

HUBUNGAN FUNGSI KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG UGD, ICU DAN PERINATOLOGI RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO TAHUN 2024

Anitha Bunga Manginte¹, Herman Tandilimbong², Dediyanto Mangiri³
Institut Toraja Raya Indonesia^{1, 2, 3},
anithabungamanginte@gmail.com

Abstrak (indonesia)

Manajemen keperawatan adalah suatu seni dan ilmu pengetahuan yang harus dimiliki dan diterapkan oleh perawat manajer (*nurse manager*) dalam menyediakan dan mengelola sumber daya keperawatan secara efektif dan efisien dengan bantuan staf keperawatan untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk diketahuinya hubungan fungsi kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang UGD, ICU dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao.

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitik yang bersifat cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di ruangan UGD, ICU dan Perinatologi di RS Elim Rantepao dengan jumlah 34 orang. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan lembar kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan analisa uji Chi-Square.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas fungsi kepala ruangan di ruang UGD, ICU dan Perinatologi yaitu baik berjumlah 28 responden (82.4%), mayoritas kinerja perawat di ruang UGD, ICU dan Perinatologi yaitu baik berjumlah 29 responden (85.3%). Berdasarkan analisa *Fisher's Exact Test* didapatkan ada Hubungan Fungsi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD, ICU dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao dengan nilai $p = 0.029$ ($p < 0,05$).

Ada Hubungan Fungsi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD, ICU dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao

Kata kunci: Fungsi Kepala Ruangan, Kinerja Perawat

Abstract (English)

Nursing management is an art and science that must be owned and applied by nurse managers in providing and managing nursing resources effectively and efficiently with the help of nursing staff to achieve predetermined nursing service goals. The purpose of this study was to determine the relationship between the function of the head of the room and the performance of nurses in the ER, ICU and Perinatology rooms of Elim Rantepao Hospital.

This research design uses descriptive analytic research methods that are cross sectional studies. The population in this study were all nurses who worked in the ER, ICU and Perinatology rooms at Elim Rantepao Hospital with a total of 34 people. The instrument in this study used a questionnaire sheet. In this study using SPSS version 25 with Chi-Square test analysis.

The results showed that the majority of the functions of the head of the room in the ER, ICU and Perinatology rooms were good, totaling 28 respondents (82.4%), the majority of nurse performance in the ER, ICU and Perinatology rooms were good, totaling 29 respondents (85.3%). Based on Fisher's Exact Test analysis, it was found that there was a relationship between the function of the head of the room and the performance of nurses in the ER, ICU and Perinatology Room of Elim Rantepao Hospital with a p value = 0.029 ($p < 0.05$).

There is a relationship between the function of the head of the room and the performance of nurses in the emergency room, ICU and perinatology room of Elim Rantepao Hospital.

Keywords: *Function of Head of Room, Nurse Performance*

**Correspondent Author :*

Email : anithabungamanginte@gmail.com,

PENDAHULUAN

Menurut Kamalia dkk (2020) dalam Friandi & Patriona (2023) manajemen keperawatan adalah suatu seni dan ilmu pengetahuan yang harus dimiliki dan diterapkan oleh perawat manajer (nurse manager) dalam menyediakan dan mengelola sumber daya keperawatan secara efektif dan efisien dengan bantuan staf keperawatan untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan yang telah ditetapkan. Ilmu pengetahuan yang dimaksud meliputi pengetahuan yang berkaitan dengan keseluruhan fungsi-fungsi manajemen keperawatan, yakni kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian (pengaturan staf, koordinasi), kepemimpinan (penggerakan, motivasi), implementasi atau pelaksanaan kegiatan, pemantauan atau monitoring dan evaluasi, pengendalian (pengawasan atau *controlling*, supervisi).

Tugas manajer keperawatan adalah melakukan koordinasi dan integrasi sumber-sumber yang tersedia melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan yang paling efektif bagi pasien dan keluarganya.

Fungsi manajemen akan mengarahkan perawat dalam mencapai tujuan yang akan dituju dengan menerapkan proses keperawatan yang terdiri pada empat elemen yaitu fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pengarah (*actuating*), dan fungsi pengendalian (*controlling*) yang merupakan siklus manajemen yang saling berkaitan satu sama lain. Untuk penerapan manajemen keperawatan di ruang rawat inap memerlukan kepala ruang yang memenuhi standar sebagai manajer. Kepala ruangan memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan pelayanan keperawatan di ruangan dengan menggunakan proses manajemen keperawatan yaitu melalui fungsi-fungsi manajemen tersebut (Friandi & Fatriona, 2023).

