PENGARUH PERAN KEPALA RUANGAN TERHADAP PENINGKATAN SOFT SKILL PERAWAT DI RSUD OTANAHA

JURNAL

NUR AIN LADIKU
NIM: C01417124

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
2021

Jurnal Zaitun
Jurusan Keperawatan

ISSN 2301– 5691

Artikel Penelitian

PENGARUH PERAN KEPALA RUANGAN TERHADAP PENINGKATAN SOFTSKILL PERAWAT DI RSUD OTANAHA KOTA GORONTALO

THE ROOM HEAD INFLUENCE ON NURSES' SOFT SKILLS IMPROVMENT IN OTANAHA HOSPITAL CITY GORONTALO

Nur Ain Ladiku[1], Sabirin B.Syukur[2], Firmawati[3]
Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo
e-mail : ainladiku696@gmail.com

ABSTRAK

Pelaksanaan pengelolaan manajemen perawat pelaksana di unit pelayanan perawatan agar dapat mencapai kompetensi inti yang dominan seperti softskill. Upaya dalam meningkatkan kemampuan softskill perawat salah satunya sangat ditentukan oleh peran kepala ruangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepala ruangan dengan kemampuan softskill perawat pelaksana di RSUD Otanaha.Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel berjumlah 36 orang perawat pelaksana dengan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Hasil penelitian didapatkan bahwa peran kepala ruangan adalah baik dengan presentasi (92,3%), serta nilai p value sebesar 0,0001 (< 0,05), sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh antara peran kepala ruangan dengan kemampuan softskill perawat pelaksana di RSUD Otanaha.
Kata Kunci : Peran Kepala Ruangan, Soft Skill Perawat.

ABSTRACT

The implementation of implementing nurse management in the care service unit in order to achieve dominant core competencies such as soft skills, one of the efforts to increase the soft skills of nurses is largely determined by the role of headroom. This study aims to determine the effect of the role of the head room with the soft skills of implementing nurses at Otanaha Hospital. This study uses associative research with a quantitative approach. The population and sample were 36 nurses with total sampling technique. Data analysis was performed using univariate analysis and bivariate analysis. The results showed that the role of the head of the room was good with presentation (92.3%), and the p-value was 0.0001 (<0.05), so it was concluded that there was an influence between the role of the head of the room and the soft skills of the implementing nurses at Otanaha Hospital.
Keywords: Room Head Role, Soft Skill of Nurse.

PENDAHULUAN.

Seiring dengan perkembangan keperawatan, keilmuan dalam praktik keperawatan pun turut berkembang yang membawa dampak besar bagi profesi keperawatan, adanya tuntutan masyarakat atas pelayanan keperawatan yang semakin meningkat membuat perawat yang mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam memberikan pelayanan keperawatan harus mampu mempunyai andil dan tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai keinginan pelanggan sehingga menjamin kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan (Krisnawati, 2017).

Perawat merupakan tenaga kesehatan di rumah sakit yang paling sering kontak dengan pasien di unit rawat inap. Kemampuan perawat tidak hanya dipandang dari keberhasilan menyelesaikan tugas, akan tetapi akan dipandang dari cara berkomunikasi, gestur tubuh, cara berbicara, berempati dan lain sebagainya (Choliq, 2016). Pelayanan keperawatan yang diberikan perawat harus didasari kemampuan yang tinggi dalam membentuk sehingga mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan yang meliputi status psikososial-kultural dan spiritual klien (Pardede, 2019).

Pelaksanaan pengelolaan manajemen perawat pelaksana di unit pelayanan perawatan agar dapat mencapai kompetensi inti yang dominan seperti *soft skill* merupakan peran dan tanggung jawab kepala ruang agar dapat memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas sehingga dapat mewujudkan kepuasan kepada penerima pelayanan, maka diperlukan proses manajerial yang baik (Hartiti, 2014). Dengan demikian sebagai seorang kepala ruangan harus melaksanakan perannya dengan maksimal. Seorang kepala ruangan harus dapat meminimalisir terjadinya kesenjangan hasil penerapan manajemen mutu pelayanan di ruangan yang dipimpinnya. Bila seorang kepala ruangan gagal melaksanakan peranan fungsinya dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi, maka hal tersebut dapat berdampak buruk terhadap kinerja perawat sebagai bawahannya termasuk dalam soft skill perawat.

