Jurnal Zaitun
Jurusan Keperawatan

ISSN 2301– 5691

Artikel Penelitian

STUDI LITERATUR: PERAN KEPALA RUANGAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP

LITERATURE STUDY: ROLE OF THE HEAD ROOM ON PERFOMANCE OF NURSES IN THE INPATIENT ROOM

Yarmus Wandik[1], Abdul Wahab Pakaya[2], Sabirin B. Syukur[3]

[1]Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo
[2]Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo
[3]Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo
(*mirandasaleh07@gmail.com*)

ABSTRAK

Pelaksanaan peran kepala ruangan sering ditemukan kesenjangan peran sebagai kepala ruangan, akibatnya maka berdampak buruk terhadap kinerja perawat sebagai bawahannya. Penelitian bertujuan untuk diketahuinya peran kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap. Metode penelitian desain naratif deskriptif dengan pendekatan *literature review,* Menggunakan database *google scholar, Indonesia One Search (IOS)* dan Garuda. Kriteria inklusi berupa terbitan 2016-2020, dapat diakses dalam format *pdf* dan *shcolarly* (*peer reviewed journal*) dan *full text* serta subjek pada literatur adalah perawat. Literatur kemudian diekstraksi dan dianalisis dengan *content analysis.* Hasil penelitian pada 10 literatur yang ditemukan, peneliti mendapatkan bahwa terdapat hubungan antara peran kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Disimpulkan bahwa kepala ruangan yang memahami serta melaksanakan perannya dengan baik akan menyebabkan perawat yang bekerja dibawah kepemimpinannya menjadi lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja dengan sebaik-baiknya. Disarankan bagi rumah sakit untuk mengevaluasi secara berkala kinerja perawat serta kepala ruangan sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan peran kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap

Kata kunci : ***Peran Kepala Ruangan, Kinerja Perawat Pelaksana***

ABSTRACT

The implementation of role of the head room, it is often found that there is a gap in role of the head room in the implementation, it has a negative impact on the performance of nurses as their subordinates. This study aims to determine the role of the head room on the performance of nurses in the inpatient room. The research method is descriptive narrative design with a literature review approach. The data using the Google Scholar database, Indonesia One Search (IOS) and Garuda. The inclusion criteria are publications in 2016-2020. And also able accessed in Pdf and (peer reviewed journal), full text and the subject in the literature is nurses. The literature was then extracted and analyzed by content analysis. The results of the study on 10 literatures found that there was a relationship between the role of the head room and the performance of the implementing nurse. It was concluded that the head of the room that understands and carries out his role well will cause nurses who work under his leadership to be more motivated to show their best performance. It is recommended for hospitals to periodically evaluate the performance of nurses and the head of the room so that it can be considered in making decisions in an effort to increase the role of the head room and the performance of implementing nurses in the inpatient room

Keywords : Role of Head Room, Performance of Implementing Nurse.

PENDAHULUAN

Saat ini keluhan terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit khususnya pelayanan keperawatan sering terdengar baik secara langsung maupun melalui media massa, biasanya yang menjadi sasaran adalah sikap atau tindakan petugas kesehatan di rumah sakit, tidak hanya itu sarana dan prasarana, kelambatan pelayanan, birokrasi rumah sakit, persediaan obat, tarif dan banyak hal lainnya juga turut menjadi bagian keluhan pasien. Hal ini menunjukkan bahwa pasien masih kurang puas terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan [1].

Hal tersebut nampak pada beberapa hasil penelitian seperti di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin (RSPBA) Bandar Lampung yang menunjukkan bahwa kepuasan pada pasien di unit rawat inap sebesar 51,4% kurang puas dan di unit rawat inap serta di kamar operasi masing-masing sebesar 45,7% kurang puas [2]. Sementara itu, survey kepuasan pasien yang dilakukan oleh salah satu rumah sakit di Provinsi Gorontalo yaitu RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo Tahun 2018 menunjukkan bahwa nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar 83,82%, yang berarti masih terdapat 16,18% masyarakat yang belum puas dengan pelayanan di rumah sakit tersebut [3].

