

Tesis Revisi Vanny Anggi Permata MM

by Vanny Anggi Permata MM

Submission date: 29-May-2024 10:33AM (UTC+0700)

Submission ID: 2389807601

File name: bab_1,4,5_turnitin_vanny_anggi_permata.pdf (578.37K)

Word count: 14046

Character count: 93465

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang memegang peranan penting dalam memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat. Dalam Undang-undang No.17 Tahun 2023 tentang kesehatan, dikatakan bahwa Rumah Sakit adalah Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan Instalasi Gawat Darurat. Untuk itu rumah sakit diharuskan memberi pelayanan yang komprehensif dan berkualitas kepada pasien. Sebagai upaya dalam mewujudkan hal tersebut, peran perawat menjadi sangat penting dan krusial dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien secara langsung dan berkelanjutan selama 24 jam. Perawat bertanggung jawab atas berbagai aspek perawatan pasien, dimulai dari pengkajian, mendiagnosis, intervensi, hingga memonitoring dan evaluasi. Sehingga perawat menjadi suatu bagian integritas dan tombak yang utama di sistem pelayanan kesehatan Rumah Sakit. Hal ini juga tercantum dalam Undang-undang Keperawatan No.38 Tahun 2014, yang menyatakan bahwa bentuk pelayanan keperawatan yang terintegrasi dari pelayanan kesehatan yang profesional dan didasarkan pada ilmu keperawatan yang diperuntukan pada keluarga ,individu, dan masyarakat.

Mengingat kompleksitas tugas perawat memberikan asuhan keperawatan profesional terhadap pasien dan keluarga, juga dalam berkoordinasi dengan profesi kesehatan yang lainnya, maka kinerja seorang perawat menjadi acuan dalam menjamin keberhasilan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Menurut Wibowo (2020), kinerja sama arti dengan hasil kerja, dilihat dari proses pekerjaan itu dilaksanakan dan output dari hasil pekerjaan itu sendiri. Mulyono (2013) juga mengatakan kinerja perawat yang baik, adalah perantara dalam menjawab penjaminan kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien, baik yang pasien sakit maupun pasien sehat. Hal ini sejalan dengan Susanti (2023), yang mengatakan bahwa kinerja perawat adalah kesiapan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan selama 24 jam berada disamping pasien, memberikan bantuan yang untuk menyelesaikan masalah kesehatan pasien.

Kinerja dari seorang perawat, dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, dan dijadikan patokan dalam penilaian kualitas pelayanan keperawatan. Ada beberapa ²⁰ tahapan dalam melaksanakan asuhan keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa keperawatan, intervensi, implementasi dan evaluasi. ²⁰ Menurut Supangat (2008) dalam Kewuan (2017), indikator kinerja seorang perawat yaitu sikap, disiplin kerja, prilaku, pelaksanaan prosedur rumah sakit dan kegiatan asuhan keperawatan. Oleh karena itu, kinerja perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus terus ditingkatkan guna mencapai mutu pelayanan yang baik dan kepuasan bagi pasien.

Baik buruknya kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh faktor seperti, motivasi,kepuasan kerja, budaya organisasional dan lingkungan kerja (Edy, 2008). Untuk itu rumah sakit haruslah memiliki perawat dengan kinerja yang baik yang menunjang kinerja rumah sakit juga, sehingga dapat tercapai kepuasan pasien (Swansburg,2000 dalam Suroso 2011).

Kinerja perawat dapat diukur dari pelayanan terhadap pasien, sehingga pasien merasa puas ataupun tidak puas (Kurniadih,2013). Dalam rangka meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan, perlu adanya proses identifikasi dan pengenalan akan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan dan motivasi perawat agar kinerja mereka dapat ditingkatkan. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Qtait, 2023) berjudul *Systematic Review of Head Nurse Leadership Style and Nurse Performance*, dengan kemampuan seorang pemimpin mengenali dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan, motivasi perawat dalam bekerja, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja para perawat di rumah sakit. Kinerja perawat di rumah sakit seringkali dihadapkan dengan berbagai tantangan dan hambatan yang akhirnya menghambat kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang profesional.

Adapun tantangan yang seringkali di hadapi oleh para perawat dalam peningkatan kinerja, antara lain seperti beban kerja yang tinggi yang bisa meningkatkan risiko *burnout*, stress kerja dan risiko keselamatan kerja, keterbatasan sumber daya yang bisa menghambat pemberian perawatan yang optimal, konflik interpersonal atau perbedaan pendapat antar berbagai profesi kesehatan yang bisa mempengaruhi dinamika kerja tim, kesempatan

pengembangan karir yang terbatas, misalnya kurangnya pelatihan, tidak adanya kesempatan mendapatkan Pendidikan berkelanjutan serta promosi jabatan yang terbatas, dan tantangan terbesar bagi perawat dalam menunjukkan kinerjanya yaitu kurangnya dukungan dari manajemen rumah sakit, baik dalam hal kebijakan, pengalokasian sumber daya, maupun penghargaan dalam kinerja perawat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bijani et al., (2021), terkait hambatan utama yang dihadapi petugas (perawat) yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam mengambil keputusan klinis bagi pasien, antara lain faktor pekerjaan dan lingkungan, kapabilitas profesional serta manajemen organisasi yang tidak efisien. Penelitian serupa terkait tantangan perawat yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, juga dilakukan oleh (Yousefi et al., 2023) studi penelitian ini menekankan pentingnya dukungan motivasi dan peran dari manajemen dalam mengatasi berbagai tantangan yang mereka hadapi serta mengurangi tingkat stress dan kecemasan perawat dalam merawat pasien yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Kualitas kinerja perawat yang memuaskan adalah jawaban dalam menjawab kualitas jaminan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit terhadap pasien, oleh karena itu kinerja perawat yang optimal sangat dipengaruhi oleh penerapan fungsi-fungsi manajemen yang efektif di rumah sakit.

Manajemen yang efektif dapat menjadi solusi untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut dan meningkatkan kinerja perawat. Manajemen merupakan ¹⁵ suatu usaha pemanfaatan segala sumber daya yang dipunya baik sumber manusia maupun sumber material yang dilakukan dalam rangka membantu organisasi ¹⁵ mewujudkan kinerja yang bagus (Faujiah et al., n.d, 2023). Berdasarkan teori di

atas, dipahami bahwa manajemen dimaksudkan pada sebuah proses memimpin, mengarahkan serta mengendalikan sebuah organisasi dengan terarah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentu saja dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi perlu strategi dalam implementasi fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi dalam manajemen diperlukan dalam setiap organisasi khususnya di rumah sakit guna tercapainya tujuan bersama (Hayati et al., 2022). Henri Fayol (1925) dalam Marquis & Huston, (2017) pertama kali mengidentifikasi fungsi-fungsi dalam manajemen, antara lain Perencanaan, Pengorganisasian, komando, koordinasi dan pengendalian. Sedangkan menurut Aditama, (2020) beberapa fungsi manajemen yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit antara lain Fungsi perencanaan (*Planning*), Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), Fungsi Pengarahan (*Actuating*) serta Fungsi Pengendalian (*Controlling*). Dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi dalam manajemen merupakan suatu proses dalam manajemen yang terdiri dari Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Kepegawaian (*Staffing*), Pengarahan (*Actuating*) dan Mengontrol (*Controlling*) (Marquis & Huston, 2017).

Dalam menjalankan fungsi dari manajemen, dibutuhkan suatu rencana strategi yang tepat melalui implementasi langsung dalam proses manajemen. Implementasi strategi mengacu pada proses pelaksanaan rencana strategi yang sudah dirumuskan dan berkelanjutan. Dengan adanya penerapan implementasi strategi yang tepat pada fungsi manajemen maka akan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan keselamatan pasien, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat. Pelaksanaan manajemen

strategi membuat acuan yang jelas dengan berbagai langkah-langkah dan analisis mengenai perkembangan suatu lembaga (Faujiah et al., 2023).

Untuk itu peranan seorang manajer menjadi hal yang sangat dominan dalam melakukan fungsi-fungsi atau proses dalam manajemen. Namun banyak organisasi kesehatan masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan strategi fungsi manajemen secara efektif. Hal ini dikarenakan oleh kurangnya pemahaman tentang pentingnya fungsi manajemen, keterbatasan sumber daya atau resistensi terhadap perubahan dari pihak manajemen dan perawat. Seorang manajer dalam hal ini adalah seorang kepala ruangan, diharapkan harus mampu mengelola suatu pelayanan dengan menggunakan strategi pendekatan fungsi manajemen keperawatan, seperti yang telah di sebutkan diatas menggunakan lima fase dari fungsi manajemen.

Rumah Sakit Khusus Bedah (RSKB) Columbia Asia Pulomas, merupakan rumah sakit Multi-spesialisasi di Jakarta. Rumah sakit ini memiliki 139 tempat tidur termasuk Ruang Gawat Darurat yang lebih besar, Area Kritis yang lebih besar dengan total 12 tempat tidur termasuk ICU, ICCU, HDU, NICU, PICU, dan peralatan medis canggih baru yaitu Laboratorium ¹⁰ Kateterisasi, Kemoterapi (untuk layanan Onkologi), EEG, Laboratorium Mikrobiologi, PCNL (untuk layanan ²⁴ Urologi). Rumah Sakit dibangun di area seluas 7.060 m² untuk menyediakan lebih ²⁴ dari 12 Juta penduduk di Jakarta dengan layanan medis yang berkualitas. Mulai beroperasi sejak September 2014 dan diakui sebagai salah satu rumah sakit terbaik di Jakarta Timur. Walaupun secara umum kinerja Rumah Sakitt Khusus Bedah Columbia Asia Pulomas menunjukkan adanya peningkatann dari tahun ke tahun,

tetapi ternyata kinerja dari para perawat belum sejalan dengan mutu pelayanan keperawatan yang profesional

Pengalaman peneliti di RSKB Columbia Asia Pulomas, saat melakukan observasi dan wawancara mendalam pada partisipan dalam hal ini kepala ruangan terkait fungsi manajemen yang dilakukan di ruang perawatan, didapatkan ada beberapa ²⁶ kepala ruang di rawat inap belum maksimal dalam melaksanakan fungsi manajemen, khususnya pada fungsi *Organizing* dan fungsi *Controlling*. Kepala ruangan menjelaskan hampir 85% ²⁶ staf belum pernah dilakukan audit asuhan keperawatan dan 90% staff belum pernah dilakukan supervisi keperawatan. Terdapat 70% perawat diruangan belum mengetahui uraian tugas dan tanggung jawab dan terdapat 63,5% ²⁶ belum mengetahui metode asuhan keperawatan yang diterapkan dalam memberikan pelayanan (Hasil Residensi, : 03 Maret 2024)). Hal ini yang membuat kinerja atau *Performance* dari seorang perawat menjadi rendah sehingga nantinya akan berdampak pada kepuasan pasien dan mutu pelayanan di RSKB Columbia Asia Pulomas.

Merujuk pada kondisi saat ini, dilakukan studi awal melalui analisis SWOT terkait dengan komponen Fungsi Managerial, Motivasi Kerja, Kinerja kerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas yang bertujuan agar Institusi mampu mengenai kondisi fungsi manajerial dan kapabilitas system kinerja kerja perawat beserta komponen pendukung terkait, agar bisa mengenali apa yang menjadi kekuatan dan kelemahannya serta bisa mengetahui peluang positif yang bisa dimaksimalkan serta melakukan perbaikan atas kelemahan yang ada.

STRENGTH (KEKUATAN)	WEAKNESS (KELEMAHAN)
----------------------------	-----------------------------

<ol style="list-style-type: none"> 1. Perawat di ruang IP 2 dan IP 3 terdiri dari S1 ners 35 orang, dan D3 keperawatan 15 orang 2. Tenaga non perawat yang ada di ruangan : 1 orang ADM 3. Di ruang IP ada model asuhan keperawatan yang digunakan yaitu metode tim. 4. Perawat di ruangan mengetahui tentang model asuhan keperawatan yang digunakan adalah metode tim. 5. Model asuhan keperawatan yang digunakan sesuai dengan visi dan misi rumah sakit. 6. Di ruangan perawatan IP 2 semua perawat sudah mengikuti pelatihan MPKP . 7. Adanya dukungan dari Karu untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM yang ada di ruangan IP 2 dan IP 3 dengan membuat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visi, misi dan filosofiruangan belum terpajang 2. Belum terpajangnya susunan organisasi ruangan pega 3. Belum terpajangnya daftar lokasi pasien 4. Jumlah perawat tidak sesuai dengan jumlah pasien yang dirawat di ruang Rawat Inap 5. Tidak memadainya alat-alat kesehatan di ruangan 6. Terbatasnya sarana sehingga gudang penyimpanan perbekalan farmasi kurang memadai (masih bercampur dengan apotik)
--	---

<p>7 panduan/program kerja untuk peningkatan SDM dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan dan pendidikan formal</p>	
--	--

OPPORTUNITIES (PELUANG)	THREAT (ANCAMAN)
<p>1. Adanya Motivasi kerjasama yang baik antara perawat pelaksana, katim dan kepala ruangan.</p> <p>2. Adanya program diklat rumah sakit.</p> <p>3. Adanya motivasi dan dukungan dari bidang keperawatan</p> <p>4. Terbukanya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke arah jenjang yang lebih tinggi dengan didukung oleh perencanaan peningkatan SDM dari Kepala ruangan IP 2 dan IP 3</p> <p>5. Adanya pelaksanaan <i>monthly report</i></p>	<p>1. Beban Kerja Perawat Meningkat</p> <p>2. Kinerja kerja Perawat menurun</p> <p>3. Motivasi Kerja Perawat Menurun</p>

<p>6. ⁷ Adanya minat dan kemauan dari perawat yang dinas diruangan IP 2 dan IP3 ⁷ untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan formal baik yang diadakan di diklat RS ataupun di luar RS. Baik yang dibiayai dari RS ataupun dengan biaya sendiri.</p>	
<p>7. Adanya program rekrutmen tenaga kerja yang baru di RS. Banyaknya rujukan dari puskesmas ataupun faskes sekitar</p>	

Berdasarkan data di atas maka ada beberapa ⁶ strategi peningkatan kinerja pegawai rumah sakit bisa dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari pemberian pelatihan peningkatan motivasi pengembangan keterampilan, dan semangat kerja, hingga penerapan sistem reward dan punishment yang tepat. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajemen yang memadai, dan sistem kerja efektif. Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam penyediaan layanan kesehatan bagi masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, rumah sakit harus memiliki sistem kerja dan kinerja yang efektif. Namun masih ⁶ banyak rumah sakit yang menghadapi

berbagai kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti tingginya angka absensi, rendahnya produktivitas, dan kualitas pelayanan yang kurang memuaskan. Oleh karena itu, perlu dilakukan strategi peningkatan kinerja di rumah sakit guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan. Strategi ini meliputi berbagai aspek, mulai dari kompetensi pegawai dan pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi dan semangat kerja, hingga penerapan sistem reward dan punishment yang tepat.

