

**ANALISA KINERJA KEPALA RUANG SETELAH MENDAPAT
PELATIHAN MANAJEMEN KEPERAWATAN MENURUT
PERSEPSI STAF KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Meraih Derajat Sarjana S-1 Keperawatan**



Oleh:

**IVANA KUSUMA PARAHITA
J 210060100**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang semakin berkembang menuntut peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Keperawatan sebagai bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan turut menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk mendukung dan mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang bermutu tinggi, profesionalisme dan kinerja tenaga kesehatan termasuk perawat perlu ditingkatkan kapasitasnya (Gibson dkk, 2005). Di Indonesia 70,9 persen perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir, 39,8 persen perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan, serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat, sehingga terjadi penurunan mutu kualitas pelayanan (Depkes, 2000). Peningkatan mutu dan kualitas pelayanan juga ditunjang dengan kepemimpinan manajemen keperawatan yang mampu melakukan fungsi dan peran secara optimal.

Kepemimpinan dalam manajemen keperawatan melibatkan upaya perorangan untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk memberikan layanan keperawatan yang profesional, langsung dan individual (Gibson dkk, 2005). Peran kepemimpinan dan manajemen merupakan peran dimana tanggung jawab utama manajer perawat adalah merencanakan, mengorganisir, memotivasi, dan mengendalikan kerja staf perawat dalam memberikan layanan keperawatan. Swanburg (2000), menjelaskan bahwa dalam kepemimpinan

dalam manajemen keperawatan terdiri dari perawat pelaksana, kepala ruang, pengawas, dan direktur atau tingkat-tingkat eksekutif.

Manajer utama di sebuah rumah sakit adalah kepala ruang. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya kepala ruang berpedoman pada fungsi dan peran sebagai kepala di tingkat ruangnya. Kepala ruang mempunyai tanggung jawab dalam mengelola, merencanakan, dan mengendalikan kinerja stafnya dalam manajemen keperawatan (Kiswanto, 2005). Manajemen keperawatan merupakan suatu proses bekerja melalui anggota staf keperawatan dalam menjalankan tugas memberikan asuhan keperawatan secara professional (Nursalam, 2002). Dalam menjalankan kepemimpinannya dalam manajemen, kepala ruang akan dipengaruhi berbagai faktor meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, lama kerja dan lingkungan kerja. Faktor tersebut terkait dengan kecenderungan seseorang akan berperilaku dalam kehidupan berorganisasi (Siagi, 2001).

Dalam melakukan tugasnya kepala ruang juga bertugas mengkoordinir stafnya dalam melakukan asuhan keperawatan. Staf keperawatan adalah perawat yang bertanggung jawab pada pasien terhadap pemberian asuhan keperawatan pasien mulai dari pasien masuk sampai keluar. Staf keperawatan yang baik dimana mampu merencanakan, melakukan dan mampu mengkoordinasi asuhan keperawatan selama pasien dirawat (Nursalam, 2002). Hubungan komunikasi antara kepala ruang dan staf keperawatan yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan asuhan keperawatan. Staf keperawatan

mempunyai persepsi dalam kebijakan peraturan yang diberikan oleh kepala ruang.

Di rumah sakit di Indonesia kepala ruang menempati jabatan / struktur yang tinggi dalam mengelola kinerja staf keperawatannya. Menurut Mujiyono (2002) dalam penelitiannya tentang fungsi manajemen kepala ruang dalam pelayanan asuhan keperawatan mengemukakan bahwa peranan kepala ruang dalam manajemen keperawatan masih kurang optimal, hal ini disebabkan karena pengetahuan tentang penerapan manajemen keperawatan yang belum mereka ketahui. Dengan demikian berakibat pada ketidakpuasan kerja kepala ruang, data ini menunjukkan kinerja dan kepemimpinan kepala ruang yang masih dibawah standar.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi pada tanggal 11 Januari 2010 RS Islam PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan Rumah Sakit terakreditasi yang terletak di pusat kota Surakarta. Di RS Islam PKU Muhammadiyah Surakarta kepala ruang harus mampu menerapkan dirinya terhadap peran dan fungsi manajemen yang diembanya, tanggung jawab pertama kepala ruang adalah memberikan asuhan keperawatan yang efektif sesuai harapan pasien melalui usaha staf perawatan. Dengan demikian kepala ruang harus mengetahui peran dan fungsinya. Kurangnya pengetahuan kepala ruang tentang manajemen keperawatan mengakibatkan kurang optimalnya pengelolaan kinerja kepala ruang dalam penerapan manajemen keperawatan. Kinerja yang belum optimal ini ditunjukkan dengan berbagai peran dan fungsi manajemen kepala ruang