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang berbentuk pelayanan bio, psiko, sosial, dan spiritual yang komprehensif ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat, baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia [4].

Perawat dituntut untuk melaksanakan asuhan keperawatan dengan benar atau rasional dan baik atau etis. Standar praktik keperawatan merupakan penegasan tentang mutu pekerjaan seorang perawat yang dianggap baik, tepat dan benar yang dirumuskan sebagai pedoman pemberian asuhan keperawatan serta merupakan tolak ukur dalam penilaian penampilan kerja seorang perawat [5].

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat masih belum mencapai standar minimal yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan yaitu 75%. Hal tersebut nampak pada pengukuran kinerja di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan diketahui bahwa mayoritas responden memiliki kinerja baik dalam pemberian asuhan keperawatan sebanyak 71%, sedangkan responden yang kinerjanya buruk sebanyak 29%. Pengukuran kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Andi Makkasau Parepare menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja pada kategori baik (57,5%) dan kinerja pada kategori kurang (42,5%) dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarganya. Sementara itu, di RS. Harapan Bunda Batam, kinerja perawat pelaksana yang baik sebesar 70,5%, dan kurang baik 29,5% [6].

Terjadinya penurunan kinerja perawat Indonesia saat ini, berdampak pada rendahnya pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat. Sehingga sebagian rumah sakit di Indonesia mengalami penurunan tingkat kunjungan pasien

yang berdampak pada buruknya produktivitas rumah sakit. Kinerja perawat memiliki peran yang penting dalam pertumbuhan sektor kesehatan dalam negeri sehingga kinerja perawat perlu ditingkatkan perannya. Kurang optimalnya kinerja perawat akan berdampak menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat, sehingga masyarakat lebih memilih membutuhkan untuk pindah ke rumah sakit di luar negeri, serta nama baik rumah sakit menjadi dipertaruhkan di hadapan masyarakat [7].

Kepala ruangan memiliki peranan yang penting dalam pelayanan keperawatan. Keberadaan peran pemimpin di tengah-tengah perawat sangat diperlukan. Bagi perawat di ruang rawat inap, kepala ruang adalah pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik [8]. 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*) [9]

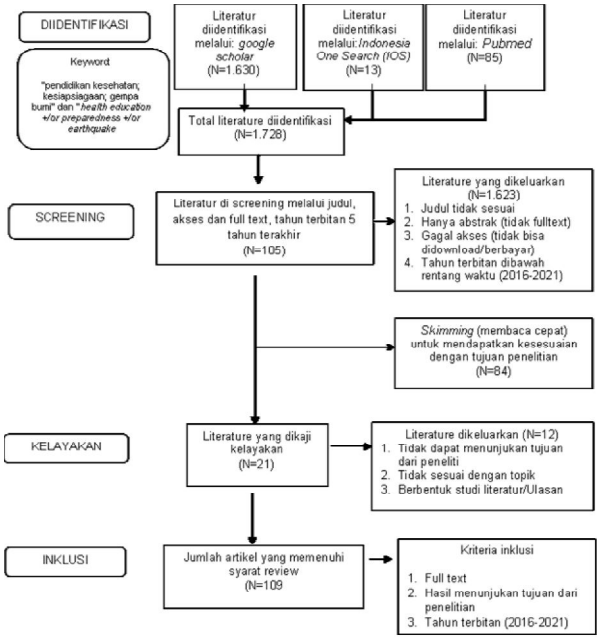
Seringkali dalam pelaksanaannya, ditemukan kesenjangan peran sebagai kepala ruangan dalam penerapan manajemen mutu pelayanan keperawatan yang meliputi fungsi perencanaan pelaksanaan, pemeriksaan, dan perbaikan. Fokus manajemen mutu ditinjau dari lima dimensi mutu pelayanan keperawatan yaitu keandalan (*reliability*), ketanggapan (*responsiveness*), jaminan (*aassurance*), empati (*emphaty*), bukti fisik (*tanggibles*). Penerapan dimensi mutu tersebut dapat ditinjau mulai dari fungsi perencanaan hingga evaluasi yang digunakan untuk perbaikan fungsi manajemen. Kepala ruangan kadang merasa beban kerja yang sangat tinggi yaitu dengan seringnya mereka harus mengikuti rapat-rapat manejemen, dibebani dengan pembuatan laporan-laporan menejemen sehingga mereka merasa tugasnya bertambah seperti tugas administrasi. Akibat dari keterbatasan kemampuan kepala ruangan dalam mengelola unit organisasi maka berdampak buruk terhadap kinerja perawat sebagai bawahannya [10].