Dalam mengukur kinerja seorang perawat menggunakan indikator penilaian kinerja klinis kurang, cukup, baik dan sangat baik dapat memberikan kesempatan bagi kepala ruangan dan staff dalam melaksanakan komunikasi interpersonal yang efektif, sehingga secara bersama-sama dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan yang mengarah pada perbaikan kinerja pada peningkatan mutu pelayanan. Dari hasil peneliti dalam melihat kinerja perawat pelaksana RSKB Columbia Asia Pulomas, didapatkan kinerja perawat masuk dalam kategori kurang, dikarenakan implementasi dari fungsi manajemen seorang kepala ruang belum berjalan dengan optimal. Menurut Nursalam (2008) peran seorang kepala ruangan atau perawat manajer dalam melatih, membimbing dan mengatur arah kerja perawat pelaksana serta memberikan penghargaan dapat meningkatkan kinerja dari perawat itu sendiri.

Dari data yang didapatkan melalui customer care RSKB Columbia Asia Pulomas, didapatkan jumlah complain pasien pada pelayanan keperawatan di tiga tahun terakhir (2021, 2022 dan 2023) angka tertinggi berada di tahun 2023 yaitu sebanyak 122 complain. Data tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Data Komplain Pasien RSKB Columbia Asia Pulomas Tiga Tahun

Terakhir

	2021	2022	2023
Januari	7	10	12
Februari	4	6	9
Maret	9	9	11
April	6	11	13
Mei	9	12	10
Juni	7	8	7
Juli	11	5	11
Agustus	8	7	9
September	9	10	8
Oktober	10	6	11
Nopember	7	5	12
Desember	3	7	9
Total	90	96	122

Kinerja yang baik dan buruk dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dalam suatu organisasi, tentunya akan berdampak negatif bagi kinerja karyawan itu sendiri. Adapun hasil dari pengamatan peneliti. Dari hasil pengamatan peneliti di lapangan, didapatkan ada beberapa perawat dalam satu hari itu melakukan double

shift (Shift pagi dan Shift Sore) dikarenakan peningkatan pasien yang signifikan dan pemenuhan kualitas dari sumber daya manusianya belum berjalan dengan optimal, dikarenakan pendidikan perawat pelaksana masih banyak vokasi (D3 Keperawatan).

Berdasarkan fenomena yang peneliti paparkan diatas, dan dari hasil beberapa studi literatur yang sudah didapatkan, peneliti tertarik untuk menganalisis fenomena dalam pengimplementasian strategi fungsi manajemen oleh kepala ruang sebagai upaya peningkatan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas. Penelitian deskriptif Fenomenologi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan baru tentang bagaimana seorang kepala ruangan dalam menerapkan strategi fungsi manajemen dan melakukan penilaian kinerja serta memberikan informasi yang berharga kepada pasien dan keluarga sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, Berdasarkan pembahasan masalah tersebut, penulis memfokuskan beberapa masalah yang akan diteliti dalam implementasi fungsi manajemen dalam upaya peningkatan kinerja perawat

1. Menganalisis dan menjelaskan tentang implementasi strategi fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas
2. Fokus Penelitiannya ditetapkan di RSKB Columbia Asia Pulomas
3. Pembahasan akan difokuskan pada pengimplementasian strategi baru fungsi

management untuk meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas

Dengan kata lain, penelitian ini ingin memahami bagaimana perawat dapat merasakan dan memaknai implementasi strategi fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat RSKB Columbia Asia Pulomas, serta peneliti juga ingin mengetahui dan mengidentifikasi faktor- faktor yang mendukung dan menghambat implementasi strategi fungsi manajemen tersebut serta pengembangan strategi baru yang bisa di buat untuk meningkatkan kinerja perawat itu sendiri Hasil akhir dari penelitian ini adalah rancangan pengimplementasian fungsi manajemen untuk kinerja kerja perawat yang menjadi tombak pelayanan di Rumah Sakit demi mengedepankan pelayanan keperawatan yang professional, holistic dan berkesinambungan dalam proses pelayanan kepada pasien

1.3 Pertanyaan Penelitian

Mengacu pada fokus peneliti dalam menggambarkan fenomena terkait implementasi fungsi manajemen kepala ruangan dalam upaya peningkatan kinerja perawat, menjadi pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas?
2. Bagaimana kendala kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas?
3. Bagaimana Implementasi strategi fungsi manajemen oleh Kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas?
4. Bagaimana kendala dalam proses Implementasi strategi fungsi manajemen

oleh Kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas?

5. Bagaimana pengembangan strategi baru pada fungsi manajemen kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada pertanyaan penelitian yang telah dikembangkan oleh peneliti, maka tujuan studi penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas.
2. Mengetahui faktor-faktor yang menjadi kendala kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas.
3. Mengetahui implementasi strategi fungsi manajemen oleh Kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas.
4. Mengetahui faktor-faktor yang menjadi kendala dalam proses implementasi strategi fungsi manajemen oleh Kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas.

Mengembangkan strategi baru pada fungsi manajemen kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perawat, hasil penelitian ini dapat memmberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran kepala ruangan dalam meningkatkan

kinerja perawat melalui implementasi strategi fungsi manajemen.

2. Bagi kepala ruangan, hasil penelitian ini dapat memberikan panduan dan strategi untuk meningkatkan efektivitas implementasi strategi fungsi manajemen dan meningkatkan kinerja perawat.
3. ²⁸ Bagi rumah sakit, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui peningkatan kinerja perawat.
4. ²⁸ Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengembangan ilmu keperawatan, khususnya dalam bidang manajemen keperawatan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab 4 ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang fenomena strategi fungsi manajemen oleh seorang manajer atau kepala ruangan dalam meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas. Pada awalnya peneliti akan menjelaskan tentang gambaran umum tempat penelitian dilakukannya penelitian. Kedua peneliti akan menjelaskan tentang gambaran karakteristik informan yang berisi tentang data demografi informan. Ketiga peneliti akan melampirkan hasil Analisa yang didapatkan dari hasil observasi dan wawancara melalui tiga tahapan *Intuiting*, *Analyzing* dan *Describing*, menggunakan metode Colaizzi. Kelima peneliti akan menyajikan tema yang didapatkan dari hasil pengidentifikasian perkataan-perkataan partisipan yang bermakna.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah Sakit Columbia Asia – PULOMAS, merupakan rumah sakit multispesialis di Jakarta. Rumah sakit ini memiliki 139 tempat tidur termasuk Ruang Gawat Darurat yang lebih besar, Area Kritis yang lebih besar dengan total 12 tempat tidur termasuk ICU, ICCU, HDU, NICU, PICU, dan peralatan medis canggih baru yaitu Laboratorium Angiografi, Kemoterapi (untuk layanan Onkologi), EEG Laboratorium Mikrobiologi, PCNL (untuk layanan bedah Urologi). Rumah Sakit yang dibangun di area seluas 7.060 m² untuk menyediakan layanan medis berkualitas tinggi kepada lebih dari 12 Juta penduduk di Jakarta.

²⁴ Beroperasi sejak September 2014 dan diakui sebagai salah satu rumah sakit terbaik di Jakarta Timur. Columbia Asia Hospital – PULOMAS, bertujuan untuk menjadi destinasi terpadu untuk memberikan solusi layanan kesehatan. Memberikan pelayanan ¹⁰ klinis yang komprehensif termasuk Manajemen Nyeri Intervensi menggunakan teknologi Radio Frekuensi, layanan Laparoskopi dengan teknik minimal invasif, Perkutan Laser Disc Decompression (PLDD), teknologi Laser Thulium & Holmium Duo untuk Prostat, Saluran Kemih, dan Batu Ginjal yang ditangani oleh Ahli Urologi, tim, Klinik Spesialiss, Sub Spesialis, dan konsultan ¹⁰ Ortopedi & Tulang Belakang, Alergi & Imunologi, Infeksi Tropis, Bedah Plastik dan Rekonstruksi. Berlokasi strategis tepat di jantung kompleks perumahan Pulomas – Kayu Putih – Tanah Mas di Jakarta Timur dengan akses mudah dari Kawasan Industri Pulogadung, dan juga dekat dengan kawasan Kelapa Gading yang terkenal di Jakarta Utara, membuatnya mudah diakses dari berbagai arah. Dari Bandara Internasional Soekarno Hatta hanya butuh waktu 1 jam perjalanan untuk mencapai rumah sakit, sedangkan dari Bandara Internasional Halim Perdanakusuma 15 menit hanya membutuhkan waktu 15 menit. Rumah sakit ini saat ini dilintasi LRT (Light Railroad) yang menghubungkan Jakarta International Equestrian Center yang baru di Pulomas dan Jakarta Velodrome / International Standard Cycling Stadium di Rawamangun dari Kawasan Pusat Kota Jakarta sepanjang jalan menuju Kelapa Gading di Utara.

VISI

¹⁰ Kami bersemangat untuk meningkatkan kualitas kehidupan individu.

MISI

¹⁰ Memberikan hasil klinis yg terbaik dalam lingkungan sekitar yang paling efektif, efisien dan peduli.

Logo RS Columbia Asia Pulomas



4.1.1 Gambaran Karakteristik Informan

Karakteristik informan terdiri dari nama informan (Inisial), usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, berapa lama menjabat sebagai kepala ruangan. Informan adalah tiga partisipan yang mencapai ¹ saturasi data, dimana partisipan mengatakan pernyataan yang sama dan secara berulang-ulang. Peneliti terlebih dahulu melakukan wawancara informan untuk mengetahui informan bersedia dan mampu untuk melakukan wawancara. Semua informan adalah perempuan, karena hampir semua kepala ruangan di RSKB Columbia Asia Pulomas adalah perempuan. Pengalaman informan menjadi kepala ruangan minimal 6 bulan dan informan mampu mendeskripsikan pengalaman dalam melaksanakan fungsi-fungsi dalam manajemen. Peneliti terlebih dahulu melakukan wawancara informan untuk mengetahui informan bersedia dan mampu untuk melakukan wawancara. Proses pengumpulan data wawancara informan melalui wawancara mendalam dimulai pada tanggal 3 maret 2024.

1. Karakteristik Informan
2. ¹² Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan perawat

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi responden tingkat pendidikan di RSKB

Columbia Asia Pulomas Jakarta Timur

No	Pendidikan	<i>f</i>	%
1	D3 Keperawatan	85	68,5
2	SI Keperawatan	25	20,1
3	SKep Ners	14	11,2
	Jumlah	124	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 distribusi frekuensi tingkat pendidikan perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan 85 orang dengan persentase 68,5% perawat dengan pendidikan Ners sebanyak 14 perawat dengan presentase 11,2%. Maka dapat di lihat rata-rata responden memiliki tingkat pendidikan D3 Keperawatan yaitu 85 orang (68,5%).

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.2 distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja Perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas Jakarta Timur

No	Masa kerja	<i>f</i>	%
1	5<tahun	60	48,3%
2	>5 tahun	64	51,6%
	Jumlah	124	100

Berdasarkan tabel 4.2 distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja di RSKB Columbia Asia Pulomas menunjukkan bahwa, gambaran bahwa dari 124 responden, 60 orang (48,3%) masa kerja < 5 tahun dan 64 orang (51,6%) masa kerja > 5 tahun. Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 124 responden sebagian besar 64 orang (51,6%) masa kerja > 5 tahun.

4. Karakteristik Informan berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.3 Distribusi Jenis Kelamin Responden Perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas Jakarta Timur

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	22	18 %
Perempuan	102	82 %
Total	124	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat kita lihat bahwa presentase terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu 82% dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18%.

5. Karakteristik Informan berdasarkan kepala ruang

Tabel 4.3 distribusi frekuensi informan kepala ruang perawat RSKB Columbia Asia Pulomas Jakarta Timur

Kode Partisipan	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Pengalaman (Tahun)
P1	45	Perempuan	D3 Keperawatan	12
P2	38	Perempuan	S2 MARS	8
P3	37	Perempuan	S1 Keperawatan + Ners	6
P4	38	Perempuan	S1 Keperawatan + Ners	8
P5	39	Perempuan	S2 MARS	12

Berdasarkan data tabel 4.3 distribusi frekuensi informan kepala ruang di RSKB Columbia Asia Pulomas menunjukkan bahwa, di peroleh gambaran bahwa dari 5 responden, 2 orang (40%) pendidikan S2 MARS, 2 orang(40%) pendidikan S1 keperawatan +NERS, 1 orang D3 keperawatan masa kerja antara 5- 10 tahun 3 orang (60 %) masa kerja > 10 tahun ada 2 orang (40%) .