Manajemen keperawatan yang dikelola dengan sungguh-sungguh dan konsisten dapat berkontribusi dalam menata pelayanan keperawatan ke arah yang lebih baik sehingga diperlukan fungsi seorang manajer keperawatan yang handal dan mampu menjawab berbagai tantangan yang dihadapi di era persaingan bisnis rumah sakit yang sangat ketat, dan yang sangat penting adalah berbasis keselamatan pasien (Warashati, Novieastari, & Afriani, 2020).

Seorang kepala ruangan harus mampu memotivasi dan mengarahkan perawat pelaksana untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif sehingga dapat menerapkan keselamatan pasien sekaligus memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Semua institusi yang diakui oleh Standar Akreditasi Rumah Sakit Nasional harus menerapkan tujuan keselamatan dan mendorong rumah sakit untuk melaksanakan peningkatan keselamatan pasien tertentu dengan maksud dan tujuan keselamatan pasien (Hayati, Pertiwiwati, & Santi, 2022). Menurut Depkes (2005) dalam Friandi & Fatriona (2023) kinerja perawat sangat berperan dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan mempunyai daya ungkit yang besar dalam mencapai tujuan pembangunan bidang kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang di miliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lain.

Pelayanan keperawatan yang diberikan perawat di rumah sakit, termasuk dalam suatu proses asuhan keperawatan. Proses asuhan keperawatan adalah pendekatan yang digunakan oleh perawat dan pasien untuk mengidentifikasi kebutuhan asuhan keperawatan yang mencakup pengkajian, diagnosis, merencanakan dan melaksanakan rencana perawatan, serta mengevaluasi hasil perawatan yang diberikan. Proses ini berpusat pada pasien, berorientasi pada tujuan, dan setiap tahap saling berhubungan (Syamsuddin, Rokani, & Nasibu, 2024).

Menurut *World Health Organization* (WHO) terdapat 19,3 juta perawat di seluruh dunia. Dari data Kementerian Kesehatan (Kemenkes) yang diolah Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia terdapat 582,023 perawat sedangkan berdasarkan data BPS Sulawesi Selatan tahun 2023 jumlah perawat sebanyak 29,641 perawat dan jumlah perawat yang ada di Toraja Utara sebanyak 600 perawat yang aktif saat ini yang tercatat dalam PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia).

Dari data Rumah Sakit Elim Rantepao, didapatkan nilai kinerja perawat tahun 2024 yaitu ruang ICU 71,48% (kurang baik), ruang UGD 87,42 % (baik) dan ruang perinatologi 70,1% (kurang baik). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sri Rahayu Putri, dkk pada tahun 2023 tentang fungsi kepala ruangan saat *handover* dengan pelaksanaan *handover* terhadap 24 tim responden menunjukkan bahwa ada hubungan fungsi kepala ruangan saat *handover* dengan pelaksanaan *handover* di RSUD Ratu Zalecha Martapura dengan nilai p value 0,009 ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *handover* dari semua *shift* (pagi, sore, dan malam) cukup sebanyak 15 tim (62,5%) dan pelaksanaan *handover* secara keseluruhan dari semua *shift* (pagi, sore, dan malam) baik sebanyak 9 tim (37,5%). Hal ini dikarenakan sebagian kecil tim pada alur pelaksanaan *handover* di *shift* sore dan malam dilaksanakan hanya di *nurse station*, setiap pergantian *shift* semua tim melaksanakan *handover*. Komunikasi SBAR sebagian tim di *shift* pagi dan sore tidak menyampaikan skor nyeri pasien, sedangkan di *shift* sore sebagian tim tidak menyampaikan umur pasien, dan menyampaikan cairan infus yang digunakan untuk pasien. Pelaksanaan *handover* cukup dikarenakan pada *shift* malam tidak dihadiri kepala ruangan dan ketua tim sehingga tim melaksanakan *handover* kurang sesuai dengan SPO rumah sakit seperti alur *handover* yang dilakukan hanya *nurse station* sehingga pelayanan asuhan keperawatan pada pasien kurang terpenuhi dengan baik khususnya pada *shift* malam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kepala ruangan yang tinggi maka semakin baik pula pelaksanaan *handover*.