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian studi literatur untuk mengetahui tentang peran kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap

METODE

Metode penelitian desain naratif deskriptif dengan pendekatan *literature review,* Menggunakan database *google scholar, Indonesia One Search (IOS)* dan Garuda. Kriteria inklusi berupa terbitan 2016-2020, dapat diakses dalam format *pdf* dan *shcolarly* (*peer reviewed journal*) dan *full text* serta subjek pada literatur adalah perawat. Literatur kemudian diekstraksi dan dianalisis dengan *content analysis.*

HASIL



Gambar 1. Proses Pencarian literatur

Literatur yang memenuhi syarat dan dianggap layak untuk dikalukan pengkajian, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Peran Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap [11]
2. Pengaruh Dimensi Mutu dan Peran Kepala Ruangan Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana RSUD Selasih Pangkalan Kerinci [10]
3. Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang [8]
4. Hubungan peran Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa [12]
5. Hubungan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Irina F RSUP Prof. R. D. Kandow Manado [13]
6. Hubungan Peran Kepala Ruangan Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pangkep [14]
7. Analisis Pelaksanaan Peran Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Bima [15]
8. Analisis Peran Supervisi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas [16]
9. *Performance of Head Nurses Management Functions and its Effect on Nurses' Productivity at Assiut University Hospital* [17]

PEMBAHASAN

Pada 9 literatur tersebut menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat hubungan antara peran kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Peran kepala tersebut meliputi peran manajemen konflik, peran kepemimpinan, peran sebagai supervisor, peran delegasi, peran perencanaan, peran pengorganisasian, peran pengarahan, peran pengawasan, peran pelatih dan peran penilai. Kepala ruangan merupakan salah satu faktor penting berkaitan dengan kinerja perawat. Kepala ruangan yang memahami serta melaksanakan perannya dengan baik akan menyebabkan perawat yang bekerja dibawah kepemimpinannya menjadi lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja dengan sebaik-baiknya.

Penelitian Mulat & Hartaty (2019) mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh peran kepala ruangan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan. Kemampuan manajerial kepala ruang dalam mengelola pelayanan keperawatan dan mengikutsertakan kepala ruang yang belum mempunyai sertifikat dalam pelatihan manajemen bangsal perawatan serta menyusun kebijakan tentang sistem seleksi dalam pengangkatan kepala ruang yang berbasis kompetensi. Peran perawat kepala ruangan dalam aplikasi metode tim diarahkan pada keterampilan dan minat yang dimilikinya. Disamping itu, perawat kepala ruangan harus mampu ,mengoptimalkan fungsi tim melalui orientasi anggota tim dan pendidikan berkelanjutan, mengkaji kekmpuan anggota tim dan membagi tugas sesuai dengan keterampilan anggotanya. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah perawat kepala ruangan harus mampu sebagai model peran. Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan/pekerjaan sesuai dengan rencana, pedoman, ketentuan, kebijakan, tujuan, dan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya [11].