4.2 Gambaran Kinerja Perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas

Berdasarkan penilaian kinerja perawat di RSKB Columbia Asia yang dilaksanakan setiap 6 bulan sekali menggunakan form evaluasi kinerja perawat berdasarkan PERMENKES no 40 tahun 2017

Tabel 4.4 Tingkat Kinerja Kerja Perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas

Jakarta

No	Tingkat Kinerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Kurang	28	24 %
2	Cukup	52	42 %
3	Baik	42	34 %
	TOTAL	124	100 %

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kinerja kerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas masuk kategori tingkat kinerja yang kurang sebesar

28 (24%) , tingkat kinerja cukup sebesar 52 orang (42 %), dan tingkat kinerja baik 42 orang(34%) . Menurut Huber (2020) dan Simanjuntak (2019) kinerja individu sangat dipengaruhi oleh variabel *ability* dan variable motivasi. Faktor kemampuann (*ability*) Kemampuan terdiri dari kemampuan atau kebugaran secara fisik dan kemampuan psikologis (kesehatan jiwa). Pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan atau kebugaran secara fisik dan kemampuan psikologis yang baik akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Disamping itu kemampuan skill banyak dipengaruhi pula oleh faktor pengetahuan/pendidikan, pengalaman dan pelatihan.

³⁰ Penilaian kinerja adalah merupakan tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Kepala ruang yang efektif memonitor kemajuan ruang rawat yang dipimpinnnya sehingga dapat meningkatkan mutu. Indikator mutu suatu pelayanan memiliki manfaat yang sangat penting bagi manager, terutama untuk mengukur kinerja tenaga yang sudah ada. Kepala ruangan bertanggungjawab untuk memonitor 3 kelompok utama yaitu staf perawat, pasien, dan administrasi (Sitorus, 2019).

Gibson (2020) Ilyas (2022) menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap variable yang mempengaruhi perilaku dari kinerja individu. Variabel individu dikelompokkan berdasarkan pada subvariabel keterlampilan dan kemampuan latar belakang dan demografi.

Menurut hasil penelitian Merry (2018) kinerja perawat dapat dilihat dari

banyak hal. Dalam pekerjaan semua hal yang berhubungan dengan kinerja berhubungan erat dengan hasil yang diperoleh dari hasil kerja. distribusi frekuensi kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Columbia Asia Pulomas tahun 2024 , diperoleh data bahwa tingkat kinerja yang kurang sebesar 28 (24%) , tingkat kinerja cukup sebesar 52 orang (42 %), dan tingkat kinerja baik 42 orang(34%).

Menurut peneliti,³² kualitas kinerja seorang karyawann sendiri dapat dilihat berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, serta kemampuan bekerja sama dengan karyawan lainnya. Serta didukung oleh aspek asuhan keperawatan yang diterapkan. Selain itu, dari hasil analisa penelitian ini dapat tarik kesimpulan bahwa walaupun sebagian besar responden berkinerja baik namun masih ada yang berkinerja kurang baik, hal ini sangat berpengaruh terhadap capaian program kerja kepala ruang yang sudah ditentukan.

Dipastikan bahwa semakin banyak yang berkinerja baik maka secara otomatis target dari program yang hendak dicapai akan meningkat. Sebaliknya jika semakin banyak yang berkinerja buruk, sudah pasti target program yang sudah ditentukan sulit untuk dicapai dan asuhan keperawatan belum optimal.

4.3 Kendala Kinerja Perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas

Tabel 4.5 Analisa data kendala kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi	Pelaksanaan di lapangan
----	-------------------	----------	-------------------------

		<i>Coorporate</i>	
1	Uraiaan tugas perawat (Permenkes no 40 tahun 2017)	<i>Nursing staff by law (2017)</i>	Tidak sesuai dengan keadaan dilapangan, perawat klinis 1 sudah langsung pelayanan ke pasien seharusnya Pk 1 masih dalam awasan pk 3 dan 4
2	22 Struktur organisasi rumah sakit (PERPRES No 77 Tahun 2015)	<u>Pedoman</u> Struktur <u>organisasi</u> <u>rumah sakit</u> (Peraturan RS 2022)	Struktur Organisasi di rumah Sakit kami pimpinan tertinggi adalah <i>general manager</i> yang menyebabkan eskalasi dilapangan tidak berjalan dengan lancar(penilaian kinerja hanya langsung dr GM dan manajer keperawatan)
3	Uraiaan tugas perawat (Permenkes no 40 tahun 2017) Latar belakang kepala ruang minimal pk 3 dengan pengalaman	<i>Nursing staff by law (2017)</i>	Pelaksanaan di kami sudah sesuai dengan pk 3 tetapi pengalaman masih < 9 tahun, dan yang skep nurse juga masih terhitung jari

	<p>kerjakurang ¹⁶ >9 tahun atau Ners (lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi) dengann pengalaman klinik 6-9 tahun atau Ners Spesialis dengan pengalaman kerja 0 tahun, dan memiliki sertifikat perawat kilinik PK-III</p>		

Hasil Analisa data kendala kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas

terdapat dalam salah satu lima tema :

- Hasil analisa data dalam implementasi strategi fungsi manajemen, telah teridentifikasi lima tema yakni:

No	Pernyataan	Tema
1.	<p>“ Sebagai kepala ruangan, saya harus memiliki strategi dalam melakukan lima fungsi dalam manajemen karena itu yang menjadi panduan saya dalam bekerja”</p> <p>“Jika tidak memahami fungsi-fungsi tersebut, bagaimana saya</p>	<p>Pentingnya Panduan kerja dalam melaksanakan fungsi manajemen</p>

	<p>bekerja?’</p> <p>“saya sangat setuju bahwa panduan kerja membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas saya”.</p>	
2.	<p>“Menurut saya, yang paling mengganggu dalam saya melakukan fungsi-fungsi ini adalah tidak adanya dukungan dari para staff“</p> <p>“kalau SDMnya paham dan mendukung perencanaannya kita secara otomatis rencana kita akan berjalan”</p> <p>“kurangnya komunikasi yang jelas antar departemen seringkali menjadi hambatan”</p> <p>“Saya melihat karyawan saya masih belum memiliki motivasi dan tidak memiliki semangat kerja”</p>	<p>Hambatan kerja dalam pelaksanaan fungsi manajemen</p>
3.	<p>“Kenapa banyak yang missed, misalkan dari instruksi-instruksi dokter ada yang suka ketinggalan</p>	<p>Pentingnya Fungsi Actuating dan Controlling dalam peningkatan kinerja perawat.</p>

	<p>gitu, dari situ saya berfikir kenapa sih ini suka tertinggal yang harusnya ini di harus kerjakan tapi ini tidak di kerjakan. Itu ketahuannya tuh saat kita visit dengan dokter”</p> <p>“ Saya sangat setuju bahwa fungsi pengawasan dan kontroling diperlukan disini”</p> <p>“ iya disini belum pernah dilakukan supervisi untuk perawat dalam memberikan asuhan keperawatan”</p>	
4.	<p>“saya sering mendampingi tim saat mendampingi perawat operan atau handover”</p> <p>“saya berusaha untuk melakukan bimbingan kepada perawat yang mengalami kesulitan dalam memberikan asuhan keperawatan”</p> <p>“saya melakukan pertemuan atau rapat bulanan untuk menyaring kendala-kendala dari perawat di ruangan”</p>	Upaya yang dilakukan oleh kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat

5	<p>“Saya berharap bisa menerapkan fungsi-fungsi dalam manajemen”</p> <p>“semoga kedepannya tim saya bisa memberikan pelayanan yang profesional dan bisa menunjukkan kinerja mereka ke arah yang positif”</p>	<p>Harapan kepala ruangan dalam melaksanakan strategi fungsi manajemen.</p>

Analisa deskripsi tema kendala kinerja perawat

Kendala ¹ kerja dalam pelaksanaan Fungsi Manajemen

Hambatan dalam pelaksanaan fungsi manajemen yakni hambatan yang berasal dari personal seorang perawat dan hambatan dari kondisi diruang rawat inap. ¹ Pada penelitian ini ditemukan bahwa budaya kerja yang menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan fungsi manajemen. Budaya kerja tersebut berhubungan dengan budaya organisasi (Robbins & Judge, 2018).Tanpa adanya budaya kerja serta budaya organisasi yang baik, maka kepatuhan perawat terhadap panduan yang dibuat tidak akan tercapai dengan baik. Salah satu contoh kecil dalam budaya kerja yang baik yakni dengan adanya kesadaran personalia untuk memelihara alat dan fasilitas yang tersedia di ruangan. Hambatan dalam pelaksanaan fungsi manajemen terjadi pada pelaksanaan fungsi manajemen yakni ketenagaan yang kurang dalam ruang perawatan serta hambatan dalam menciptakan budaya yang baik. Dengan kurangnya kesadaran untuk

menerapkan budaya kerja yang baik, maka pelayanan keperawatan akan sedikit terhambat, khususnya kesadaran dalam memelihara alat yang digunakan dalam perawatan. Kekurangan tenaga juga menjadi hal yang sering terjadi dalam ruang perawatan, maka dari itu memaksimalkan kinerja dilakukan untuk mempertahankan pelayanan keperawatan (Ansori dan Mustajib,2020).

Kendala Kinerja¹ dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen

Pelaksanaan fungsi manajemen dalam suatu organisasi dapat terhambat oleh berbagai faktor yang didapat, baik internal maupun eksternal. Hambatan-hambatan ini dapat menyebabkan inefisiensi, inefektivitas, dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa teori yang menjelaskan tentang hambatan kerja dalam pelaksanaan fungsi manajemen:

1. Teori Birokrasi

Menurut teori birokrasi, struktur organisasi yang kaku dan hierarkis dapat menghambat pelaksanaan fungsi manajemen. Hal ini karena struktur tersebut dapat menyebabkan birokrasi yang berbelit-belit, lambatnya pengambilan keputusan, dan kurangnya fleksibilitas.

2. Teori Neo-Klasik

Teori neo-klasik menekankan pentingnya hubungan manusia dan motivasi karyawan dalam organisasi. Hambatan-hambatan seperti kurangnya komunikasi, kepemimpinan yang sangat lemah, dan budaya kerja tidak sehat dapat menyebabkan demotivasi karyawan dan menurunkan kinerja mereka.

3. Teori Situasional

Teori situasional menyatakan bahwa tidak ada satu pendekatan terbaik untuk manajemen. Pendekatan paling efektif tergantung pada situasi dan kondisi organisasi. Hambatan-hambatan seperti kurangnya sumber daya, perubahan lingkungan yang cepat, dan ketidakpastian dapat membuat sulit untuk menerapkan pendekatan manajemen yang tepat.

4. Teori Sistem

Teori sistem melihat organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan. Hambatan-hambatan seperti kurangnya koordinasi antar departemen, konflik antar individu, dan kurangnya integrasi sistem informasi dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan fungsi manajemen.

5. Teori Kontingensi

Teori kontingensi menyatakan bahwa efektivitas manajemen tergantung pada faktor-faktor kontekstual seperti lingkungan organisasi, teknologi, dan budaya. Hambatan-hambatan seperti persaingan yang ketat, regulasi pemerintah yang kompleks, dan perubahan nilai-nilai sosial dapat membuat sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor Lain yang Menyebabkan Hambatan Kerja

Selain teori-teori di atas, ada beberapa faktor lain yang dapat menyebabkan hambatan terjadi dalam pelaksanaan fungsi manajemen, antara lain:

1. **Kurangnya keahlian dan pengetahuan:** Karyawan yang tidak memiliki keahlian dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka dapat menghambat kelancaran pelaksanaan fungsi manajemen.

2. **Kurangnya sumber daya:** Kurangnya sumber daya seperti keuangan, waktu, dan peralatan dapat membuat sulit untuk mencapai tujuan organisasi.
3. **Kurangnya motivasi:** Karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi.
4. **Konflik dan perselisihan:** Konflik dan perselisihan antar karyawan dapat mengganggu komunikasi dan kerjasama tim, sehingga menghambat pelaksanaan fungsi manajemen.
5. **Perubahan lingkungan yang cepat:** Perubahan lingkungan yang cepat dapat membuat sulit untuk mengikuti perkembangan terbaru dan menyesuaikan strategi organisasi.

Upaya Mengatasi Hambatan Kerja

Untuk mengatasi hambatan kerja dalam pelaksanaan fungsi manajemen, organisasi perlu melakukan berbagai upaya, antara lain:

1. Mengembangkan struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif.
2. Meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar karyawan.
3. Memberikan pelatihan pengembangan dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.
4. Memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai.
5. Menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi.
6. Menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen.
7. Melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap strategi organisasi secara berkala.

Dengan mengatasi hambatan-hambatan kerja, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

2.4 Implementasi strategi fungsi manajemen kepala ruang untuk dalam upaya peningkatam kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas

Bisa kita lihat dari analisa SWOT positioning dari rumah sakit ini adalah di kuadran 1 yaitu strength dan opportunity, ⁵ Pendekatan SWOT (Strength, Weaknesses, Opportunity, Treath).

Perencanaan memang sangat penting untuk dilaksanakan n. Untuk membuat suatu rencana yang baik maka kita perlu memperhatikan dan analisa beberapa factor baik ekstern maaupun intern. Factor-faktoir tersebut harus menyangkut kelebihan (Strength) yang dimiliki, kelemahannya (Weaknesses), kemungkinan yang mungkin terjadi (Opportunity), dan hambatan akan mungkin dihadapi (Treath).

¹⁷ Menurut peneliti, Perencanaan yang efektif membutuhkan manager yang dapat membuat tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang dan mampu membuat perubahan yang dibutuhkan demi mencapai tujuan yang diharapkan. ³ Perencanaan kepala ruangan di rawat inap meliputi perencanaan kebutuhan tenaga dan penugasan tenaga, pengembangan tenaga, kebutuhan logistikk ruangan, program kendali mutu yang akan disusun untuk mencapai tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

tema diatas, didapatkan lima tema, yaitu : 1) Pentingnyaprogram dan ¹ panduan kerja dalam melaksanakan fungsi manajemen, 2) Hambatan kinerja

dalam pelaksanaan fungsi manajemen, 3) Pentingnya fungsi actuating dan controlling dalam peningkatan kinerja perawat, 4) Upaya yang dilakukan oleh kepala ruangan dalam meningkatkan mutu pelaksanaan fungsi manajemen, 5) Harapan kepala ruangan dalam melaksanakan fungsi manajemen.