Berdasarkan studi pendahuluan di ruang UGD, ICU dan perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao dengan mewawancarai 6 orang perawat di UGD, 4 orang perawat di ICU dan 2 orang perawat di perinatologi mengatakan bahwa fungsi kepala ruangan masih kurang baik. Dari fungsi kepala ruangan yang kurang baik maka dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan fungsi kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang UGD, ICU dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan jenis penelitian *deskriptif analitik* dengan menggunakan *cross sectional study* yaitu suatu penelitian dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) untuk mengetahui hubungan fungsi kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang UGD, ICU dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Elim Rantepao tahun 2024. Sampel dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di ruangan UGD, ICU dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao. Dengan jumlah 15 orang perawat di ruang UGD, 10 orang perawat di ruang ICU dan 9 orang perawat di ruang Perinatologi. Adapun metode dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan teknik kuesioner yang disusun dengan mengacu pada kepustakaan yang terdiri dari atas beberapa pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden
 - a. Usia

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia
Di RS Elim Rantepao

Usia	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Dewasa Awal	21	61,8
Dewasa Akhir	12	35,3
Lansia Awal	1	2,9
Total	34	100.0

Sumber : Data primer tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.1 di atas didapatkan bahwa mayoritas usia responden yaitu dewasa awal sebanyak 21 responden (61,8%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Di RS Elim Rantepao

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	11	32,4
Perempuan	23	67,6
Total	34	100.0

Sumber : Data primer tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.2 di atas didapatkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu perempuan sebanyak 23 responden (67.6%).

c. Masa Kerja

Table 5.3
Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja
Di RS Elim Rantepao

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
5-10 Tahun	19	55,9
11-15 Tahun	13	38,2
16-20 Tahun	2	5,9
Total	34	100.0

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.3 di atas didapatkan bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu 5-10 tahun sebanyak 19 responden (55.9%).

d. Pendidikan

Table 5.4
Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan
Di RS Elim Rantepao

Pendidikan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
DIII	20	58,8
SI	14	41,2
Total	34	100.0

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.4 di atas didapatkan bahwa mayoritas r pendidikan responden yaitu DIII sebanyak 20 responden (58.8%).

2. Analisa Univariat

a. Fungsi Kepala Ruangan

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Fungsi Kepala Ruangan
Di RS Elim Rantepao

Fungsi Kepala Ruangan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Baik	28	82,5
Kurang	6	17,6
Total	34	100.0

Sumber : Data primer tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.5 di atas didapatkan bahwa mayoritas fungsi kepala ruangan yaitu baik sebanyak 28 responden (82.4%) dan kurang sebanyak 6 responden (17.6%).

b. Kinerja Perawat

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat
Di RS Elim Rantepao

Kinerja Perawat	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	29	85,3
Kurang	5	14,7
Total	34	100.0

Sumber : Data primer tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.6 di atas didapatkan bahwa mayoritas kinerja perawat yaitu baik sebanyak 29 responden (85.3%) dan kurang sebanyak 5 responden (14.7%).

3. Analisa Bivariat

Dalam analisa ini diuraikan tentang hasil penelitian tentang Hubungan Fungsi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD, ICU dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hubungan Fungsi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD,
ICU dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Fungsi Kepala Ruangan	Kinerja Perawat				Total		P
	n	%	n	%	N	%	
Baik	26	76,5	2	5,9	28	82,4	0,029
Kurang	3	8,8	3	8,8	6	17,6	
Total	29	85,3	5	14,7	34	100	

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.7 di atas mengenai hubungan fungsi kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruangan UGD, ICU dan perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao 2024 yaitu dapat dijabarkan sebagai berikut dimana fungsi kepala ruangan yang baik sebanyak 28 responden (82.4%) yang terdiri dari 26 responden (76.5%) dengan kinerja perawat baik dan 2 responden (5.9%) dengan kinerja perawat kurang dan fungsi kepala ruangan kurang sebanyak 6 responden (17.6%) yang terdiri dari 3 responden (8.8%) dengan kinerja perawat yang baik dan 3 responden (8.8%) dengan kinerja perawat kurang. Dari hasil tersebut diatas telah diuji dengan *Fisher's Exact Test* didapatkan nilai $p = 0.029$ ($p > 0,05$) berarti H_0 diterima atau ada hubungan fungsi kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang UGD, ICU dan perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024. Dimana nilai *Odd Ratio* yaitu 13.000 yang artinya bahwa fungsi kepala ruangan yang baik mempunyai peluang 13 kali mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024.