Sejalan dengan itu, penelitian dari Ardenny & Rohani (2019) juga mendapatkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel peran kepala ruangan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Selasih Pangkalan Kerinci. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan upaya dalam penerapan peran kepala ruangan, maka akan meningkatkan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Selasih Pangkalan Kerinci. Pengaruh positif menunjukkan bahwa peran kepala ruangan searah dengan kinerja perawat, dimana semakin meningkatnya peran kepala ruangan maka akan semakin meningkat juga kinerja perawat, demikian juga sebaliknya semakin menurunnya peran kepala ruangan maka akan semakin menurun juga kinerja perawat. Pengaruh signifikan menunjukan bahwa peran kepala ruangan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. kinerja perawat pelaksana dipengaruhi dengan peranan seorang kepala ruangan dalam menerapkan fungsi manajemen pelayanan keperawatan. Fungsi manajerial yang menangani pelayanan keperawatan di ruang perawatan di koordinatori oleh kepala ruang [10].

Penelitian Sari (2016) mendapatkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Keberadaan peran pemimpin di tengah-tengah perawat sangat diperlukan.Kepemimpinan yang ideal adalah bila mana 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 ruangadalah pemimpin yang dapat menggerakkan

perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik. Kepala Ruang merupakan jabatan yang cukup penting dan strategis, karena secara manajerial kemampuan kepala ruang ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan [8].

Raodhah *et al.* (2017), dalam penelitiannya turut mendapatkan hasil yang sama bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa dipengaruhi oleh peran kepala ruangan. Peran perawat tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan/pengendalian. Sehingga kepala ruangan perlu meningkatkan dan mempertahankan perannya sebagai kepala ruangan agar pelaksanaan keperawatan tetap terlaksana dengan baik sesuai dengan standar asuahan keperawatan. Peran kepala ruangan sudah berperan dengan baik maka akan baik pula kinerja perawatnya, hal ini dipengaruhi oleh peran dan fungsi kepala ruangan dan perawat di ruangan sudah terlaksana dengan baik serta terjalin kerja sama antara kepala ruangan dan perawat. Peran kepala ruangan masih kurang baik maka kinerja perawatnya akan kurang baik juga, hal ini dipengaruhi oleh kemampuan kepala ruangan dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin sehingga perawat yang masih belum mampu bekerja tanpa adanya pengawasan/ pengendalian serta motifasi dari kepala ruangan tidak mampu bekerja baik dan menghasilkan kinerja dengan baik pula [12].

Senada dengan penelitian-penelitian tersebut diatas, Khadijah *et al.* (2016) juga mendapatkan bahwa ada hubungan peran kepala ruangan sebagai supervisor terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pangkep meliputi sebagai perencana, pengarah, pelatih, pengamat dan penilai. Dalam peran supervise sebagai perencana, semakin baik perencanaan kerja dari perawat yang disusun oleh kepada ruangan, maka dalam melaksanakan tugas, perawat akan lebih terarah. Dengan demikian mutu pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan akan lebih baik lagi. Sebagai supervise dalam pengarahan yang diberikan oleh kepala ruangan merupakan pedoman perawat dalam bekerja sehingga perawat lebih terarah dalam memberikan tindakan keperawatan pada pasien. Pada saat perawat menglami kesulitan, kepala ruangan berkewajiban memberikan arahan dan tetap melibatkan perawat dalam menangani permasalahan yang dihadapi [14].

Zulkarnain (2017), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa seluruh variabel peran pengarahan (Motivasi, komunikasi, supervisi, Delegasi, manajemen konflik) memiliki hubungan bermakna dengan kinerja perawat. Perawat pelaksana yang mempersepsikan peran motivasi kepala ruangan baik mempunyai peluang 2,733 kali lebih besar untuk memiliki kinerja baik dalam bekerja dibandingkan dengan perawat pelaksana yang mempersepsikan kurang baik. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan adalah peran manjemen konflik. Pemberian layanan kesehatan yang optimal dapat

di pengaruhi oleh peran manajemen kepala ruangan salah satunya adalah peran pengarahan, karena peran pengarahan merupakan suatu proses penerapan perencanaan manajemen untuk mencapai tujuan perawatan. Pengarahan yang baik dapat menciptakan kerjasama yang efektif dan efisien antara staf. Pengarahan juga berperan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan staf menimbulkan rasa memiliki dan menyukai pekerjaan, mengusahakan suasana lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerjasehingga menjamin keselamatan pasien dan perawat. Peran pengarahan yang dilakukan oleh kepala ruangan antara lain memberikan motivasi, membina komunikasi, menangani konflik, memfasilitasi kerjasama dan negosiasi [15].

