepada komponen fungsi manajemen tersebut. Untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana diruangan perlu jenjang karir yang jelas dan bagi perawat. Baru peranan mentor dapat ditingkatkan, kepala ruangan hendaknya berperan aktif dalam memotivasi, memberikan bimbingan dan pengarahan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana serta mampu sebagai contoh. Untuk memperoleh hasil yang lebih baik penelitian ini perlu dilanjutkan dengan metode kuasi eksperimen yaitu melakukan intervensi tentang penerapan fungsi pengorganisasian kepada sekelompok kepala ruangan dan perawat pelaksana dan sebagian responden tidak diintervensi kemudian hasilnya dibandingkan.

The roles of nursing manager in managing workers or other sources are important factors to make a professional and quality nursing service. The manager should combine leadership and management to reach his aim. Chiefs of the ward as sub managers direct nursing services in hospitalizes rooms and get responsible for the quality of nursing. They as leaders hold important roles in mobilizing, monitoring and directing staff to improve their works.

According to Reni's report (2001), some patients complained because of attention, they demanded more attention (7.14 %). The service should be improved (21,43 %) and the patients should be bathed (14.29 %). Rohana (2004) said that 54.7 % of chiefs of the ward were delegating their patient. According to Prawirosentono (1999) there was tight relationship between individual work and team work. RSUD Koja is a sub hospital in North Jakarta which has 98 % of its nurse's graduate from nursing diploma. Not only SOP and SAK but vision and nursing mission have already been prepared at this hospital. The career strata for nurses have been made but it is still found that the giving of care supervision has not fixed with SOP's ward rules. Based on the facts above, the writer conducts a study between the applied relationship of organization function which is done by chiefs of the ward and the works of duty nurses in hospitalize rooms at RSUD Koja, North Jakarta.

The aim of study is to find out the applied relationship of organizing function with the works of duty nurses. The method of study is correlation descriptive with cross sectional as its approach, 7 hospitalize wards at RSUD Koja have been used as the setting of study with 103 duty nurses. The study's instruments consist of 3 parts they are first Questioner A includes duty nurses' characteristic. Second, Questioner B includes the organizing function applied. Third, Questioner C applied the works of duty nurses. Based on the result of univariate analysis found that 62.15 of duty nurses are less than 27,49 % years old women (90.3 %) and 48.5

% of nurses have not got married. In other side. 98.1 % of nurses got diploma degree and 62,1 % have not any training. The writer also found that the longest time work is 6.45 years (55,3 %). Based on the result analysis, the writer found that the duty nurses have some perception to the ability of chiefs of the ward in dividing jobs. 53,3 % of correspondents stated good. The ability in coordinating and scheduling, 65,5 % stated good. The ability in giving direction and ordering, 64.1 % slated good. The ability in dividing responsibility and implementing nursing 's jobs, 50,5 % stated good and the works of duty nurses. 54.5 % states good. From all sex confounder variables have tight relationship with the works of duly nurses (p-value 0.050).

The result of multi variants found that is dividing jobs (p-value 0,017), responsibility and jobs under nursing care (p-value 0.006) are the most reasonable components with the works. Based on the result of study, it is advised to the director of hospital to improve the ability of leadership and human resources nursing managerial especially to divide and give responsibility to nursing under taking care. It can be done by continuing nursing education formally or informally. This result is an applied management function especially applied components of organizing function which are the inputs for recognizing some criteria. Some criteria are needed for chiefs of the word so that duty of nurses who will be promoted can be tested trough careful selection based on the components of management function. In improving the works of duty nurses, both the career strata and guidance and directing to improve nurses work. In addition, they have to be good examples for nurses. In getting a better result, this study should be continued with quasi experiment as method. Quasi experiment method is doing sonic intervention to the applied of organizing function to some chiefs of the ward, duty nurses and respondents who are not intervened then result of both sides compared.</i>