Berikut penjelasan secara rinci untuk masing-masing tema yang dihasilkan dalam penelitian ini :

Tema Hasil Analisa faktor-faktor yang mendukung implementasi strategi fungsi manajemen oleh kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat RSKB Columbia Asia Pulomas.

2.4.2¹ Pentingnya Panduan Kerja dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen (Fungsi Perencanaan)

¹ Dalam Tema 1 ini Kepala ruangan baiknya memahami bagaimana melaksanakan secara keseluruhan fungsi manajemen sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pelaksanaan fungsi manajemen yang tidak optimal dapat berdampak bagi pasien. Ada lima fungsi manajemen yang harus di pahami oleh kepala ruangan dalam melaksanakan fungsinya yaitu, Perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengawasan dan pengendalian.

¹ Dalam melaksanakan poin-poin dari fungsi manajemennya, diperlukan panduan kerja dalam melaksanakannya. Program dan Panduan kerja dalam melaksanakan fungsi manajemen sangat diperlukan. Hal ini menjadikan pelaksanaan¹ fungsi manajemen sangat diperlukan. Hal ini menjadikan pelaksanaan fungsi manajemen berjalan secara optimal. Panduan dapat memudahkan kepala ruangan dalam melaksanakan fungsi manajemen.

Untuk mencapai pelaksanaan fungsi manajemen yang optimal perlu SOP yang mampu menjadikan budaya kerja yang lebih baik. Dengan adanya standar operasional prosedur, maka kontrol atas program yang dibuatnya, peran pemimpin juga dalam mengambil keputusan adalah sentral dan dinilai sangat strategis. Salah satu fungsi manajemen, dalam sebuah penelitian menunjukkan bahwa pemberi keputusan memiliki gaya tersendiri. Kekuatan dan kelemahan pembuat keputusan ditentukan gaya yang digunakan oleh pemimpin atau manajer. Hal ini membantu menjelaskan mengapa manager yang berbeda dalam membuat keputusan yang juga berbeda. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat mengambil keputusan yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Columbia Asia Pulomas .

Tabel 4.6 Tabel Hasil Analisa Fungsi Perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Coorporate</i>	Pelaksanaan di lapangan
	PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA. NOMOR 77 TAHUN 2015	Hospital by low (tidak ada penetapan panduan secara jelas)	Mengikuti arahan pemerintah, diselingi oleh beberapa

		Yang diminta didalam panduan berbeda dengan yang diminta pemerintah.	aturan corporate
	Peraturan Menteri Kesehatan no 80 tahun 2020	Program kerja keperawatan RSKB Columbia Asia Pulomas (2022)	Program kerja dibuat mengikuti peraturan pemerintah yang bisa diaplikasikan dan digabungkan oleh peraturan corporate

4.4. 3 Prinsip Pengorganisasian yang tidak berjalan yang tidak berjalan
(Fungsi Pengorganisasian)

Dalam tema dua ini mengarah² pengorganisasian adalah mengatur bebe individu yang bekerja di dalam suatu ruang rawat demi mencapai suatu tujuan yang ditetapkan dengan cara membagkani tugas dan pekerjaan setiap personil yang ada. Pengorganisasian dalam keperawatan akan meningkatkan kualitas layanan keperawatan demi meningkatkan kepuasan pasien,staaf dan staf dan manager (Ariga, 2020) . Pengorganisasian adalah bagian dari pilar manajemen yang juga berperan penting sama dengan pilar-pilar manajemen yang lain seperti perencanaan, pengarahan dan pengendalian. Dengan fungsi pengoragnisasian , maka semua sumber daya yang ada didalam suatu oragniasasi, baik manusia ataupun sumber daya yang lain akan diatur sedemikan rupa agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Pengoranisasian adalah² fungsi manajemen yang berpengaruh langsung dalam menibgkakan kepuasan klien, perawat serta profesi lain. Untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal, maka dengan fungsi pengorganisasian seorang manajer keperawatan, dapat mengatur seluruh personil dibawah tanggung jawabnya untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Tabel 4.7 Tabel Hasil Analisa Fungsi Pengorganisasian dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Coorporate</i>	Pelaksanaan di lapangan
	Uraiaan tugas perawat (Permenkes no 40 tahun 2017)	<i>Nursing staff by law (2017)</i>	Tidak sesuai dengan keadaan dilapangan, perawat klinis 1 sudah langsung pelayanan ke pasien seharusnya Pk 1 masih dalam awasan pk 3 dan 4
	22 Struktur organisasi rumah sakit (PERPRES No 77 Tahun 2015	Pedoman	Struktur

)	Struktur organisasi rumah sakit (Peraturan RS 2022)	Organisasi di rumah Sakit kami pimpinan tertinggi adalah <i>general manager</i> yang menyebabkan eskalasi dilapangan tidak berjalan dengan lancar(penilaian kinerja hanya langsung dr GM dan manajer keperawatan)
--	---	--	--

2 Prinsip-prinsip Pengorganisasian adalah Prinsip-prinsip organisasi

yangsaling berkaitan satu dengan yang lain, dipakai oleh seorang pimpinan agar mewujudkan suasana yang baik didalam pelayanan, prinsip tersebut adalah :

1. Prinsip Rantai Komando adalah alur keewenangan dari seorang pimpinan ke bawahan/staf, yang dibuat demi memberi kepuasan kepada staf sehingga dapat mewujudkan keberhasilan , sudah berjalan dengan baik tetapi terputus diantara spv ke staff karena gap yang lumayan jauh sehingga *misscommunication*, sudah di berlakukan wa grup dan coaching antara leader dan staff, atau konseling untuk staff ke leader bila ada keluhan dilapngan.
2. Prinsip Kesatuan Komando, staf harus didampingi oleh seorang supervisor serta manajer dalam melaksanakan aktivitasnya, dalam hal ini adalah metode primer serta metode kasus, dalam prinsip ini memang didalam lapangan ada beberapa yang terlewati seperti pk 1 yang harusnya didampingi oleh kepala ruangan untuk memberikan pelayanan kepasilan, tetapi tidak didampingi karena belum ada buku pendampingan yang jelas.
2. Prinsip Rentang Kontrol, adalah setiap individuyang bertanggung jawab menjadi supervisor didalam satu oragnisasi yang bisa mengontrol dengan baik terkait jumlah, pekerjaan serta wilayah kerjanya, sudah terlaksana dengan baik
2. Prinsip Spesialisasi, satu kepemimpinan tunggal yang ditampilkan seseorang didalam divisi tenaga kerja diantara berbagai tugas. Rantai

komando menyatukan beberapa kelompok yang sesuai bidangnya sehingga mengembangkan tugas departementalitas.

5. Pendistribusian pekerjaan Adalah mendistribusikan pekerjaan kepada setiap individu sehingga memiliki tugas tertentu. Perinsip dalam mendistribusikan pekerjaan :

- a. Tanggung jawab diberikan harus disesuaikan kemampuan individu.
- b. Ruang rawat harus mempunyai uraian kerja dengan transparan
- c. Apabila individu² mendapatkan lebih dari satu tanggung jawab, maka sebaiknya yang serupa atau ada kaitannya
- d. Setiap individu mempunyai uraian kerja.
- e. Menghindari timbulnya pengkotakkan antar karyawan /bagian f.

Pendistribuosian pekerjaan harus disesuaikan dengan apa kepentingan organisasi (Dewi, Hariyati, & Dewi, 2021)

6. Koordinasi Merupakan kessesuaian kegiatan, upaya dan sikap serta keselarasan antara staf yang bekerja di suatu ruangan. Proses adaptasi bisa terjadi antar perawat dengan anggota profesin yang lain ataupun dengan staf dari ruangan yang lain.

a. Fungsi Kordinasi adalah :

- 1) Mencegah sifat angkuh dan merasa lebih hebat dari orang lain.
- 2) Menumbuhkan keselarasan sikap dan perilaku antar individu.
- 3) Mengembangkan sikap tolong menolong

²
b. Sistem kordinasi :

1) Komunikasi langsung

2) Diskusi

3) Meeting

4) Dokumentasi

5) Pemberlakuan SOP.

7. Manajemen Waktu Adalah analisa waktu yang digunakan, buat rencana jangka pendek sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan memprioritaskan pekerjaan yang membutuhkan penanganan segera dan mendesak. Kendala dalam manajemen waktu adalah:

a. Terjebak dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan minatnya

b. Mengulur-ulur waktu karena takut terjadi kesalahan dalam pekerjaan

c. Adanya kunjungan dari seseorang yang tidak direncanakan

d. Adanya panggilan lewat ponsel

e. Meeting yang tidak menghasilkan sesuatu yang berarti

f. Peraturan yang cenderung memberi kebebasan kepada karyawan untuk dapat bertemu dengan pimpinan kapan pun (Open door)

g. Sulit menolak meskipun hal tersebut tidak penting (Yusuf, 2013).

4.4.5 Pentingnya Fungsi pengarahan dan pengawasan dalam peningkatan kinerja perawat. (Fungsi pengawasan dan pengarahan)

Dalam Tema 4 ini mengacu pada Pengarahan dan pengawasan adalah dua fungsi manajemen yang sangat penting dan saling berkaitan untuk memastikan keberhasilan organisasi dan juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja perawat. Menurut Coulter (2010) menyatakan dalam manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan penyelesaian yang efisien dan efektif dari aktivitas kerja lainnya. Fungsi pengawasan kepala ruangan didalam pelayanan keperawatan ini dapat dilaksanakan dengan kegiatan supervise keperawatan secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu juga dilaksanakan penilaian pelaksanaan asuhan keperawatan, memperhatikan kemajuan dan kualitas asuhan keperawatan, memperbaiki kekurangan ataupun kelemahan asuhan keperawatan, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat dalam asuhan keperawatan.

Maka manajer keperawatan perlu mengetahui, memahami dan melaksanakan peran dan fungsinya sebagai supervisi untuk peningkatan kinerja perawat. Ini sesuai dengan pendapat Marquis & Houston (2017), bahwa pengawasan harus sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang sistematis akan berdampak pelaksanaan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar, sehingga pelayanan yang diberikan akan lebih efektif dan efisien.

Dari hasil wawancara peneliti ini dengan partisipan (Kepala ruangan), didapatkan bahwa masih ada instruksi-instruksi dari DPJP saat operan yang tidak terkoordinasi dengan baik, sehingga instruksi tersebut tidak

dijalankan dengan baik oleh staff perawat. Untuk itu dengan adanya strategi dari kepala ruangan dalam menjalankan fungsi Actuating dan fungsi Controlling dari manajemen, maka akan memastikan adanya peningkatan kinerja dari perawat. Adapun peningkatan kinerja perawat, Pertama dapat dilihat dari kualitas asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat. Kedua, adanya kesadaran akan peningkatan keselamatan pasien atau budaya keselamatan pasien. Ketiga, meningkatkan motivasi dan moral perawat. Keempat, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar PPA dan Kelima, dapat meningkatkan kepemimpinan dan delegasi.

Asumsi peneliti, dengan adanya fungsi Actuating atau penggerak dan ³ adanya fungsi pengawasan, diharapkan dalam pelaksanaan dari perencanaan telah ditetapkan dapat lebih terarah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut didukung oleh pendapat para partisipan yang mengatakan bahwa “Saya sangat setuju bahwa fungsi pengawasan dan kontroling diperlukan disini”. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Samuel (2013), yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara fungsi manajemen kepala ruangan yakni perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ³ menyebutkan bahwa kompetensi kepala ruangan dalam melaksanakan fungsi manajerial merupakan faktor yang paling dominan ⁹ mempengaruhi kinerja perawat. Hasil wawancara dengan 10 perawat pelaksana, terdapat pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dirasakan masih belum optimal, misalnya dilihat dari fungsi pengarahan

yaitu dalam hal pembagian tugas, masih adanya perawat pelaksana yang tidak hadir pada jam dinas, berkaitan dengan masa orientasi tenaga perawat yang baru belum dilaksanakan secara merata oleh kepala ruangan di setiap ruang rawat, kepala ruangan kadang mendelegasikan kepada ketua tim. Fungsi pengawasan dilihat dari sistem pendokumentasian asuhan keperawatan yang tidak diisi lengkap oleh perawat pelaksana, terutama bagian pengkajian, diagnosa dan evaluasi. Dari hasil observasi masih banyak perawat yang melakukan dokumentasi pada bagian implementasi saja, karena tidak di evaluasi atau di koreksi oleh kepala ruangan. Begitu pun dengan fungsi supervisi kepala ruangan belum dilaksanakan secara terencana, sehingga mengakibatkan perawat pelaksana merasa belum optimal.