Penelitian Rahmawati (2016) mendapatkan hasil bahwa peran supervisi pimpinan merupakan aspek tugas manajer atau pimpinan sebagai seorang supervisor. Supervisi menjadi fasilitator yang mengkoordinasikan dan memberikan pengarahan kinerja pegawai serta melakukan pengawasan dan penilaian terhadap point pencapaian target kerja. Peran supervisi pimpinan terhadap kinerja pegawai meliputi perencana, pengarah, pengamat, pelatih, dan penilai menunjukan bahwa adanya pengaruh peran seorang pimpinan puskesmas dalam peningkatan kinerja puskesmas. Disimpulkan bahwa peningkatan kinerja perawat puskesmas dapat di pengaruhi oleh peran supervisi pimpinan puskesmas sebagai perencana, pengarah, pelatih, dan penilai. Peran supervisi sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan kinerja pegawai. Peran supervisi tersebut meliputi perencanaan, pengarahan, pelatihan, pengamatan dan penilaian terhadap suatu pekerjaan. Supervisi dapat dilakukan oleh atasan baik kepala ruangan maupun pimpinan secara langsung. Supervisi pimpinan sebagai perencana kerja dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai yaitu meliputi pegawai semakin giat dan maju, terarahnya kinerja dari setiap pegawai, kinerja menjadi terstruktur dengan baik yang telah di sesuaikan dengan keputusan, SDM dan SDA dalam proses *teamwork* untuk mencapai target kerja [16].

Penelitian Rasheed *et al.* (2016) menunjukkan bahwa Ada hubungan antara peran manajemen kepala perawat dengan produktivitas perawat di unit medis, unit bedah, ICU pasca operasi, unit perawatan intensif korban. Kepala ruangan keperawatan bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas keperawatan dalam lingkungan rumah sakit dan menggunakan setiap kesempatan untuk membangun tim yang produktif dan kohesif. Tanggung jawab mengawasi unit perawatan pasien rumah sakit berada langsung di pundak manajer perawat lini pertama dengan harapan menghasilkan perawatan berkualitas tinggi dan berbiaya rendah. Kepala ruangan bertindak sebagai Manajer perawat yang berhadapan langsung dengan perawat serta bertanggung jawab atas keunggulan dalam praktik klinis keperawatan dan pemberian perawatan pasien pada unit tertentu dalam institusi kesehatan. Fungsi ini (praktik klinis) adalah fokus

utama manajer perawat untuk memenuhi tanggung jawab ini. Manajer perawat memiliki wewenang untuk merencanakan dan menerapkan strategi dan program yang konsisten dengan kebijakan, sasaran dan sasaran organisasi, serta dengan standar profesional. Dia bertanggung jawab untuk memelihara lingkungan yang aman dan penuh perhatian yang mempromosikan pengajaran kesehatan, menilai pasien dan keluarga, menanggapi asuhan keperawatan serta mengevaluasi efektivitas dan kualitas asuhan dan layanan. Tanggung jawab mengawasi unit perawatan pasien rumah sakit berada langsung di pundak manajer perawat lini pertama dengan harapan menghasilkan perawatan berkualitas tinggi dan berbiaya rendah. Pencapaian hasil klinis pasien dan tingkat kepuasan tertanam dalam harapan ini [17].