Kepemimpinan yang ideal adalah bila tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok. Pemimpin yang paling efektif mempunyai hubungan saling mendukung dengan bawahannya, cenderung tergantung pada pembuatan keputusan kelompok dari pada individu dan mendorong perawat untuk menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja tinggi. Bagi perawat di ruang rawat inap, kepala ruang adalah

pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik (Purwanto & Pradiptha, 2020).

Seorang kepala ruangan diharapkan mampu mengelola pelayanan keperawatan di ruang rawat inap dengan menggunakan pendekatan manajemen keperawatan meliputi lima fase proses manajemen yaitu: perencanaan (*planning*), organisasi (*organizing*), ketenagaan (*staffing*), pengarahan (*directing*) dan pengawasan (*controlling*) (Purwanto & Pradiptha, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah *soft skill* yang baik agar keterampilan tersebut dapat di nilai orang lain dengan baik. *Soft skill* yaitu ketrampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. *Soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa ditengah masyarakat. *Soft skill* perawat terdiri dari beberapa komponen antara lain : etika, berfikir kreatif dan kritis, berkomunikasi, jujur, kepemimpinan, pengambilan keputusan, pemecahan masalah dan disiplin (Risdhaningtyas, 2017).

Kinerja perawat di Indonesia telah beberapa kali di teliti, seperti hasil evaluasi kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali tahun 2017 nilai rata-rata kinerja perawat adalah 81,5% dan masuk dalam kategori baik, kemudian tahun 2018 menurun menjadi 78,5% dan masih masuk dalam kategori baik, akan tetapi pada tahun 2019 terjadi penurunan kinerja menjadi 74,3% dan menyebabkan kinerja masuk dalam kategori cukup (Laksana, 2021). Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan didapatkan bahwa deskripsi variabel tingkat kinerja perawat berdasarkan indikator pengkajian yang terbanyak adalah baik (86,7%), indicator diagnosa keperawatan adalah kurang (68.9%), indicator perencanaan adalah kurang (62.2%), indicator implementasi keperawatan adalah kurang (66.7%) dan indicator evaluasi adalah (77,8%) (Halawa et al., 2020). Sementara itu, sebuah penelitian di Provinsi Gorontalo yaitu di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo tahun 2018 didapatkan bahwa kinerja perawat yang baik sebesar 77,9%, yang berarti masih ada 22,1% perawat yang memiliki kinerja kategori kurang (Saleh, 2018).

Observasi awal yang dilakukan di RSUD Otanaha mendapatkan bahwa jumlah perawat sebanyak 110 orang termasuk kepala ruangan keseluruhan berjumlah 16 orang, Jumlah kepala ruangan yang digunakan untuk penelitian berjumlah 3 orang di ambil dari ruang rawat inap. yang

berstatus ASN sebanyak 25 orang (laki-laki 6 orang dan 19 orang perempuan), status honorer TPKD sebanyak 32 orang (10 orang laki-laki dan 22 orang perempuan) dan status honorer RSUD sebanyak 53 orang (19 laki-laki dan 34 perempuan

Seorang kepala ruangan mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan pelayanan keperawatan yang optimal pada pasien. Tidak hanya itu, kepala ruangan juga harus memiliki *leadership* yang tinggi dalam mengembangkan kemampuan perawat yang bertugas di ruangan yang dipimpinnya.

METODE PENELITIAN.