belum diterapkan. Pelatihan Manajemen keperawatan yang diberikan kepada kepala ruang sangat penting untuk diberikan sehingga manajemen keperawatan yang baik dapat diterapkan pada staf keperawatan ruangan, sehingga mutu dan kualitas pelayanan di rumah sakit dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin meneliti “Analisis Kinerja Kepala Ruang Setelah Mendapat Pelatihan Manajemen Keperawatan Menurut Persepsi Staf Keperawatan di RS Islam PKU Muhammadiyah Surakarta”

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah yaitu “Bagaimanakah kinerja kepala ruang setelah mendapat pelatihan manajemen keperawatan menurut persepsi staf keperawatan di RS Islam PKU Muhammadiyah Surakarta?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh gambaran kinerja kepala ruang setelah mendapat pelatihan manajemen keperawatan menurut persepsi staf keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta

2. Tujuan Khusus

- a) Mengetahui kinerja kepala ruang sebelum pelatihan manajemen keperawatan di RS Islam PKU Muhammadiyah Surakarta menurut persepsi staf perawat

- b) Mengetahui kinerja kepala ruang setelah mendapat pelatihan manajemen keperawatan di RS Islam PKU Muhammadiyah Surakarta menurut persepsi staf perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah khasanah pengetahuan bidang keperawatan, khususnya pada manajemen keperawatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan penelitian.

b. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran pada kepala ruang di Rumah sakit tentang pentingnya pengetahuan manajemen kepala ruang.

c. Bagi Perawat

Diharapkan dari hasil pelatihan untuk kepala ruang mampu menerapkan fungsi dan peran dalam manajemen yang diterapkan kepada staf perawat sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit.

E. Keaslian Penelitian

1. Kiswanto, 2005. Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sleman. Analisis menggunakan SPSS, dengan uji *Chi Square*. Analisis data menunjukkan hasil sebagai berikut : hubungan antara fungsi perencanaan dengan kinerja, $p = 0,002$, hubungan antara fungsi penggerakan dan pelaksanaan dengan kinerja $p = 0,001$, hubungan antara fungsi pengawasan, pengendalian, penilaian, $p = 0,000$ Kesimpulanya ada hubungan antara persepsi perawat terhadap fungsi manajemen kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang inap RSUD Sleman.

Persamaan: variabel sama:persepsi perawat dan kinerja kepala ruang
Perbedaan : Uji statistik yang digunakan berbeda: *chi square*, tempat penelitian,waktu.
2. Priyanto, Yudi. 2005. Hubungan Persepsi Perawat tentang Faktor Pendukung Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Dengan Penerapan Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap RS Bhakti Wira Tamtama Semarang. Jenis penelitian ini adalah observational research dengan pendekatan cross sectional. Data diolah secara univariat dan bivariat yang meliputi tabulasi silang dengan uji rank spearman, untuk melihat hubungan antara variabel digunakan bantuan program SPSS for Windows Versi 10.00. Hasil penelitian menggunakan uji rank spearman pada signifikan 0,05 diperoleh hasil ada hubungan antara persepsi peralatan (r-

hitung 0,414 p-value 0,006 dengan kategori agak rendah), persepsi kompensasi (r-hitung -0,479 p-value 0,001 dengan kategori agak rendah), persepsi lingkungan kerja (r-hitung -0,445 p-value 0,003 dengan kategori agak rendah) dengan penerapan asuhan keperawatan. Tidak ada hubungan antara persepsi kemampuan (r-hitung 0,490 p-value 0,572 dan metode kerja (r-hitung -0,35 p-value 0,825) dengan penerapan asuhan keperawatan. Untuk mengupayakan asuhan keperawatan yang optimal perawat harus meningkatkan kemampuan dalam pembuatan dokumentasi proses perawatan dengan benar, mengupayakan metode kerja sesuai standar.

Persamaan: variabel sama: persepsi perawat

Perbedaan : Uji statistik yang digunakan berbeda: *rank sperman*, tempat penelitian, waktu, pengambilan data menggunakan observasi.