Tabel 4.7 Tabel Hasil Analisa Fungsi Pengawasan dan Pengarahan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Coorporate</i>	Pelaksanaan di lapangan
	Permenpan no 35 tahun 2019 , terkait pembuatan penilaian kinerja keperawatan	<i>OPPE (On going Professional Practise</i>	Pelaksanaan dilapangan untuk penilaian sudah sesuai

		<i>Evaluation)</i> penilaian kinerja d disesuaikan dari permenpan no 35 taun 2019	dengan peraturan pemerintah dan peraturan coorporate, tetapi pengawasan valid atau tidak penilaian kinerja, pengawasan kelapangan juga tidak ada daftar tiliknya
--	--	---	--

4 Fungsi pengawasan kepala ruangan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Melalui pengawasan yang efektif, kepala ruangan dapat memberikan arahan, bimbingan, dan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat pelaksana. Selain itu, kolaborasi yang dibangun dan evaluasi capaian yang dilakukan juga berkontribusi pada pengembangan dan peningkatan kinerja

perawat pelaksana . Pengarahan dan pemantauan fungsi pengawasan kepala ruangan dalam mengarahkan dan ⁴ penerapan standar asuhan keperawatan memiliki dampak langsung terhadap kinerja perawat pelaksana. Melalui arahan yang jelas dan pemantauan yang teratur, kepala ruangan membantu perawat pelaksana dalam memahami dan menjalankan tugas mereka dengan tepat, termasuk mengikuti prosedur dan standar yang berlaku. Hal ini dapat meningkatkan konsistensi dan kepatuhan perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Evaluasi dan umpan balik fungsi kepala ruangan dalam melakukan evaluasi kinerja perawat pelaksana dan memberikan umpan balik yang konstruktif sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Melalui evaluasi yang obyektif, kepala ruangan dapat mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan perawat pelaksana. Umpan balik yang diberikan dengan jelas dan berfokus pada peningkatan kinerja membantu perawat pelaksana dalam mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki dan memotivasi mereka untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Komunikasi dan kolaborasi fungsi kepala ruangan dalam membangun komunikasi dan kolaborasi antara perawat pelaksana dengan anggota tim perawatan dan manajemen sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Komunikasi yang baik dan kolaborasi yang efektif memfasilitasi pertukaran informasi yang penting, koordinasi tugas, dan pemecahan masalah bersama. Hal ini memperkuat sinergi tim, meningkatkan efisiensi, dan mendukung perawat pelaksana dalam

melaksanakan asuhan keperawatan secara efektif. Dengan demikian, fungsi pengawasan kepala ruangan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Pengawasan yang efektif membantu meningkatkan pemahaman, keterampilan, motivasi, dan kolaborasi perawat pelaksana, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan.

4.5 Pengembangan strategi pada fungsi manajemen kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas.

1.5.1 Fungsi perencanaan untuk meningkatkan kinerja perawat .

Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi perorganisasian, pengarahan dan pengontrolan tidak dapat berjalan dengan baik . Perencanaan merupakan tahapan paling penting dari suatu fungsi manajemen, terutama dalam menghadapi lingkungan eksternal yang berubah dinamis. Dalam era globalisasi , perencanaan harus lebih mengandalkan prosedur yang rasional dan sistematis dan bukan hanya pada intuisi dan firasat (dugaan).

Hasil wawancara peneliti ini dengan informan yang juga seorang responden ((RSKB Columbia Asia Pulomas < tanggal 21april 2024))menyatakan bahwa :

“Perencanaan sangat penting untuk seorang karu supaya seluruh tugas yang menjadi ruang lingkupnya berjalan tertib dan terarah dan

bisa mencapai tujuan yang diinginkan” (Informan I)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut diperoleh bahwa fungsi proses perencanaan yang nantinya dijalankan lebih ditingkatkan dengan optimal lagi. Hal ini dilihat dari masih ada penerapannya yang belum maksimal melaksanakan fungsi perencanaan sesuai dengan hakikat manajemen. Padahal dengan selalu memfokuskan diri pada perencanaan yang ada maka setiap tujuan dari organisasi akan lebih terarah.

Pembuatan ⁵ rencana yang baik, sehingga hasilnya sesuai dengan harapan perlu beberapa macam proses perencanaan, sebagai berikut;

1. Pendekatan Perkembangan yang menguntungkan (Profitable Growth Approach).

Dalam kehidupan diperlukan pengembangan dalam berbagai segi, sehingga perkembangan yang terus menerus membuat ketidakseimbangan antara kebutuhan masyarakat dan sarana yang ada. Oleh karena itu diperlukan ⁵ proses perencanaan yang baik sehingga unit bisa terus berkembang dan akan selalu dipercaya oleh masyarakat. Dalam prosesnya unit harus menganalisa sarana dan prasarana yang dimiliki, disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang akhirnya akan diketahui kemungkinan, yang akan muncul untuk mendapatkan solusi yang terbaik dan menguntungkan bagi Lembaga dan unit.

2. Pendekatan SWOT (Strength, Weaknesses, Opportunity, Threat).

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Corporate</i>	Pelaksanaan di lapangan	Pengembangan strategi
	PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA. NOMOR 77 TAHUN 2015	Hospital by low (tidak ada penetapan panduan secara jelas) Yang diminta didalam panduan berbeda dengan yang diminta pemerintah.	Mengikuti arahan pemerintah, diselingi oleh beberapa aturan cooporate	Pembaharuan hospital by low yang di adaptasi dari pemerintah dan tetap melihat dari segi <i>corporate</i> , dengan General manager sebagai pemangku keputusan Operasional, dan <i>Hospital Director</i> hanya sebagai external relation dan penasehat medis
	Peraturan Menteri Kesehatan no 80 tahun 2020	Program kerja keperawatan RSKB Columbia Asia Pulomas (2022)	Program kerja dibuat mengikuti peraturan pemerintah yang bisa diaplikasikan dan	Program kerja dibuat berdasarkan peraturan mentrei kesehatan no 80 , bahwa dalam program kerja harus ada, program kerja unit , mutu dan manajemen resiko,

			digabungkan oleh peraturan cooporate	dan dibuat top to bottom
--	--	--	--	-----------------------------

Dalam membuat perencanaan maka harus memperhatikan dan menganalisis faktor eksternal dan internal, Faktor- faktor tersebut harus dilihat dari kekuatan (strenght) yang dimiliki, kelemahan (Weakness) , kemungkinan yang terjadi (Opportunity) , dan hambatan yang terjadi (Treatth).

Menurut peneliti, perencanaan yang baik dibutuhkan ¹⁷ manager yang akan membuat tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, dn mampu membuat perubahan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharpkann .
Perencanaan kepala ruang dalam hal ini ³ meliputi perencanaan kebutuhan tenaga, penugasan, pengembangan kebutuhan ruangan logistik, dan progam kendali mutu yang disusun untuk mencapai tujuan.

Pengembangan implementasi strategi pada fungsi manajemen kepala ruang terutama dibidang fungsi perencanaan , bisa kita dapatkan dari analaisa swot yang ada, analisa swot peneliti berada di kuadran 1 yang berarti *Strenght* dan *Oppurtunity* menajadi grand strategi pada fungsi manajemen ini.

Tabel 4.8 Tabel Hasil Analisa Pengembanagan Strategi Fungsi Perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

Perencanaan diperlukan dalam mengambil suatu keputusan dan

tindakan, baik kegiatan organisasi kegiatan masyarakat, perusahaan, maupun kegiatan masyarakat. Fungsi fungsi tersebut hanya dapat melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Hasil wawancara dengan informan salah seorang responden (RSKB Columbia Asia Pulomas < tanggal 21 April 2024) menyatakan bahwa :

“Bahwa dengan perencanaan yang ada, organisasi dapat mengetahui tujuan-tujuan organisasi yang akan dicapai sesuai waktu yang nantinya telah ditetapkan dan juga mengantisipasi hambatan-hambatan dalam yang timbul dikemudian hari” (Informan)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan ⁸ tersebut diperoleh bahwa pemahaman organisasi dalam memberikan alasan tentang perlunya perencanaan dalam menjalankan organisasi belum dirasa cukup. Organisasi diharuskan mampu melihat perkiraan terhadap hal-hal ²⁷ dalam masa pelaksanaan yang akan dilalui. Perkiraan ini dilakukan untuk mengenali seluruh potensi yang akan dimiliki oleh suatu organisasi dan juga digunakan untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang kemungkinan akan dihadapi. Organisasi memberikan kesempatan untuk memilih cara terbaik dari berbagai pilihan yang ada atau diberikan.

²⁵ Secara umum, orang seharusnya mendapatkan penghargaan baik karena menetapkan tujuan dan rencana yang efektif, maupun karena berhasil mencapainya. Karena kegagalan terkadang berasal dari faktor-faktor di luar pengendalian manajemen, orang seharusnya dipastikan bahwa kegagalan dalam mencapai tujuan tidak akan selalu memiliki konsekuensi hukuman.

Perencanaan terdiri dibuat berdasarkan 5 W+I H (*What, Who, Why, When,*

Where dan *How*) yang secara singkatnya akan dijelaskan sebagai berikut;

1. *What* : Apa yang harus dikerjakan?
2. *Why* : Mengapa pekerjaan itu harus dilakukan?
3. *Who* : Siapa yang akan mengerjakan?
4. *When* : Kapan pekerjaan tersebut dikerjakan?
5. *Where* : Dimana pekerjaan itu dilakukan?

How : Bagaimana cara mengerjakannya?

1. Untuk membuat perencanaan yang baik harus memuat beberapa hal sebagai berikut; Penjelasan, perincian kegiatan yang dibutuhkan, sumber daya yang harus diperlukan dalam melaksanakan kegiatan tersebut agar apa yang menjadi tujuan bisa dihasilkan.
2. Penjelasan mengapa rencana itu harus dilakukan atau dikerjakan dan mengapa tujuan tertentu harus bisa dicapai.
3. Penjelasan tentang lokasi secara fisik dimana dimana rencana tindakan harus dillakuka, sehingga fasilitas sumber daya yang dibutuhkan.
4. Penjelasan tentang para petugas yang akan mengerjakan pekerjaannya baik mengenai kualitas, kuantitas yang dengan standar mutu yang ada.
5. Penjelasan tentang kapan dimulainya tindakan dan kapan kapan selesainya tindakan itu di setiap unit organisasinya dengan menggunakan standar waktu yang telah ditetapkan dalam unitnya.
6. Penjelasan secara rinci tentang teknik-teknik mengerjakan tindakan yang telah ditetapkan, sehingga tindakan yang dimaksud akan dapat

dijalankan dengan benar.

4.5.2 Fungsi Pengorganisasian untuk meningkatkan Kinerja Perawat.

Menurut Marquis & Houston (2022) perumusan metode penugasan yang digunakan, tujuan sistem penugasan, pembuatan rincian tugas ketua tim dan anggota tim secara jelas, pembuatan rentang kendali, mengatur serta mengendalikan tenaga keperawatan. Uraian tugas terdapat di fungsi pengorganisasian perawat yaitu pembuatan rotasi dinas, pengaturan tenaga yang ada setiap harinya, lalu mengatur dan mengendalikan logistik, mengendalikan tempat praktek atau lahan praktek, mendelelaksikan bila kepala ruang tidak ada diruangan, kepada ketua tim, dan memberikan wewenang proses administrasi dalam mengatur penugasan, jadwal dan identifikasi masalah .

Fungsi organisasi adalah pengaturan ²¹ sumber daya manusia serta sumber daya fisik yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan rencana yang telah ditetapkan dalam menggapai tujuan perusahaan. Hasil wawancara dengan informan salah seorang responden (RSKB Columbia Asia Pulomas 21 April 2024) menyatakan bahwa :

“Pengorganisasian sangat penting di kepala ruangan, sama halnya tentang perencanaan, agar bisa mencapai tujuan salah satunya dalam fungsi manajemen kepala ruangan”. (Informan III)

²¹ Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan tersebut diperoleh

bahwa pemahaman organisasi mengenai tahapan yang perlu diambil dalam pengorganisasian sudah bisa dilakukan oleh organisasi. Proses pengorganisasian terdiri dari tiga tahap,

- 1). Perincian kegiatan individu dalam mencapai tujuan perusahaan
- 2). Pembagian beban kerja yang efektif dan efisien.
- 3). Pengembangan dan pengadaan mekanisme kerja sehingga koordinasi pekerjaan pekerja menjadi kesatuan yang harmonis dan terpadu. Mekanisme ini ditujukan agar anggota memahami tujuan perusahaan dan mengurangi ketidakefisienan dan konflik.

Tabel 4.9 Tabel Hasil Analisa Pengembangan Fungsi Perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Coorporate</i>	Pelaksanaan di lapangan	Pengembangan Strategi
	Struktur keperawatan dan Uraian tugas perawat (Permenkes no 40 tahun 2017)	<i>Nursing staff by law (2017)</i>	Tidak sesuai dengan keadaan dilapangan, perawat klinis I sudah langsung pelayanan ke	Struktur keperawatan dan Uraian tugas dilaksanakan dengan melihat permenkes no 40 tahun 2017, dimulai dengan cara memperbaiki tools uraian kerja dan

			<p>pasien seharusnya Pk 1 masih dalam awasan pk 3 dan 4</p>	<p>membuat log book perawat sesuai pemerintah</p>
	<p>22 struktur organisasi rumah sakit (PERPRES No 77 Tahun 2015)</p>	<p>Pedoman Struktur organisasi rumah sakit (Peraturan RS 2022)</p>	<p>Struktur Organisasi di rumah Sakit kami pimpinan teringgi adalah <i>general manager</i> yang menyebabkan eskalasi dilapangan tidak berjalan dengan lancar(penilaian</p>	<p>Pembaharuan hospital by low yang di adaptasi dari pemerintah dan tetap melihat dari segi <i>corporate</i> , dengan General manager sebagai pemangku keputusan Operasional, dan <i>Hospital Director</i> hanya sebagai external relation dan penasehat medis</p>

			kinerja hanya langsung dr GM dan manajer (keperawatan)	
--	--	--	--	--

13

Faktor-faktor yang menentukan perancangan struktur organisasi yaitu :

1. Pembuatan strategi untuk mencapai tujuan.
2. Perbedaan teknologi yang digunakan dalam memproduksi output akan membedakan bentuk dari struktur organisasi.
3. Kemampuan dan cara berpikir anggota dan kebutuhan anggota, serta lingkungan sekitar perlu dipikirkan dan dipertimbangkan dalam penyusunan struktur organisasi.
4. Besarnya struktur organisasi dan satuan kerjanya mempengaruhi struktur organisasi.