PEMBAHASAN

1. Fungsi Kepala Ruangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas fungsi kepala ruangan yaitu baik sebanyak 28 responden (82.4%). Fungsi kepala ruangan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan baik dikarenakan kepala ruangan sudah menjalankan fungsi tersebut dengan baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yohanes dan Hildegardis, dimana fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kepala ruangan telah membuat rencana kegiatan yang harus dilaksanakan secara rutin untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan manajemen keperawatan diawali dengan perumusan tujuan institusi/organisasi yang dijelaskan

dalam visi, misi, filosofi dan tujuan sebagai arah kebijakan organisasi dan menentukan standar yang akan digunakan dalam melakukan pengawasan serta mencapai tujuan.

Adapun fungsi kepala ruangan kurang sebanyak 6 responden (17.6%). Fungsi kepala ruangan kurang dikarenakan kepala ruangan menyusun struktur organisasi tidak sesuai dengan kebutuhan ruangan, kepala ruangan setiap permasalahan di ruangan tidak koordinasi dengan bidang keperawatan dan kepala ruangan tidak membagi tugas perawat sesuai dengan kemampuan.

Fungsi manajemen diperlukan dalam setiap organisasi di ruang rawat inap guna tercapainya *goals* bersama. Proses manajemen adalah cara bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen mempunyai subjek dan objek agar dapat terbangunnya pengorganisasian, pergerakan, serta pengendaliannya (Ritonga & Kristian, 2019).

Hutahaeen & Handiyani (2018) dalam Ningsih & Rizal (2019) menyatakan kepala ruang memiliki tanggung jawab secara keseluruhan untuk mengatur sistem keperawatan di ruangan. Beberapa tugas pengaturan staff yang dilakukan kepala ruang meliputi rekrutmen, orientasi staff, terhadap pasien. Staffing atau pengaturan staff adalah proses yang mengontrol bagaimana potensi dan sumber daya manusia dimobilisasi untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Perawat manajer memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan melibatkan staff perawat dalam pengaturan di ruangan. Maka dari itu diperlukan manajer (kepala ruang) yang memiliki kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu (Purwanto & Pradiptha, 2020).

Fungsi kepala ruangan yang dijalankan secara optimal bisa memberikan tujuan terhadap perawat pelaksana, meminimalisir insiden yang mungkin terjadi serta menentukan standar yang akan digunakan untuk melaksanakan tujuan dalam organisasi (Nur Khalisah Hayati & Santi, 2022).

Menurut Siswanto (2012) dalam Yohanes Jakri & Hildegardis Timun (2019), fungsi kepala ruangan akan mengarahkan perawat dalam mencapai tujuan yang akan ditujukan dengan menerapkan proses keperawatan yang terdiri pada empat elemen yaitu fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pengarahan (*actuating*), dan fungsi pengendalian (*controlling*) yang merupakan siklus manajemen yang saling berkaitan satu sama lain. Untuk penerapan manajemen keperawatan di ruang rawat inap memerlukan kepala ruang yang memenuhi standar sebagai manajer. Kepala ruang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan pelayanan keperawatan di ruangan dengan menggunakan proses manajemen keperawatan yaitu melalui fungsi-fungsi manajemen tersebut.

Peneliti berasumsi, kepala ruangan selaku pelaksana fungsi manajemennya secara baik maupun mengembangkan kualitas mutu perawat di dalam bangsal rawat inap sangat berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan, sesuai dengan penelitian Ritonga & Gulo (2019) yang menjelaskan bahwa fungsi manajemen yang dijalankan dengan baik merupakan bekal yang positif terhadap kepala ruangan dalam memimpin dan sebagai penggerak perawat pelaksana (Nur Khalisah Hayati & Santi, 2022).

2. Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas kinerja perawat pelaksana yang baik sebanyak 29 responden (85.3%). Perawat sangat berperan dalam pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan dan mempunyai daya ungkit yang besar dalam mencapai tujuan pembangunan bidang kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lain.

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja

perawat diantaranya adalah faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor team, faktor sistem, faktor kontekstual/situasional. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap perawat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong & Baron (1998) dalam Jakri & Timun (2019), bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor kepemimpinan yaitu kualitas yang dimiliki oleh manajer dan team leader dalam memberi dorongan, semangat, arahan dan dukungan.

Adapun kinerja perawat yang kurang berjumlah 5 responden (14.7%). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa perawat belum maksimal dalam melakukan asuhan keperawatan berdasarkan rencana tindakan keperawatan serta belum optimal dalam melakukan pencatatan setiap tindakan keperawatan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi dan monitoring dari kepala ruangan sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Menurut Notoadmojo (2003) dalam Purba (2019) keberhasilan kinerja sangat ditentukan adanya bimbingan dari supervisi yang baik dari atasan kepada bawahannya yang menanyakan permasalahan serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan agar dapat diberikan solusi dari permasalahan tersebut. Pengawasan merupakan komponen fungsi manajemen untuk mencapai hasil dalam melakukan kinerja.

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien. Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat yang merupakan ungkapan rasa lega atau senang karena harapan tentang sesuatu kebutuhan pasien terpenuhi (Purba, 2019).

Asuhan keperawatan merupakan ilmu yang diperoleh sewaktu sedang menyelesaikan pendidikan keperawatan. Asuhan keperawatan adalah proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada klien/pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Asuhan keperawatan dilaksanakan berdasarkan kaidah-kaidah keperawatan atau kewenangan pelayanan keperawatan melaksanakan pengkajian keperawatan kepada individu di sarana kesehatan yang meliputi status bio-psiko-sosial-kultural dan spiritual klien, merumuskan diagnosis keperawatan terkait dengan fenomena tidak terpenuhinya kebutuhan dasar manusia, menyusun rencana untuk tindakan keperawatan sederhana dan kompleks pada individu, kelompok, dan masyarakat di sarana kesehatan, melaksanakan tindakan keperawatan yang telah dilakukan, mendokumentasikan hasil keperawatan yang dilaksanakan (Purba, 2019).

Menurut Nursalam (2017) dalam Wijayati & Febiana (2023), kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang direncanakan sesuai dengan tugas-tugas dalam suatu organisasi. Penerapan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti program pendidikan, seperti menawarkan layanan dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, menghindari penyakit, dan merawat pasien, dikenal sebagai kinerja perawat. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor: individu, organisasi, dan psikologis. Ketiga variabel ini menentukan perilaku di tempat kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja individu. Tindakan harus diambil untuk melaksanakan tugas pekerjaan atau tugas untuk mencapai tujuannya disebut sebagai perilaku yang berhubungan dengan kinerja (Wijayanti & Febiana, 2023).

Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan dalam memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien. Gambaran kinerja perawat dalam melaksanakan seperangkat fungsi, tugas dan tanggung jawab. Hal ini merupakan dasar utama perawat untuk memahami dengan tepat fungsi, tugas dan tanggung jawabnya (Wijayanti & Febiana, 2023).

3. Hubungan Fungsi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang UGD, ICU Dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.7 di atas mengenai hubungan fungsi kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruangan UGD, ICU dan perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao 2024 yaitu dapat dijabarkan sebagai berikut dimana fungsi kepala ruangan yang baik sebanyak 28 responden (82.4%) yang terdiri dari 26 responden (76.5%) dengan kinerja perawat baik. Hal ini dikarenakan kepala ruangan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan melibatkan perawat pelaksana dalam pengaturan di ruangan. Selain itu kepala ruangan memiliki kompetensi dalam mengatur aktivitas yang terdapat di ruangan terkait dengan pelayanan asuhan keperawatan. Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja perawat yang kurang sebanyak 2 responden (5.9%). Hal ini dikarenakan karena motivasi perawat yang kurang dalam membuat rencana asuhan keperawatan serta merasa kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan di ruangan dikarenakan *reward* yang didapatkan masih kurang. Motivasi merupakan faktor internal yang penting dalam menentukan kinerja perawat. Pendidikan terakhir yang ditempuh perawat pelaksana masih DIII keperawatan. Semakin tinggi tingkat pendidikan akan baik juga kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi yang tinggi akan mendorong perawat untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang memberikan arah dan intensitas usaha seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri perawat, seperti kepuasan dalam bekerja, rasa ingin tahu, dan keinginan untuk berkembang. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri perawat, seperti penghargaan, kompensasi, dan pengakuan.