Penelitian telah dilaksanakan di RSUD Otanaha, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan kajian terhadap ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan antara dua variable atau lebih pada populasi atau sampel tertentu menggunakan instrument penelitian, dianalisis secara statistic untuk menguhi hipotesis yang telah ditetapan (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini akan dilakukan analisis terhadap pengaruh peran kepala ruangan terhadap peningkatan soft skill perawat di RSUD Otanah

.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Analisis Univariat.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-29	23	63.9%
2	30-49	11	30.6%
3	50-60	2	5.6%
	Jumlah	36	100 %

Sumber : Data Primer :2021

Dilihat dari tabel 4.2.1 distribusi karakteristik responden Usia yang paling tertinggi yaitu usia 20-29 tahun dengan jumlah 23 responden (63.9%), dan yang paling rendah responden yang berusia 50-60 tahun dengan jumlah 2 responden (5,6%)

Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.2.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	6	16.7%
2	Perempuan	30	83.3%
	Jumlah	36	100.0%

Sumber : Data Primer :2021

Dilihat dari tabel 4.2.2 distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling tertinggi yaitu jenis

kelamin perempuan dengan jumlah 30 responden (83.3.%) dan yang terendah adalah laki laki dengan jumlah responden 6 (16,7)%

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.2.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	DIII	27	75.0%
2	S1	2	5.6%
3	NERS	7	19.4%
	Total	36	100.0%

Sumber : Data Primer :2021

Dilihat dari tabel 4.2.3 distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling tertinggi yaitu pendidikan DIII dengan jumlah 27 responden (74.4.%)

Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Peran Kepala Ruangan

Frekuensi	Jumlah	Persentase
Baik	33	92.3%
Cukup	3	7.7%
Total	36	100.0%

Berdasarkan tabel 4.3.1 menunjukan peran kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo sebagian besar adalah Baik dengan presentasi (92,3%) sebanyak 33 responden

berdasarkan softskill perawat

Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Softskill perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha

	Jumlah	Persentase
Frekuensi		
Baik	36	100.0%
Total	36	100.0%

Berdasarkan tabel 4.3.2 menunjukan soft skill perawat ruangan di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo sebagian besar adalah Baik dengan presentasi (100,0%) sebanyak 36 responden

PEMBAHASAN

USIA

Umur berhubungan dengan usia kerja, kekuatan fisik dan kecerdasan intelektual maupaun emosional. Pada masa dewasa awal (20- 39 tahun), dewasa tengah (40- 60 tahun) individu membuat konstribusi yang abadi melalui hubungan dengan orang lain, dewasa akhir (60 tahun keatas) lansia dapat melihat kebelakang pengalaman hidupnya dengan rasa puas dan menerima hidup dan kematian.

Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inayah (2015) tentang motivasi perawat di RS PMI Bogor dengan

hasil penelitian menunjukan sebagian besar usia perawat berada pada area produktif yaitu antara usia 22 tahun sampai dengan 52 tahun dengan median 28 tahun. Pada penelitian yang lain dilakukan oleh Rayandini & Lumban (2011) di RSUD Majalengka dengan judul penelitian hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana, menunjukkan bahwa umur responden antara 22 tahun sampai dengan 53 tahun dengan rata-rata 31,66 tahun

peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi usia (<30) seseorang dalam melakukan pekerjaan maka semakin trampil, berpengalaman dan mampu mengendalikan emosi.

JENIS KELAMIN

Menurut manajemen keperawatan tidak ada batas ideal perbandingan antara perawat laki-laki dan perempuan. Namun dalam manajemen keperawatan mengenai peraturan jadwal dinas, dianjurkan dalam satu shift ada perawat laki-laki dan perempuan, sehingga apabila melakukan tindakan yang bersifat privacy bisa dilakukan oleh perawat yang sama jenis kelaminnya misalnya personal higiyene, eliminasi, perekaman EKG, pemasangat asesories bed side monitor, dll (PPNI, 2011).

Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inayah (2015) tentang motivasi perawat di RS PMI Bogor dengan hasil penelitian menunjukan sebagian besar perawat rawat inap adalah wanita sebanyak 111 perawat (80,4%). Penelitian yang lain pun Rayandini & Lumban (2014) di RSUD Majalengka dengan judul penelitian hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana, menunukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di RSUD Majalengka adalah perempuan berjumlah 86 perawat (69,35%). Salbiah & Hastuti (2015) juga meneliti tentang gambaran motivasi perawat di RS Sentra Medika Depok dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin yang terbanyak adalah perawat perempuan 91%

peneliti dapat mengasumsikan bahwa jenis kelamin lebih didominasi oleh perawat perempuan karena didorong oleh beberapa faktor seperti untuk memenuhi kebutuhan keluarga, emansipasi wanita, pendidikan sehingga termotivasi untuk bekerja.

TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator yang menunjukkan potensi yang dimiliki seseorang. Santrock (2017) menyatakan bahwa seseorang berpendidikan tinggi akan memiliki jenjang karir yang lebih tinggi dan lebih cepat. Berdasarkan hasil analisis tingkat pendidikan responden di RSUD Otamaha kota gorontalo rata-rata

adalah DIII Keperawatan sebanyak 29 orang (74,4)

Hal ini berarti sebagian besar tingkat pendidikan responden baik. Pendidikan merupakan salah satu karakteristik demografi yang penting dipertimbangkan karena dapat mempengaruhi persepsi seseorang tentang segala sesuatu yang terjadi dilingkungannya.

Menurut Siagian (2016), Kriteria perawat profesional adalah lulusan pendidikan tinggi keperawatan minimal DIII Keperawatan, mentaati kode etik, mampu berkomunikasi dengan pasien dan keluarga, serta mampu memanfaatkan sarana kesehatan yang tersedia secara berdaya guna dan berhasil guna, mampu berperan sebagai agen pembaharu dan mengembangkan ilmu serta teknologi keperawatan.

Menurut asumsi peneliti semakin tinggi tingkat pendidikan semakin luas pengetahuan, namun bukan berarti semakin rendah berpengetahuan rendah pula. Pendidikan tidak hanya diperoleh dari bangku sekolah saja, melainkan dari luar juga bisa, jadi pendidikan sangat penting. Pendidikan yang perlu ditekankan adalah pengetahuan spiritual yang baik, sehingga setiap manusia dapat memaknai hidup yang telah diberikan merupakan suatu anugrah luar biasa dari tuhan yang maha esa, dan kekuatan spiritual bertindak sebagai kerangka kerja intelektuallitas yang sesungguhnya. Menurut analisis peneliti faktor pendidikan bukanlah menjadi hal yang utama dalam pencapaian kinerja yang baik, tetapi semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin berkualitas pelayanan dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap.

Analisis Univariat

Peran kepala ruangan

menunjukan peran kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo sebagian besar adalah Baik dengan presentasi (92,3%) sebanyak 36 responden

Kepala ruangan merupakan tenaga perawat profesional yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola kegiata pelayanan keperawatan pada satu ruang perawatan (Marquis dan Huston, 2014). Kepala ruangan memegang peran penting dalam memotivasi staff untuk mencapai tujuan organisasi (Nursalam, 2014). Dan memiliki kemampuan untuk melakukan beberapa fungsi manajerial seperti fungsi pengawasan, informasi dan sebagainya yang bertujuan untuk mengefektifkan dan memberikan efisiensi sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hadrianti, Yassir,dan Kadir, 2012).

Peran kepala ruangan dalam

perencanaan strategis keperawatan di rumah sakit dapat saja dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kurangnya kemampuan atau kompetensi dari kepala ruangan tersebut khusunya kompetensi dalam hal perencaan strategis baik itu dalam perencanaan SDM, keuangan, fasilitas dan sistem informasi keperawatan. Hal senada disebutkan oleh Wahyuni (2007), bahwa hanya sebagian kepala ruangan yang mengetahui tentang rencana pengembangan rumah sakit, tidak ada yang menyusun perencanaan berdasarkan data klinis dan kinerja pelayanan, sebagian besar kepala ruangan mempunyai orientasi bahwa ruang lingkup perencanaan hanya meliputi perencanaan barang, dan sebagian besar kepala ruangan tidak pernah melakukan koordinasi dengan manajemen. Peran adalah serangkaian pola sikap

Kepala ruangan sebagai manajer memiliki 5 (lima) fungsi dantaranya dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan, pengarahan dan pengawasan. Apabila dari kelima peran fungsi dapat diterapkan dengan baik oleh seorang kepala ruangan maka akan memberi dampak yang baik terhadap kemampuan komunikasi efektif oleh perawat. Hasil penelitian oleh Friesen, White, dan Byers (2019) dalam Australian Resource Centre for Healthcare Innovation menunjukkan bahwa peran pemimpin saat handover menjadi sangat penting selain harus mempunyai pengetahuan secara comprehensif harus dimiliki dari seorang kepala ruangan.