Sementara itu, Widodo *et al.* (2016), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara peran ketua tim dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Irina F RSUP Prof. R. D. Kandow Manado. Kinerja perawat merupakan tindakan yang dilakukan seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing–masing. Ketua tim sebagai perawat profesional harus mampu menggunakan berbagai teknik kepemimpinan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, ketua tim harus dapat membuat keputusan tentang prioritas perencanaan dan evaluasi asuhan keperawatan. Kinerja perawat merupakan tindakan yang dilakukan seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing–masing, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa dan juga meningkatkan mutu pelayanan keperawatan [13].

Dari hasil penelitian serta penjelasan pada 9 literatur tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara peran kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Peran kepala tersebut meliputi peran manajemen konflik, peran kepemimpinan, peran sebagai supervisor, peran delegasi, peran perencanaan, peran pengorganisasian, peran pengarahan, peran pengawasan, peran pelatih dan peran penilai. Kepala ruangan merupakan salah satu faktor penting berkaitan dengan kinerja perawat. Kepala ruangan yang memahami serta melaksanakan perannya dengan baik akan menyebabkan perawat yang bekerja dibawah kepemimpinannya menjadi lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja dengan sebaik-baiknya.

Kepala ruangan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana, apabila peran kepala ruangan tidak dilaksanakan dengan baik maka akan terjadi penurunan pelayanan kesehatan, penurunan motivasi karyawan, penurunan skill atau kemampuan karyawan, kurang kedisiplinan karyawan, kurangnya informasi aktual dan terupdate dari luar atau dalam organisasi, tidak terorganisirnya sumber daya yang ada, dan terjadi kesulitan dalam pemecahan masalah. Dengan demikian kinerja

perawat tersebut akan rendah. Akibatnya kepuasan penerima asuhan keperawatan menurun pula dan tingkat kepercayaan pada insititusi pelayanan kesehatan yang bersangkutan akan menurun pula.

Peran kepala ruang mempengaruhi terhadap kinerja perawat pelaksana. Kepala ruangan sebagai seorang perawat profesional dan diteladani oleh staf keperawatan yang bertugas di ruangan, harus mampu menggunakan berbagai teknik kepemimpinan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kepala ruangan tim harus dapat membuat keputusan tentang prioritas perencanaan dan evaluasi asuhan keperawatan yang dilakukan pada pasien yang dirawat di ruang keperawatan.

Peran kepala ruangan sangat penting dalam dimensi peran manajemen konflik, peran kepemimpinan, peran sebagai supervisor, peran delegasi, peran perencanaan, peran pengorganisasian, peran pengarahan, peran pengawasan, peran pelatih dan peran penilai dilaksanakan dengan baik maka kinerja perawat pelaksana akan baik. Sebaliknya jika peran tersebut kurang dilaksanakan dengan baik maka akan ada kecenderungan kinerja perawat akan kurang baik. Dengan demikian agar kinerja perawat meningkat maka perlu adanya dilakukan peningkatan peran aktif oleh kepala ruang dengan baik dengan memperhatikan konten dari supervisi dan teknik pelaksanaan terutama bagian komunikasi dengan perawat pelaksana.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang menjelaskan bahwa Manajemen merupakan pendekatan yang dianamis dan proaktif dalam menjalankan suatu kegiatan diorganisasi. Dalam manajemen tersebut mencakup kegiatan koordinasi dan supervise terhadap staf, sarana dan prasarana dalam mencapai tujuannya. Manajemen keperawatan sebagai proses bekerja melalui anggota staf untuk memberikan asuhan keperawatan secara professional. Proses manajemen keperawatan sejalan dengan keperawatan sebagai salah satu metode pelaksanaan asuhan keperawatan secara professional diharapkan keduanya saling menopang [18].

Kinerja perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.Kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatannya. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada pasien dengan berbagai tatanan pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah pelayanan keperawatan yang dapat memuaskan pasien. Keberadaan peran pemimpin di tengah-tengah perawat sangat diperlukan.Kepemimpinan yang ideal adalah bila mana 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 [19]. Peran utama seorang kepala ruangan adalah mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Kepala ruangan bertanggung jawab untuk melakukan supervise pelayanan keperawatan pada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya [20].