Pada penelitian ini juga didapatkan fungsi kepala ruangan kurang sebanyak 6 responden (17.6%) yang terdiri dari 3 responden (8.8%) dengan kinerja perawat yang baik. Hal ini dikarenakan motivasi perawat yang tinggi dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan, selain itu perawat merasa mempunyai tanggung jawab yang jelas dalam melakukan asuhan keperawatan. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Sikap perawat meliputi sikap profesional, sikap peduli, dan sikap kerja sama. Perawat yang memiliki sikap yang baik akan mendorong perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang baik dan memuaskan pasien. Sikap profesional perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan tentang kode etik keperawatan. Sikap peduli perawat dapat ditingkatkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan tentang empati dan simpati. Sikap kerja sama perawat dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama. Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sikap perawat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki sikap yang baik akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Responden dengan kinerja yang kurang sebanyak 3 orang (8.8%) dengan kinerja perawat kurang. Hal ini dikarenakan kurangnya monitoring dari kepala ruangan sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan arah dan motivasi kepada perawat. Kepemimpinan yang efektif meliputi kepemimpinan yang demokratis, kepemimpinan yang visioner, dan kepemimpinan yang berorientasi pada hasil. Kepemimpinan yang demokratis akan melibatkan perawat dalam pengambilan

keputusan. Kepemimpinan yang visioner akan memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi perawat. Kepemimpinan yang berorientasi pada hasil akan mendorong perawat untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang bekerja di bawah kepemimpinan yang efektif akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Kinerja perawat yang baik akan berdampak positif terhadap kepuasan pasien dan hasil pelayanan kesehatan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari SDM, maka perlu adanya proses penilaian kinerja yang merupakan proses kontrol kinerja pegawai yang di evaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan pegawai dalam rangka menghasilkan jasa dan kualitas yang tinggi (Limbong & Tarigan, 2024).

Kinerja optimal perawat menjadi kunci penting dalam menjamin kualitas layanan kesehatan, memastikan pelayanan yang berkualitas dan aman sesuai dengan prinsip-prinsip etika profesi serta dengan kemampuan berpikir kritis yang diperlukan untuk meningkatkan standar pelayanan. Kepala ruangan dalam perawatan kesehatan memainkan peran vital dalam mengawasi dan mengelola kegiatan perawatan oleh perawat. Pengawasan ini memengaruhi kinerja perawat dan kualitas asuhan keperawatan. Tujuannya adalah memastikan kepatuhan terhadap standar, prosedur, dan kebutuhan pasien. Fungsi utama mereka termasuk memberikan arahan tentang prinsip asuhan keperawatan, pembinaan dalam penilaian, perencanaan intervensi, serta memastikan kepatuhan terhadap etika profesi keperawatan. Fungsi pengawasan kepala ruangan mencakup penilaian rutin terhadap kinerja perawat, termasuk pemantauan asuhan keperawatan, komunikasi antar perawat, dan keakuratan dokumentasi (Indriasari & Tarigan, 2024).

Dari hasil tersebut diatas telah diuji dengan *Fisher's Exact Test* didapatkan nilai $p = 0.029$ ($p < 0,05$) berarti H_a diterima atau ada hubungan fungsi kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang UGD, ICU dan perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024. Dimana nilai *Odd Ratio* yaitu 13.000 yang artinya bahwa fungsi kepala ruangan yang baik mempunyai peluang 13 kali mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trimaya Cahya Mulat & Hartaty (2019) tentang pengaruh peran kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap menunjukkan bahwa ada pengaruh peran kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan dengan nilai p value 0,007 ($\alpha < 0,05$).