Softskil perawat

Softskill merupakan adanya komunikasi, keterbukaan dan kerjasama yang baik dri kepala ruangan keperawatan serta adanya kesempatan peningkatan diri melalui pendidikan dan pelatihan. Dan perhatian dari pihak manajemen adalah dengan memenuhi kebutuhan yang di inginkan oleh kepala ruangan dan perawat jaga. Soft skill mempunyai porsi besar dalam mendukung kesuksesan seseorang dalam memasuki dunia kerja. Mempunyai kemampuan hard skill yang baik, namun tidak didukung dengan kepribadian atau kemampuan soft skill yang baikpun akan sia-sia saja (Ismail, 2014).

Pengkajian masalah Sumber Daya Manusia (SDM) pada dekade terakhir dilakukan oleh sebuah lembaga Emotional Quality Inventory (EQI) menyatakan bahwa para professional dari berbagai penjuru dunia yang dijadikan sample menunjukkan bahwa IQ hanya memberikan kontribusi maksimal 20% bahkan rata-ratanya hanya berkisar 6% saja bagi sukses seseorang, dibanding EQ. Bahkan Institut Teknologi Carnegie menemukan bukti lain lagi yaitu

dari 10.000 orang yang sukses 15% keberhasilan mereka ditentukan oleh keterampilan teknis, sedangkan 85% didominasi oleh faktor kepribadian atau soft skill. Edward Wiggam menemukan 400 orang atau 10% dari 4000 orang yang kehilangan pekerjaan adalah akibat ketidak mampuan teknis, artinya 90% mereka menganggur karena memiliki masalah kepribadian (Christian 2018)

Soft skill memiliki 7 elemen yaitu keterampilan berkomunikasi, sikap, pengetahuan, kemampuan memecahkan masalah, leadership, management diri dan kemampuan pendukung lainnya seperti penguasaan teknologi dan bahasa Inggris. Aspek pertama yaitu komunikasi memiliki lima sub-aspek ketrampilan yaitu kemampuan mendengarkan secara aktif, kemampuan berempati, kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas, kemampuan menghargai orang lain, kemampuan menyampaikan perasaan dengan baik. Kemudian aspek kedua yaitu aspek sikap memiliki sub-aspek soft skill yaitu kedisiplinan, bela rasa, tanggung jawab, ketangguhan dan kejujuran. Sedangkan aspek sikap lainnya yaitu kreativitas, komitmen, loyalitas dan motivasi.

Menurut Abdurrahman dalam Widhi (2011), soft skill adalah sikap dan perilaku, kejujuran, rasa percaya diri, motivasi yang tinggi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, kompetensi interpersonal, orientasi nilai yang menunjukan kinerja yang efektif dan jiwa kewirausahaan. Soft skill merupakan

Analisis bivariat.

Peran Kepala Ruangan berpengaruh terhadap peningkatan soft skill perawat di RSUD Otanaha.

Hasil penelitian menunjukan bahwa sebanyak 36 responden (100%) mengatakan perencanaan dan pengarahan kepala ruangan terhadap peningktan soft skill perawat yaitu, baik sehingga dalam perencanaan dan pengawasan kepala ruangan yang baik maka akan baik pula peningkatan soft skill perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha.

Berdasarkan Hasil analisis dengan uji Chi-Square di peroleh nilai p=0,001 (<0.05) dengan demikian, maka Ho di tolak berarti ada pengaruh antara pengarahan dan perencanaan peran kepala ruangan terhadap peningkatan soft skill perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari kelima peran kepala ruangan terhadap peningkatan soft skill perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha yang paling berpengaruh yaitu perencanaan dan pengarahan.