Unsur-unsur struktur organisasi terdiri dari :

1. Spesialisasi kegiatan
2. Koordinasi kegiatan
3. Standarisasi kegiatan
4. Sentralisasi dan desentralisasi pembuatan keputusan
5. Ukuran satuan kerja

Ada tiga aspek yang penting dalam pengorganisasian meliputi : penataan

kegiatan, polastruktur organisasi, dan struktur kerja organisasi. Pelaksanaan fungsi manajemen pengorganisasian ini berupaya untuk mencapai tujuan secara sistematis, serta uraian tugas yang jelas telah didukung *daily activity* dan metode oenugasan untuk pembagian tugas yang jelas, serta koordinasi yang baik, dalam satu kesatuan komando. Bila fungsi pengorganisasiani dilaksanakan dengan baik diharapkan oleh peneliti akan dapat meningkatkan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan dan dalam kelompok untuk dapat meningkatkan kualitas kerja dan mencaapai tujuan pelayanan asuhan keperawatan.

4.5.3 Fungsi pengarahan untuk meningkatkann Kinerja Perawat.

Menurut Marquis dan Houston (2018), dalam memberi pengarahan penugasan kepada ketua tim, menghargai dengancara memberi pujian kepada anggota yang melaksanakan tugas dengan baik, memberikan motivasi untuk menibgkatkan pengetahuan keterlamopilan dan sikap, menginformasikan hal hal yang dianggap pengting dlam pelaksanana asuhan keperawtaan, membmbing bawahan dalam mengahaspi kesulitan, dalam melaksanakan tugasnyaaa, dan memberikan teguran atau coaching kepada bawahan yang telah melksanakan kslahaan, serta meningkatkan kolaborasi dengan anggota tim.

Pelaksanaan dalam pengarahan adalah implementasi dari sebuah arencana yang sudah terorganisir sangatlah pennting, dan tentunya semua pengarahan

atau implementasi tersebut agar mencapai sesuatu hal yang efektif. Pelaksanaan pengarahan merupakan tindakan yang mengusahakan agar anggota suatu kelompok organisasi, baik organisasi perusahaan maupun organisasi nonprofit untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam perencanaan manajerial, serta usaha-usaha manajerial.

Hasil wawancara dengan informan salah seorang responden (RSKB Columbia Asia Pulomas tanggal 24 April 2024) menyatakan bahwa:

“Pengarahan perlu dilakukan oleh karu sebagai petunjuk dan acuan staf perawat melakuan tugasnya. Untuk kepala ruangan sangatlah dibutuhkan dalam suatu management agar kinerja kepala ruangan teratur dan lebih efektif” (Informan IV)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan ini diketahui bahwa pengelolaan organisasi berusaha melakukan pendekatan-pendekatan secara terkoordinir sehingga akan memberikan pengaruh positif guna kelangsungan roda organisasi. ⁸ Beberapa petunjuk dalam motivasi yang efisien dalam bidang manajemen adalah berusaha agar orang-orang merasa dirinya penting, mengenali pribadi dari setiap individu, menjadi poendengar yang baik, menghindari perdebatan, menghormati dan dan pahami persaan orang lain, dan gunakan kata kata profesional dalam mengajak individu untuk bekerja keras, tidak mendominasi, dan memberikan perintah yang jelas, dan melakukan pengawasan yang efektif.

Tabel 4.10 Tabel Hasil Analisa Fungsi Pengawasan dan Pengarahan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

Tabel 4.10 Tabel Hasil Analisa Pengembangan Strategi Fungsi Pengarahan dan Pengawasan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Coorporate</i>	Pelaksanaan di lapangan	Pengembangan Strategi
	Permenpan no 35 tahun 2019 , terkait pembuatan penilaian kinerja keperawatan	<i>OPPE (On going Professional Practise Evaluation)</i> penilaian kinerja d disesuaikan dari permenpan no 35 taun 2019	Pelaksanaan dilapangan untuk penilaian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan peraturan coorporate, tetapi pengawasan	Pembuatan Oppe dan penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap 6 bulan sekali, dan adanya credential dama penilian peningkatan kinerja, Pelaskanaan Columbia Development program dalam 1 tahun 4 x

			valid atau tidak penilaian kinerja, pengawasan kelapangan juga tidak ada daftar tiliknya	Program,
--	--	--	--	----------

Menurut peneliti ³ kepala ruang dalam melakukan kegiatan pengarahan melalui: saling memberikan motivasi, membantu pemecahan masalah, melakukan pendelegasian dilapangan , serta melaksanakan komunikasi yang efektif, melakukan kolaborasi dan koordinasi dan budaya meningkatkan budaya *REWARD and DEVELOP*. Pengarahan dapat menciptakan iklim dan budaya kerja yang baik. Kinerja staf dapat meningkat dengan pengarahan diantaranya melalui motivasi serta memberikan bimbingan kepada staf.

4.5.4 Fungsi Pengawasan meningkatkan Kinerja Perawat

Menurut Marquis dan Houston (2018), ²³ mengawasi dan berkomunikasi langsung dengan ketua tim dan pelaksana tentang asuhan keperawatan yang

diberikan kepada pasien.

Dalam **supervisi pengawasan langsung** dalam inpeksi , pengawaan tidak langsung melalui dfatar hadir Pic ruangan, membaca dan menganalisa catatan keperawtan dalam proses keparawatan, dan menganalisa **laporan** ²³ **ketua tim tentang pelaksanaan tugas. Evaluasi: mengevaluasi upaya pelaksana dan membandingkan dengan rencana keperawatan yang telah disusun bersama ketua tim.**

⁸ Dalam melaksanakan kontrol, atasan menganalisa dengan **mengadakan pemeriksaan, mencocokkan, serta mengusahakan agar kegiatankegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencanaa yang telah ditetapkan serta tujuan yang dicapai.** Hasil wawancara dengan informan salah seorang responden (RSKB Columbia Asia Pulomas tanggal 24 Mei 2024) menyatakan bahwa :

“Pengawasan kepala ruang, sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja seorang kepala ruangan dalam memonitoring kepala ruangan. Kegiatan yang harus dilakukan oleh karu agar pembagian tugas dan segala aktivitas di ruangan terstruktur dengan jelas. (Informan V)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut diperoleh bahwa fungsi pengawasan belumlah menjawab secara keseluruhan tujuan organisasi. Pengawasan ⁷ **manajemen adalah usaha dalam menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, membandingkan kegiatan dilapangan dengan tujuanperencanaan yang ada, membandingkan kegiatan nyata dengan standar**

yang ditetapkan sebelumnya, mengukur dan menentukan penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil wawancara dengan informan salah seorang responden (RSKB Columbia Asia Pulomas 24 April 2024) menyatakan bahwa:

“Pengawasan perlu dilakukan untuk memastikan semua yang sudah direncanakan berjalan sesuai aturan instruksi pengawasan juga untuk mengendalikan, meminimalisir kesalahan”. (Informan III)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut diketahui bahwa organisasi tersebut sudah mampu menjabarkan waktu yang tepat untuk dilaksanakan waktu untuk melakukan pengawasan. Bisa dijelaskan disini adalah bahwa pengawasan dibedakan menurut waktu dan sifat a yang antara lain

- a). Pengawasan sebelum kegiatan pelaksanaan.
- b). Pengawasan ketika kegiatan berlangsung.
- c). Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan proses, sehingga langsung mengikuti proses dan mengadakan koreksi jika ada penyimpangan
- d). Pengawasan yang dilakukan dalam beberapa kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan
- e). Pengawasan yang dilaksanakan mendadak kelapangan

f). Pengawasan yang dilakukan secara dekat terhadap staff.

¹⁴ Ada tiga tipe pengawasan, yaitu :

1. Pengawasan pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi penyimpangan standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan.

Merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bias dilanjutkan, untuk menjadi semacam peralatan "double check" yang telah menjamin ketepatan pelaksanaan kegiatan.

3. Pengawasan umpan balik

- 1) Mengembangkan peraturan dan prosedur yang mengatur pelayanan keperawatan, bekerjasama dengan tenaga kesehatan lain yang terkait.
- 2) Memantapkan kemampuan perawat.
- 3) Pastikan praktek keperawatan profesional dijalankan

Oleh sebab itu fungsi pengawasan perlu dilaksanakan, dipahami dan ditingkatkan pelaksanaannya agar meningkatkan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan.

4.5.5 ¹ Upaya yang dilakukan oleh kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat dalam peningkatan kinerja perawat RSKB Colombia ASIA Pulomas

Pelaksanaan kegiatan mutu pelayanan dalam meningkatkan kinerja

perawat di RSKB dapat dilaksanakan dengan pengendalian mutu dan pelatihan mutu. Kegiatan dilakukan 2²³ tingkat yaitu tingkat rumah sakit dan tingkat ruangan, untuk tingkat rumah sakit, membuat pengendalian mutu dengan cara pembuatan program mutu berdasarkan kemenkes 80 tahun 2020. Tingkat ruangan bisa di kendalikan dengan pelatihan mutu dan pemberian training yang berjalan sesuai program rumah sakit. ¹Upaya peningkatan mutu dilakukan dengan cara pembuatan struktur organigram, beserta uraian tugasnya, pembuatan jadwal dinas, berjalannya supervisi, di terapkannya unit pengendalian mutu, pendokumentasian yang benar, melakukan evaluasi

4.5.6 Harapan Kepala Ruangan Dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen

Harapan kepala ruangan dengan cara menambah program kerja untuk meningkatkan mutu dilapngan, harapan proram ini bisa terwujud dengan proses pengajuan dan ¹dukungan dari pemngku kebijakan sehingga program baru bisa terlaksanakan dengan baik, efisieen dan efektif. ¹Selain itu adanya harapan untuk meningkatkan wawasan melalui pelatihan dan pendidikan juga menjadi s strategi yang baik untuk meningkatkan mutu pelayanan mutu di ruang perawatan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan terkait kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala ruangan, maka kepala ruangan akan semakin siap untuk dapat mengapliaksikan ilmu yang di dapat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan di ruangan. (Oyoh, 2017)

4.5.7 ¹Pentingnya Panduan Kerja dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen

1. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas

Panduan kerja atau program kerja menjadi panduan dalam membantu memastikan bahwa semua karyawan mengikuti panduan dalam melaksanakan tugas, sehingga efisien efektif serta mencapai tujuan dari fungsi organisasi Hal ini dapat membantu mengurangi kesalahan, menghemat waktu, dan meningkatkan produktivitas.

2. Meningkatkan Konsistensi

Panduan kerja dan program kerja akan membantu memastikan bahwa semua produk yang dihasilkan oleh organisasi memiliki kualitas yang baik dan konsisten

3. Meningkatkan Akuntabilitas

Panduan kerja membantu menetapkan standar kinerja yang jelas untuk karyawan. Hal ini memudahkan manajer untuk melacak kemajuan dan memastikan bahwa karyawan memenuhi tanggung jawab mereka.

4. Meningkatkan Komunikasi

Panduan kerja membantu meningkatkan komunikasi antara karyawan dengan memberikan bahasa yang sama untuk mendeskripsikan proses dan tugas. Hal ini dapat membantu mengurangi kebingungan dan miskomunikasi.

5. Memfasilitasi Pelatihan

Panduan kerja dapat digunakan sebagai alat pelatihan untuk karyawan baru. Hal ini dapat membantu mereka dengan cepat mempelajari cara melakukan tugas mereka dan menjadi produktif dengan cepat.

6. Meningkatkan Keamanan

Panduan kerja dapat membantu memastikan bahwa semua karyawan mengikuti prosedur keselamatan yang benar. Hal ini dapat membantu mengurangi risiko kecelakaan dan cedera.

Teori-teori yang Mendukung Pentingnya Panduan Kerja

Ada beberapa teori yang mendukung pentingnya panduan kerja dalam pelaksanaan fungsi manajemen,

1. Teori Manajemen Klasik

Teori manajemen klasik menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi. Panduan kerja dapat membantu organisasi menerapkan prinsip-prinsip ini dengan lebih efektif.

2. Teori Manajemen Neo-Klasik

Teori manajemen neo-klasik menekankan pentingnya hubungan manusia dan motivasi karyawan. Panduan kerja dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan mereka arahan yang jelas dan membantu mereka merasa seperti mereka berkontribusi pada sesuatu yang penting.

3. Teori Manajemen Modern

Teori manajemen modern menekankan pentingnya pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan inovasi. Panduan kerja dapat membantu organisasi menerapkan prinsip-prinsip ini dengan menyediakan kerangka kerja untuk menyelesaikan tugas dan membuat keputusan.

Pada akhirnya, Panduan kerja menjadi suatu alat yang berharga yang dapat

membantu organisasi meningkatkan efisiensi, efektivitas, konsistensi, akuntabilitas, komunikasi, pelatihan, keamanan, dan pengambilan keputusan. Panduan kerja didasarkan pada berbagai teori manajemen, dan dapat digunakan untuk mendukung semua fungsi manajemen.

4 ¹ Tema 2 : Hambatan Kerja Pelaksanaan Fungsi Manajemen

Pelaksanaan fungsi manajemen **dalam** suatu organisasi dapat terhambat oleh berbagai faktor, baik interen dan exteren . Hambatan-hambatan ini dapat menyebabkan inefisiensi, inefektivitas, dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa teori yang menjelaskan tentang hambatan kerja dalam pelaksanaan fungsi manajemen:

1. Teori Birokrasi

Menurut teori birokrasi, struktur organisasi yang kaku dan hierarkis dapat menghambat pelaksanaan fungsi manajemen. Hal ini karena struktur tersebut dapat menyebabkan birokrasi yang berbelit-belit, lambatnya pengambilan keputusan, dan kurangnya fleksibilitas.

2. Teori Neo-Klasik

Teori neo-klasik menekankan pentingnya hubungan manusia dan motivasi karyawan dalam organisasi. Hambatan-hambatan seperti kurangnya komunikasi, kepemimpinan yang lemah, dan budaya kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan demotivasi karyawan dan menurunkan kinerja mereka.