Perawat dan kepala ruangan sebagai tenaga kesehatan yang selama 24 jam disekitar responden seharusnya mengaplikasikan pengetahuan terkait dengan pelayanan asuhan keperawatan sehingga menciptakan layanan asuhan keperawatan yang berkualitas.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Mayoritas fungsi kepala ruangan di ruang UGD, ICU dan Perinatologi yaitu baik berjumlah 28 responden (82.4%).
2. Mayoritas kinerja perawat di ruang UGD, ICU dan Perinatologi yaitu baik berjumlah 29 responden (85.3%).
3. Terdapat hubungan antara fungsi kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang UGD, ICU dan Perinatologi Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024 dengan nilai p value 0.029 ($\alpha < 0.05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, M. T., & Hartaty. (2019). *Pengaruh Peran Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap*.
- Eliza, Pelani, H., & Sartika, S. (2024). Hubungan Fungsi Perencanaan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. *Ensiklopedia of Jurnal*, 10.
- Erita. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Prefeitura de Teresina.
- Fadli, S., Muriyati, R., & Sirlan, N. (2024). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto. *Jurnal Ners*, 9.
- Fitryani, A. N., Andi, N., & Idris, I. (2023). Fungsi Pengawasan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 6.
- Hasriyani. (2023). *Evaluasi Sistem Penilaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit*. Makassar.
- Hayati, N. K., Pertiwiwati, E., & Santi, E. (2022). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Penerapan Keselamatan Pasien. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 10.
- Henny Syapiri, Amila, Juneris Aritonang. (2021). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Indriasari, M. I., & Tarigan, E. (2024). Pengaruh Supervisi dan Coaching Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Syntax Admiration*, 11.
- Kirana, G. R., & Nugraheni, R. (2023). *Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek sikap kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri*. Kediri.
- Limbong, M., & Tarigan, E. (2024). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah: LiteratureReview. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia The Indonesian Journal of Health Promotion*, 10.
- Nasrah. (2023). *Pengorganisasian Dalam Manajemen Keperawatan*. Poltekes Kemenkes Jayapura.
- Nur Khalisah Hayati, E. P., & Santi, E. (2022). Hubungan Fungsi Kepala Ruang dengan Penerapan Keselamatan Pasien. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*.
- Okwerita, Yuliasri, Minanda Zifriyanti Putri. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 8.
- Purba, M. A. (2019). *Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Pemberian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit*.
- Purwanto, I., & Pradiptha, D. A. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala

Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*.

Putri, E. M. (2020). *Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring*. Bojonegoro: CV. Pena Persada.

Rahma, A. A. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Rumah Sakit Islam Klaten*. Klaten.

Rahmat, A. (2020). *Metodologi Penelitian, Pendekatan Multidisipliner*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Ranind, K. G., & Reny, N. (2023). *Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri*. Kediri.

Ritonga, & Kristian. (2019). Hubungan fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kepatuhan Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Patient Safety Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA*.

rselimrantepao. (2019). *Tentang RumahSakit Elim Rantepao*. Rantepao.

Situmorang, R. A., & Tarigan, E. (2023). Pengaruh Pengarahan Kepala Ruang Mengoptimalkan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat : Literature Review. *MPPKI*, 10.

Suci, V. T. (2022). *Gambaran Fungsi Manajemen Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM. Batusangkar Tahun 2022*. Bukittinggi.

Syafnidawaty. (2020). *Hipotesis*.

Syamsuddin, F., Rokani, M., & Nasibu, S. (2024). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Dr.M.M. Dunda Limboto. *Jurnal Ners*, 9.

Warashati, D., Novieastari, E., & Afriani, T. (2020). Optimalisasi Peran dan Fungsi Kepala Ruangan Dalam Pelaksanaan Sosialisasi Regulasi dan Standar Prosedur Operasional Keselamatan Pasien. *Jurnal Keperawatan Komprehensif*, 12.

Wijaya, d. A. (2022). *RS. Elim Rantepao Mendapatkan Penilaian Paripurna Bintang Lima Dari LAFKI Sulsel*. Rantepao.

Wijayanti, A. P., & Febiana, C. (2023). Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan BSI*, 11.

Yulianto, H. S. (2023). *Ilustrasi penelitian ilmiah*. Jakarta: Bola.com, Jakarta-Definisi operasional.

Zega, P. D. (2019). *Peranan Kepala Ruangan Terhadap Pengembangan Kinerja Perawat Sesuai Dengan Unit Kompetensi Jenjang Kualifikasi Perawat*. Sumatra Utara: OSF.