Hasil analisis data dengan

menggunakan uji statistik chi square maka diperoleh nilai signifikan (α> dari 0,05) ini berarti H0 di tolak. Dari hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepala ruangan dengan softskill perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti pulukadang (2017) didapatkan bahwa Ada pengaruh yang bermakna antara kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kemampuan softskill perawat pelaksana di RSUD Toto Kabila dengan nilai p value sebesar 0,000 (< 0,05) dan kekuatan pengaruh yang ditunjukkan oleh kedua variabel tersebut adalah kekuatan sedang dengan nilai r 0,536. Disarankan kepada rumah sakit agar dapat melakukan upaya peningkatan kepemimpinan transformasional bagi kepala ruangan melalui pelatihan kepemimpinan sehingga kepala ruangan dapat berperan mengelola sumber daya manusia di ruangan perawatan khususnya perawat pelaksana dalam meningkatkan kemampuan softskill perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan regresi linear (uji T) diperoleh nilai ρ 0,007 < 0,05 atau nilai thitung 2,794 > ttabel 1,993 dengan demikian disimpulkan perencanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian (Rohmawati, 2016), yang mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelaksana asuhan keperawatan yang baik dengan fungsi kepala ruangan yang efektif, dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (Mandagi et al., 2015), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fungsi manajemen perencanaan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil penelitian tentang perencanaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian (Rohmawati, 2016), yang mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelaksana asuhan keperawatan yang baik dengan fungsi kepala ruangan yang efektif, dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (Mandagi et al., 2015), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fungsi manajemen perencanaan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Menurut asumsi peneliti, fungsi perencanaan bila dilaksanakan dengan baik akan memudahkan usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, perencanaan yang optimal dapat

membantu manajer dan staf dalam mengetahui tujuan yang jelas dari suatu perencanaan yang dibuat. Fungsi perencanaan sebaiknya dilakukan oleh kepala ruangan secara optimal agar dapat memberikan arahan kepada perawat pelaksana, mengurangi dampak perubahan yang terjadi dan memperkecil pemborosan atau kelebihan. Fungsi perencanaan pelayanan dan asuhan keperawatan di ruang rawat inap yang dilaksanakan oleh kepala ruangan adalah sebagai pemikiran atau konsep tindakan tertulis seorang manajer (Swansburg RC, 2016). Hasil penelitian menunjukkan persepsi perawat pelaksana tentang fungsi perencanaan kepala ruangan sebagian besar dalam kategori baik (63,2%), hal ini menunjukkan bahwa fungsi perencanaan kepala ruangan sangat membantu dalam pemberian asuhan keperawatan (pengkajian, merumuskan diagnosa keperawatan, membuat intervensi, melakukan implementasi dan evaluasi).