3. Teori Situasional

Teori situasional menyatakan bahwa tidak ada satu pendekatan terbaik untuk

manajemen. Pendekatan yang paling efektif tergantung pada situasi dan kondisi organisasi. Hambatan-hambatan seperti kurangnya sumber daya, perubahan lingkungan yang cepat, dan ketidakpastian dapat membuat sulit untuk menerapkan pendekatan manajemen yang tepat.

4. Teori Sistem

Teori sistem memandang organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan. Hambatan-hambatan seperti kurangnya koordinasi antar departemen, konflik antar individu, dan kurangnya integrasi sistem informasi dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan fungsi manajemen.

5. Teori Kontingensi

Teori kontingensi menyatakan bahwa efektivitas manajemen tergantung pada faktor-faktor kontekstual seperti lingkungan organisasi, teknologi, dan budaya. Hambatan-hambatan seperti persaingan yang ketat, regulasi pemerintah yang kompleks, dan perubahan nilai-nilai sosial dapat membuat sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor Lain yang Menyebabkan Hambatan Kerja

Selain teori-teori di atas, ada beberapa faktor lain yang dapat menyebabkan hambatan kerja dalam pelaksanaan fungsi manajemen, antara lain:

6. **Kurangnya keahlian dan pengetahuan:** Karyawan yang tidak memiliki keahlian dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka dapat menghambat kelancaran pelaksanaan fungsi manajemen.

7. **Kurangnya sumber daya:** Kurangnya sumber daya seperti keuangan, waktu, dan peralatan dapat membuat sulit untuk mencapai tujuan organisasi.
8. **Kurangnya motivasi:** Karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi.
9. **Konflik dan perselisihan:** Konflik dan perselisihan antar karyawan dapat mengganggu komunikasi dan kerjasama tim, sehingga menghambat pelaksanaan fungsi manajemen.
10. **Perubahan lingkungan yang cepat:** Perubahan lingkungan yang cepat dapat membuat sulit untuk mengikuti perkembangan terbaru dan menyesuaikan strategi organisasi.

Upaya Mengatasi Hambatan Kerja

Untuk mengatasi hambatan kerja dalam pelaksanaan fungsi manajemen, organisasi perlu melakukan berbagai upaya, antara lain:

1. Mengembangkan struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif.
2. Meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar karyawan.
3. Memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.
4. Memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai.
5. Menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi.
6. Menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen.

7. Melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap strategi organisasi secara berkala.

Dengan mengatasi hambatan-hambatan kerja, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

- 5 Tema 3 : Pentingnya Fungsi Actuating dan Controlling dalam peningkatan kinerja perawat.

Pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan di harapkan memiliki dampak bagi staf perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Fungsi Actuating

Fungsi actuating, atau pengarahan, merupakan proses mengimplementasikan rencana keperawatan yang telah disusun. Dalam konteks keperawatan, actuating melibatkan berbagai aktivitas seperti:

- **Delegasi tugas:** Perawat senior mendelegasikan tugas kepada perawat junior sesuai kompetensi dan kemampuannya.
- **Motivasi:** Perawat memberikan motivasi dan dukungan kepada perawat lainnya untuk meningkatkan semangat dan kinerja mereka.
- **Pemberian arahan:** Perawat memberikan arahan dan petunjuk yang jelas kepada perawat lainnya tentang cara menyelesaikan tugas-tugas tertentu.
- **Pengawasan:** Perawat melakukan pengawasan terhadap kinerja perawat lainnya untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Fungsi actuating sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat karena:

- **Memastikan terlaksananya rencana keperawatan:** Fungsi actuating memastikan bahwa rencana keperawatan yang telah disusun dengan cermat dapat diimplementasikan dengan baik.
- **Meningkatkan efisiensi dan efektivitas:** Fungsi actuating membantu perawat untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif dengan meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya.
- **Meningkatkan kualitas asuhan keperawatan:** Fungsi actuating membantu ³¹ perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi kepada pasien.
- **Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja:** Fungsi actuating membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat dengan memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Fungsi Controlling

Fungsi controlling, atau pengendalian, merupakan proses memantau dan mengevaluasi kinerja perawat untuk memastikan bahwa mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks keperawatan, fungsi controlling melibatkan berbagai aktivitas seperti:

- **Penetapan standar kinerja:** Perawat menetapkan standar kinerja yang jelas dan terukur untuk berbagai tugas dan aktivitas keperawatan.
- **Pengukuran kinerja:** Perawat mengukur kinerja perawat lainnya untuk mengetahui apakah mereka telah mencapai standar yang telah ditetapkan.

- **Analisis kinerja:** Perawat menganalisis data kinerja untuk mengidentifikasi kelemahan dan area yang perlu ditingkatkan.
- **Pengambilan tindakan korektif:** Perawat mengambil tindakan korektif untuk mengatasi kelemahan dan meningkatkan kinerja perawat lainnya.

Fungsi controlling sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat karena:

- **Memastikan pencapaian tujuan:** Fungsi controlling membantu memastikan bahwa perawat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana keperawatan.
- **Meningkatkan akuntabilitas:** Fungsi controlling membantu meningkatkan akuntabilitas perawat dengan mewajibkan mereka untuk mempertanggungjawabkan kinerja mereka.
- **Meningkatkan kualitas asuhan keperawatan:** Fungsi controlling membantu meningkatkan kualitas asuhan keperawatan dengan mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan dalam kinerja perawat.
- **Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja:** Fungsi controlling membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat dengan memberikan mereka umpan balik yang konstruktif tentang kinerja mereka.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Fungsi actuating dan controlling merupakan dua fungsi penting dalam manajemen keperawatan yang berperan krusial dalam meningkatkan kinerja perawat. Dengan menerapkan kedua fungsi ini secara efektif, organisasi keperawatan dapat memastikan bahwa perawatnya memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi kepada pasien dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih mudah dan meningkatkan kinerja

perawat.

- 6 ¹ Tema 4 : Upaya yang dilakukan oleh kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kepala ruangan ³¹ memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat di bawah kepemimpinannya. Berikut beberapa ¹ upaya yang dapat dilakukan oleh kepala ruangan untuk mencapai tujuan tersebut:

1. Komunikasi yang Efektif

- Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan dengan perawat, sehingga mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- Memberikan arahan dan instruksi yang jelas dan ringkas, serta memastikan bahwa perawat ⁶ memahami tugas dan tanggung jawab mereka.
- Memberikan umpan balik yang konstruktif dan positif kepada perawat tentang kinerja mereka, sehingga mereka dapat terus belajar dan berkembang.
- Menyelenggarakan pertemuan tim secara rutin untuk membahas kemajuan pasien, tantangan yang dihadapi, dan solusi yang dapat diterapkan.
- Mendengarkan dengan penuh perhatian keluhan dan masukan dari perawat, serta mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasinya.

2. Motivasi dan Dukungan

- Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, sehingga perawat merasa termotivasi dan senang untuk bekerja.

- Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi perawat, baik secara individu maupun tim.
- Memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.
- Membantu perawat untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka.
- Menunjukkan empati dan pengertian kepada perawat yang mengalami kesulitan, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi mereka.

3. Kepemimpinan yang Efektif

- Menjadi teladan yang baik bagi perawat dengan menunjukkan etos kerja yang tinggi, profesionalisme, dan komitmen terhadap kualitas asuhan pasien.
- Mendelegasikan tugas secara efektif dan adil kepada perawat, sesuai dengan kompetensi dan kemampuan mereka.
- Memberikan dukungan dan bimbingan kepada perawat junior dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
- Memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengambil peran kepemimpinan dalam tim.
- Menyelesaikan konflik dan perselisihan antar perawat dengan cara yang adil dan bijaksana.

4. Manajemen Kinerja yang Efektif

- Menetapkan tujuan kinerja yang jelas dan terukur untuk perawat.

- Melakukan evaluasi kinerja perawat secara berkala untuk mengetahui kemajuan mereka dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
- Memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada perawat untuk membantu mereka mencapai tujuan kinerja mereka.
- Memberikan penghargaan dan insentif kepada perawat yang mencapai tujuan kinerja mereka.
- Mengambil tindakan disiplin terhadap perawat yang tidak memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.

5. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Kondusif

- Memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan nyaman bagi perawat dan pasien.
- Menyediakan peralatan dan sumber daya yang memadai untuk mendukung pekerjaan perawat.
- Menerapkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan konsisten untuk memastikan kelancaran operasi di ruang rawat.
- Bekerja sama dengan tim medis lainnya untuk memberikan asuhan pasien yang komprehensif dan berkualitas tinggi.
- Menjaga kebersihan dan kerapian ruang rawat untuk menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pasien dan perawat.

Dapat disimpulkan bahwa kepala ruangan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat di bawah kepemimpinannya. Dengan menerapkan berbagai upaya yang telah disebutkan di atas, kepala ruangan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi perawat untuk memberikan asuhan

pasien yang berkualitas tinggi, dan ultimately mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja perawat.

7 ¹ Tema 5 : Harapan Kepala Ruangan Dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen

Kepala ruangan memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran operasi dan kualitas asuhan keperawatan di ruang rawat. Dalam melaksanakan fungsi manajemennya, kepala ruangan memiliki berbagai harapan, antara lain:

1. Harapan terhadap Perawat

- **Kinerja yang Efektif dan Efisien:** Kepala ruangan berharap perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan ³¹ tugas-tugas mereka dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- ⁴ **Kualitas Asuhan Keperawatan yang Tinggi:** Kepala ruangan berharap perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi kepada pasien, dengan memperhatikan kebutuhan fisik, emosional, dan sosial pasien.
- **Kerja Sama Tim yang Baik:** Kepala ruangan berharap perawat dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama, yaitu memberikan asuhan keperawatan yang terbaik bagi pasien.
- **Komunikasi yang Terbuka dan Efektif:** Kepala ruangan berharap perawat dapat berkomunikasi secara terbuka dan efektif dengan pasien, keluarga pasien, tim medis lainnya, dan sesama perawat.

- **Profesionalisme dan Etika:** Kepala ruangan berharap perawat dapat menunjukkan profesionalisme dan etika dalam bekerja, dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan menghormati pasien.

2. Harapan terhadap Atasan

- **Dukungan dan Bimbingan:** Kepala ruangan berharap atasan dapat memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- **Sumber Daya yang Memadai:** Kepala ruangan berharap atasan dapat menyediakan sumber daya yang memadai, seperti peralatan, obat-obatan, dan staf, untuk mendukung kelancaran operasi di ruang rawat.
- **Pelatihan dan Pengembangan:** Kepala ruangan berharap atasan dapat memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan mereka.
- **Penghargaan dan Pengakuan:** Kepala ruangan berharap atasan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi perawat dalam bekerja.
- **Kerja Sama Tim yang Baik:** Kepala ruangan berharap atasan dapat bekerja sama dengan baik dengan kepala ruangan untuk mencapai tujuan bersama, yaitu memberikan asuhan keperawatan yang terbaik bagi pasien.

3. Harapan terhadap Organisasi

- **Lingkungan Kerja yang Kondusif:** Kepala ruangan berharap organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat untuk bekerja dengan nyaman dan aman.
- **Kebijakan dan Prosedur yang Jelas:** Kepala ruangan berharap organisasi dapat menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan konsisten untuk memastikan kelancaran operasi di ruang rawat.
- **Komitmen terhadap Kualitas:** Kepala ruangan berharap organisasi memiliki komitmen yang kuat terhadap kualitas asuhan keperawatan dan terus berusaha untuk meningkatkannya.
- **Pengembangan Karir:** Kepala ruangan berharap organisasi menyediakan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan karir mereka dan mencapai potensi penuh mereka.
- **Reputasi yang Baik:** Kepala ruangan berharap organisasi memiliki reputasi yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pembahasan Implementasi Strategi Fungsi Manajemen dalam upaya Peningkatan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas yang telah dilakukan dapat dibuat beberapa kesimpulan dan saran terkait dalam pengembangan implementasi strategi untuk meningkatkan kinerja perawat .

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja perawat di RSKB Columbia Asia adalah sebagai menunjukkan bahwa tingkat kinerja kerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas masuk kategori tingkat kinerja yang kurang sebesar 28 (24%) , tingkat kinerja cukup sebesar 52 orang (42 %), dan tingkat kinerja baik 42 orang(34%) . Menurut Huber (2020) dan Simanjuntak (2019) kinerja individu sangat dipengaruhi oleh variabel *ability* dan variable motivasi. Faktor kemampuan (*ability*) Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan atau kebugaran secara fisik dan kemampuan psikologis (kesehatan jiwa). Pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan atau kebugaran secara fisik dan kemampuan psikologis yang baik maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Disamping itu kemampuan skill banyak dipengaruhi pula oleh faktor pengetahuan/pendidikan, pengalaman dan pelatihan.
2. Kendala Kinerja Perawat dalam pelaksanaan fungsi manajemen yakni yaitu hambatan yang berasal dr pribadi perawat dan unit masing-masing. Pada penelitian ini didapatkan bahwa budaya kerja yang jadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan. Budaya kerja berkaitan dengan budaya organisasi maka perawat harus dipastikan patuh terhadap panduan dan

program kerja, kendal kerja perawat anat perawat tidak akan sama satu sama lain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan adalah

a. Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang tidak semua sesuai dengan apa yang di tetapkan kemenkes, dilihat dari d3 keperawatan yang lebih banyak dibandingkan s1 kep Ners.

a. Masa Kerja (Pengalaman Kerja)

Semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi pula produktivitas yang dihrpakan dalam keterlampilan dan menyelsaikan tugas yang baik efektif dan efisien , perlu dilihat masa kerja dari perawat di RSKB ini lebih banyak dibawah 5 tahun.

b. Beban Kerja

Dalam menentukan suatu tenaga, yang perlu diperhatikan adalah beban kerja seseorang yang dapat dilihat berdasarkan tugas dan fungsinya. Beban Pembagian beban kerja yang sudah sesuai dengan tools PPNI tetapi memang harus banyak diperbaiki yang dibuat oleh coorporate mengacu pada kemenkes dan diaplikasikan dilapangan.

c. Pelatihan

Pelatihan adalah memberikan pelajaran untuk membiasakan suatu kecakapan. Program peltihan sudah keperawtan ini dinuat oleh nursing educator dan di analisa oleh manaager kepawatan.

d. Fasilitas Kerja

Fasilitas rumah sakit ini sudah sesuai dengan peraturan kemenke yang akan mempengaruhi beban kerja perawat. kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

e. Kerjasama Tim Kesehatan

Dalam kerja tim, perlu adanya kerjasama antar anggota tim Kerjasama merupakan mental seorang pribadi perawat.