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepala ruangan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana, apabila peran kepala ruangan tidak dilaksanakan dengan baik maka akan terjadi penurunan pelayanan kesehatan, penurunan motivasi karyawan, penurunan skill atau kemampuan karyawan, kurang kedisiplinan karyawan, kurangnya informasi aktual dan terupdate dari luar atau dalam organisasi, tidak terorganisirnya sumber daya yang ada, dan terjadi kesulitan dalam pemecahan masalah. Dengan demikian kinerja perawat tersebut akan rendah. Akibatnya kepuasan penerima asuhan keperawatan menurun pula dan tingkat kepercayaan pada insititusi pelayanan kesehatan yang bersangkutan akan menurun pula. Disarankan bagi rumah sakit untuk mengevaluasi secara berkala kinerja perawat serta kepala ruangan sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan peran kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap.

DAFTAR PUSTAKA

1. Artifasari A. Pengaruh Faktor Knowledge Management terhadap Kinerja Petugas pada Rumah Sakit Umum Daerah Tenriawaru Bone. ejournal Stikesnh. 2016;4(1).
2. Detty AU. Gambaran Tingkat Kepuasan Pasien pada Pelayanan Rawat Jalan, Rawat Inap dan Ruang Operasi di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. J Ilmu Kedokt Dan Kesehat. 2020;7(1).
3. RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo. Hasil Survey Kepuasan Masyarakat [Internet]. 2018 [cited 2020 Dec 4]. Available from: https://rsaloeisaboe-gorontalokota.com/rs/hasil-survei-kepuasan-masyarakat/
4. Asmuji. Manajemen Keperawatan : Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Ar Ruzz Media; 2014.
5. Nursalam. Manajemen Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika; 2015.
6. Yunaspi D, Edward Z, Huriani E. Kajian Hubungan Komponen Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Batam. J Keperawatan Muhammadiyah. 2020;5(1).
7. Nurhalimah AS. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap Intern RS, Dustira Cimahi. Universitas Pendidikan Indonesia Bandung; 2017.
8. Sari ATP. Hubungan Peran kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta; 2016.
9. Purwanto I, Pradiptha IDAGF. Hubungan Kompetensi Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. J Wacana Kesehat. 2020;5(1).

10. Ardenny A, Rohani R. Pengaruh Dimensi Mutu dan Peran Kepala Ruangan Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana RSUD Selasih Pangkalan Kerinci. J Forum Kesehat. 2019;9(1).
11. Trimaya Cahya Mulat H. Pengaruh Peran Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap. J Ilm Kesehat Sandi Husada. 2019;10(2):44-50.
12. Raodhah S, Nildawati, Rezky. Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Al-Shiah Public Heal Sci J [Internet]. 2017;9(1):94–102. Available from: journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Al-Sihah/article/view/3199
13. Widodo WN, Wungow H, Hamel RS. Hubungan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Irina F RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. e-journal Keperawatan (e-Kp). 2016;4(2):1–5.
14. Khadijah S, Adhiwijaya A, Haskas Y. Hubungan Peran Kepala Ruangan Sebagai Supervisor terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pangkep. J Ilm Kesehat Diagnosis. 2016;4(3):389–96.
15. Zulkarnain. Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. JISIP. 2017;1(2).
16. Rahmawati N. Analisis Peran Supervisi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. Universitas Negeri Semarang; 2016.
17. Rasheed SAE, Torky MAM Al, Morsey SM. Performance of Head Nurses Management Functions and its Effect on Nurses' Productivity at Assiut University Hospital. IOSR J Nurs Heal Sci. 2016;4(5):38–49.
18. Nursalam. Manajemen Keperawatan Aplikasi Keperawatan Profesional. 4th ed. Jakarta: Salemba Medika; 2014.
19. Kusnanto. Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: EGC; 2011.
20. Hidayah N. Manajemen Ruang Rawat Inap. Makassar: Alauddin University Press; 2013.