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai ρ 0,005 < 0,05 atau nilai thitung 2,915 > ttabel 1,993 dengan demikian disimpulkan pengorganisasian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rohmawati, 2016), bahwa ada pengaruh signifikan antara pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik dengan fungsi pengorganisasian kepala ruangan, demikian pula hasil penelitian oleh (Nainggolan, 2011), bahwa ada pengaruh yang bermakna antara pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Kepala ruangan sebagai koordinator kegiatan perlu menciptakan kerja sama yang baik, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang sesuai serta saling menunjang satu sama lain, sehingga tercipta suasana kerja yang menyenangkan, selain itu dengan tersedianya fasilitas yang mendukung dan menunjang kelancaran tugas sehingga perawat dapat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan secara menyeluruh (Marquis,2011). Kemampuan manajerial dalam fungsi pengorganisasian diharapkan dapat membantu perawat pelaksana untuk melaksanakan asuhan keperawatan kepada klien dengan benar dan baik. Adapun pengorganisasian adalah keseluruhan pengelompokan orangorang, alat-alat, tugas-tugas kewenangan dan tanggung jawab sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Swansburg RC, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan persepsi perawat pelaksana tentang fungsi pengorganisasian kepala ruangan sebagian besar dalam kategori baik (60,5%), hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian kepala ruangan memberikan makna dalam membantu pelaksanaan asuhan keperawatan, dalam fungsi pengorganisasian terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab untuk mencegah, mengurangi atau mengoreksi masalahmasalah yang diidentifikasi pada tahap pengkajian sampai pada tahap evaluasi. Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa pengorganisasian berpengaruh terhadap kinerja perawat dimana pelayanan yang di organisasikan dan dilakukan dengan pembagian kerja yang jelas dapat membantu kepala ruangan dalam memperbaiki kinerja yang ada. Keberadaan pengorganisasian memberikan bantuan secara tehnis pada perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan meliputi pengkajian, menentukan prioritas, menentukan kriteria hasil, menentukan rencana tindakan, dan dokumentasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Argapati, 2016), bahwa ada pengaruh fungsi pengawasan kepala ruangan dengan kinerja perawat, demikian pula hasil penelitian oleh (Dumauli, 2018), menerangkan bahwa ada pengaruh yang bermakna antara pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana, Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan, 2010), terdapat pengaruh yang signifikan antara fungsi manajemen pengawasan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Pengawasan yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi dan hasil yang berkualitas. Dengan pengawasan memungkinkan rencana yang telah dilaksanakan oleh sumber daya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan (Marquis, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berasumsi bahwa peran kepala ruangan sangatlah berpengaruh terhadap sofskill perawat untuk apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan, kepala ruangan salah satunya dalam meberikan pengarahan melalui: saling memberi motivasi, membantu pemecahan masalah, melakukan pendelegasian, menggunakan komunikasi yang efektif tentunya, dan melakukan kolaborasi serta koordinasi yang baik.

PENUTUP

KESIMPULAN.

Peran kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo sebagian besar adalah Baik dengan presentasi (92,3%) sebanyak 33 responden

dan Kategori cukup dengan presentasi (7,7) sebanyak 3 responden. Hasil tersebut di dapatkan dari banyaknya responden yang menjawab baik

Soft skill perawat ruangan di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo sebagian besar adalah Baik dengan presentasi (100,0%) sebanyak 36 responden. Hasil tersebut di dapatkan dari banyaknya reponden yang menjawab baik

Berdasarkan Hasil analisis data dengan menggunakan uji statistik chi square maka diperoleh nilai signifikan 0,001 (α< dari 0,05) ini berarti Ho di tolak. Dari hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepala ruangan dengan softskill perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha.

DAFTAR PUSTAKA.

Budiono, P. S. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.

Choliq, F. N. (2016). Analisis Pengaruh Umur dan masa Kerja Terhadap Soft Skill Perawat di Unit Rawat Inap RS PHC Surabaya. *Surya*, *08*(02), 13–17.

Halawa, D., … T. N.-J. P. M., & 2020, U. (2020). Kinerja Perawat di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan Ditinjau dari Kompetensi, Motivasi dan Beban kerja. *Jurnal.Unprimdn.Ac.Id*, *02*(2), 42–51. https://doi.org/10.34012/jpms.v2i2.1455

H artiti, T. (2014). Peningkatan Soft Skill Perawat Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Di RSI Sultan Agung Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*, *2*(1), 47–54.

Laksana, I. G. D. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa di Provinsi Bali*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

Pardede, I. P. (2019). Tugas Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit. *INA-Rxiv Papers*, *1*(1).

Pulukadang, F. P. (2017). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Kemampuan Soft Skill Perawat Pelaksana di RSUD Toto Kabila*. Universitas Negeri Gorontalo.

Purwoasuti, E., & Walyani, E. Si. (2015). *Perilaku dan Softskills Kesehatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Choliq, F. N. (2016). Analisis Pengaruh Umur dan masa Kerja Terhadap Soft Skill Perawat di Unit Rawat Inap RS PHC Surabaya. *Surya*, *08*(02), 13–17.

Hartiti, T. (2014). Peningkatan Soft Skill Perawat Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Di RSI Sultan Agung Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*, *2*(1), 47–54.

Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2013). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori & Aplikasi* (Empat). Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.