- a) ³ Dapat menyelesaikan pendapat sendiri dengan pendapat orang lain secara tepat karena dilandasi keyakinan bahwa pendapat orang lain benar. ³ Bersedia mempertimbangkan dan menerima pendapat orang lain.
- b) Mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai waktu dan bidang tugas yang ditetapkan.
- c) ³ Selalu menghargai pendapat orang lain dan tidak memaksakan kehendak sendiri.
- d) Bersedia mempertimbangkan dan menerima pendapat orang lain.
- e) Mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai waktu dan bidang tugas yang ditetapkan.
- f) Berusaha mengetahui bidang tugas orang lain berkaitan erat dengan tugasnya.
- g) Mengevaluasi dan memonitor proses keperawatan dengan cara menjalankan audit terhadap asuhan keperawatan.

Tabel 5.1 Analisa data kendala kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas.

Tabel 5.1 Tabel Hasil Analisa Kendala Kinerja Perawat dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Coorporate</i>	Pelaksanaan di lapangan

1	Uraiaan tugas perawat (Permenkes no 40 tahun 2017)	<i>Nursing staff by law (2017)</i>	Tidak sesuai dengan keadaan dilapangan, perawat klinis 1 sudah langsung pelayanan ke pasien seharusnya Pk 1 masih dalam awasan pk 3 dan 4
2	²² Struktur organisasi rumah sakit (PERPRES No 77 Tahun 2015)	Pedoman Struktur organisasi rumah sakit (Peraturan RS 2022)	Struktur Organisasi di rumah Sakit kami pimpinan tertinggi adalah <i>general manager</i> yang menyebabkan eskalasi dilapangan tidak berjalan dengan lancar(penilaian kinerja hanya langsung dr GM dan manajer keperawatan)
3	Uraiaan tugas perawat (Permenkes no 40 tahun 2017) Latar belakang kepala ruang minimal pk 3 dengan pengalaman kerjakurang ¹⁶ >9 tahun atau Ners	<i>Nursing staff by law (2017)</i>	Pelaksanaan di kami sudah sesuai dengan pk 3 tetapi pengalaman masih < 9 tahun, dan yang skeep nurse juga masih terhitung jari

<p>(lulusan S-1 Keperawatan plus pendidikan profesi) dengann pengalaman klinik 6-9 tahun atau Ners Spesialis dengan pengalaman kerja 0 tahun, dan memiliki sertifikat perawat kilinik PK-III</p>		
--	--	--

3. Ditemukan beberapa permasalahan dalam proses implementasi Strategi fungsi manajemen dalam upaya peningkatan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas yang bisa dilihat dari beberapa fungsi manajemen yang tidak jalan

a. Fungsi Perencanaan : Dalam hal ini bisa kita lihat fungsi perencanaannya sudah ada tetapi tidak dilaksanakan dengan maksimal. Adanya pembuatan program kerja dala 1 tahun kedepan, yang berisi pedoman kerja mutu, program kerja unit, hingga manajemen risiko, yang berbeda beda antar unit dan divisi membuat pelaksanaan program kerja ini menjadimsimpang siur bahkan program tidak tercapai. Menurut peneliti, perencanaan efektif harus didukung oleh manager yang memounya visi misi jangka pendek dan jangka panjang yang mampu membuat perubahan yang dibutuhkan demi mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Fungsi Pengorganisasian

Dalam hal ini kita bisa lihat, fungsi pengorganisasian di RSKB Columbia Asia Pulomas tepatnya di bagian keperawatan sudah ada tetapi belum berjalan dengan baik, bisa dilihat dari struktur organisasi pembagian tugas wewenang, banyak pk 1 yang sudah diberikan

tanggung jawab melayani pasien tanpa didampingi pic ruangan. Menurut peneliti, ada tiga aspek penting dalam pengorganisasian meliputi : pola struktur organisasi, penataan kegiatan dan struktur kerja organisasi. Pelaksanaan fungsi manajemen pengorganisasian kepala ruangan berupaya untuk mencapai tujuan secara sistematis, sehingga ada struktur bagan organisasi di ruang rawat Inap, uraian tugas yang jelas didukung oleh *daily activity*, dan metode penugasan untuk pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang baik, ada satu kesatuan komando, pembagian tanggung jawab dan wewenang yang sesuai dengan kemampuan, serta keterampilan dari perawat pelaksana, dan hubungan baik natar perawat n. Bila fungsi pengorganisasian ini dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan yang efektif dan efisien

a. Fungsi Pengarahan

Dalam hal ini fungsi pengarahan masih terdapat jarak antara pimpinan dengan bawahan, hal ini terlihat dari wawancara bahwa kepala ruang lebih banyak memerintah dibandingkan memotivasi atau mengarahkan.

Menurut peneliti kepala ruang dalam melakukan kegiatan pengarahan dengan saling memberi motivasi, pemecahan masalah, delegasi tugas, saling memotivasi, pemecahan masalah, komunikasi efektif, dan kolaborasi dan koordinasi budaya untuk meningkatkan *DEVELOP* dan *REWARD*. Pemberian pengarahan secara berkesinambungan oleh para manajer berdampak pada terjalin suatu komunikasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan.

b. Fungsi Pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut diperoleh bahwa fungsi

pengawasan belumlah berjalan dengan baik.. Bisa dijelaskan disini adalah bahwa pengawasan dibedakan menurut sifat dan waktunya yang antara lain :

- 1) Pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan.
- 2) Pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan berlangsung.
- 3) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan proses. dan mengadakan koreksi jika ada penyimpangan,
- 4) Pengawasan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan,
- 5) Pengawasan mendadak melihat kinerja perawat.
- 6) Pengawasan yang dilakukan secara dekat terhadap staf Pengawasan mendadak melihat kinerja perawat.

4. Pengembangan Implementasi strategi fungsi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja perawat di RSKB Columbia Asia Pulomas ada 4 fungsi yang kita bisa kembangkan. tema besar yaitu :

a) Fungsi Perencanaan

Tabel 5.2 Tabel Hasil Analisa Pengembangan Strategi Fungsi Perencanaan dan Pengawasan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Coorporate</i>	Pelaksanaan di lapangan	Pengembangan strategi

	PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA. NOMOR 77 TAHUN 2015	Hospital by low (tidak ada penetapan panduan secara jelas) Yang diminta didalam panduan berbeda dengan yang diminta pemerintah.	Mengikuti arahan pemerintah, diselingi oleh beberapa aturan coorporate	Pembaharuan hospital by low yang di adaptasi dari pemerintah dan tetap melihat dari segi <i>corporate</i> , dengan General manager sebagai pemangku keputusan Operasional, dan <i>Hospital Director</i> hanya sebagai external relation dan penasehat medis
	Peraturan Menteri Kesehatan no 80 tahun 2020	Program kerja keperawatan RSKB Columbia Asia Pulomas (2022)	Program kerja dibuat mengikuti peraturan pemerintah yang bisa diaplikasikan dan	Program kerja dibuat berdasarkan peraturan mentrei kesehatan no 80 , bahwa dalam program kerja

				digabungkan oleh peraturan cooperative	harus ada, program kerja unit , mutu dan manajemen resiko, dan dibuat top to bottom
--	--	--	--	--	---

b) Fungsi Organisasi

Tabel 5.2 Tabel Hasil Analisa Pengembangan Strategi Fungsi Pengorganisasian dan Pengawasan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Coorporate</i>	Pelaksanaan di lapangan	Pengembangan Strategi
	Struktur keperawatan dan Uraian tugas perawat (Permenkes no 40 tahun 2017)	<i>Nursing staff by law (2017)</i>	Tidak sesuai dengan keadaan dilapangan, perawat klinis 1 sudah langsung pelayanan ke pasien	Struktur keperawatan dan Uraian tugas dilaksanakan dengan melihat permenkes no 40 tahun 2017, dimulai dengan cara memperbaiki tools uraian kerja dan membuat log book

			seharusnya Pk 1 masih dalam awasan pk 3 dan 4	perawat sesuai pemerintah
	Struktur organisasi rumah sakit (PERPRES No 77 Tahun 2015)	Pedoman Struktur organisasi rumah sakit (Peraturan RS 2022)	Struktur Organisasi di rumah Sakit kami pimpinan tertinggi adalah <i>general manager</i> yang menyebabkan eskalasi dilapangan tidak berjalan dengan lancar(penilaian kinerja hanya langsung dr GM dan manajer keperawatan)	Pembaharuan hospital by low yang di adaptasi dari pemerintah dan tetap melihat dari segi <i>corporate</i> , dengan General manager sebagai pemangku keputusan Operasional, dan <i>Hospital Director</i> hanya sebagai external relation dan penasehat medis

- c) Pentingnya Fungsi Actuating dan Controlling dalam peningkatan kinerja perawat (Fungsi pengarahan dan Pengawasan)

Tabel 5.3 Tabel Hasil Analisa Pengembangan Strategi Fungsi Perencanaan dan Pengawasan dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat di Rskb Columboia Asia Pulomas.

No	Regulasi Kemenkes	Regulasi <i>Coorporate</i>	Pelaksanaan di lapangan	Pengembangan Strategi
	Permenpan no 35 tahun 2019 , terkait pembuatan penilaian kinerja keperawatan	<i>OPPE (On going Professional Practise Evaluation)</i> penilaian kinerja d disesuaikan dari permenpan no 35 taun 2019	Pelaksanaan dilapangan untuk penilaian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan peraturan coorporate, tetapi pengawasan valid atau tidak penilaian kinerja, pengawasan kelapangan	Pembuatan Oppe dan penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap 6 bulan sekali, dan adanya credential dama penilian peningkatan kinerja, Pelaskanaan Columbia Development program dalam 1 tahun 4 x Program,

			juga tidak ada daftar tiliknya	
--	--	--	--------------------------------------	--

- d) Upaya yang dilakukan oleh kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat.
- e) Harapan Kepala Ruangan Dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen. Pada tema pertama terkait pentingnya panduan dalam bekerja, dapat menjadi acuan bagi para kepala ruangan dalam menjalankan peran dan fungsi manajemennya. Panduan kerja dalam menjalankan fungsi manajemen sangat diperlukan, dengan demikian pelaksanaan fungsi manajemen dapat berjalan secara optimal.

5.2 Rekomendasi

Rekomendasi untuk RSKB Columbia Asia Pulomas

Dapat memberikan masukan dalam pengembangan kebijakan di rumah sakit khususnya bidang keperawatan untuk meningkatkan pendidikan formal dan pelatihan di lingkungan perawat, adanya pengembangan jenjang kari, adanya pelatihan manajemen bangsal, adanya program kerja yang baru untuk meningkatkan mutu pelaksanaan fungsi manajemen.

Rekomendasi untuk Keperawatan Manajemen

Diharapkan perawat dapat memahami secara mendalam bagaimana gambaran pelaksanaan fungsi manajemen di ruang rawat inap, perawat dapat memahami secara mendalam kebutuhan apa yang diperlukan oleh kepala ruangan dalam melaksanakan fungsi manajemen. Berdasarkan lima tema yang ditemukan dari tiga partisipan, manajemen dapat menjadi dasar bagi

manajerial keperawatan dalam merancang sebuah perencanaan dan menyelesaikan masalah dengan segera.

BagiPeneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, bisa dilanjutkan untuk melakukan analisis faktor-¹ faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi manajemen bagi kepala ruang.

Tesis Revisi Vanny Anggi Permata MM

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.unigres.ac.id Internet Source	5%
2	poltekkesjayapura.ac.id Internet Source	3%
3	pdffox.com Internet Source	3%
4	akper-sandikarsa.e-journal.id Internet Source	2%
5	www.scribd.com Internet Source	2%
6	journal.unimar-amni.ac.id Internet Source	1%
7	pdfcoffee.com Internet Source	1%
8	repository.uksw.edu Internet Source	1%
9	Nenny Parinussa. "PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA RUANGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI	1%

RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT X AMBON", MOLUCCAS HEALTH JOURNAL, 2021

Publication

10	www.jadwaloperasional.xyz Internet Source	1 %
11	123dok.com Internet Source	1 %
12	eprints.umsb.ac.id Internet Source	1 %
13	ichal-muhamadfaizal.blogspot.com Internet Source	<1 %
14	Submitted to IAIN Tulungagung Student Paper	<1 %
15	dinastirev.org Internet Source	<1 %
16	ejournal.urindo.ac.id Internet Source	<1 %
17	docplayer.info Internet Source	<1 %
18	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
19	media.neliti.com Internet Source	<1 %

20	stikessantupaulus.e-journal.id Internet Source	<1 %
21	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.jogloabang.com Internet Source	<1 %
23	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
24	xeh.pamiatkipomorskie.pl Internet Source	<1 %
25	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
26	ejurnal.poltekkes-manado.ac.id Internet Source	<1 %
27	surabaya.proxisgroup.com Internet Source	<1 %
28	ojs.binahusada.ac.id Internet Source	<1 %
29	zdocs.tips Internet Source	<1 %
30	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
31	Maitsa Farrasoya, Eko Hariyanto, Herni Justiana Astuti, Amir Amir. "Intervensi	<1 %

Komitmen Dalam Memperkuat Pengaruh Pelatihan, Supervisi dan Lingkungan Terhadap Kinerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2023

Publication

32

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 30 words

Exclude bibliography On