

Koordinasi Kerja Kepala Ruangan Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum

Work Coordination Of The Head Nurse For Nurses In The Inpatient Room Of General Hospital

Riski Dian Ardianti^{1*}, Aulia Rahmi¹, Meutia Zuhra¹

¹Stikes Muhammadiyah Lhokseumawe

*Corresponding author: kikidian130@gmail.com

ABSTRAK

Proses koordinasi di ruang rawat inap seperti sulitnya mengatur perawat dan ketidaksamaan keinginan antara atasan dan pelaksana masih serinf terjadi dan harus segera diatasi dengan cara memberikan pengetahuan tentang keorganisasian dalam pelaksanaan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui koordinasi kerja kepala ruangan pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum. Jenis penelitian ini *deskriptif Analitik*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat berjumlah 147 orang dipilih dengan menggunakan tehnik *Convenience Sampling*. Pada hasil penelitian data karakteristik responden ditemukan responden paling banyak berada pada rentang usia 26-35 Tahun sebanyak 67 (45.6%), paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 106 (72.1%), tingkat pendidikan paling banyak Diploma III keperawatan sebanyak 66 (44.9%), pengalaman bekerja paling >2 Tahun sebanyak 80 (54.5%), koordinasi frekuensi tertinggi responden berada pada kategori koordinasi baik sebanyak 88 (59,9%). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa koordinasi kerja kepala ruangan dapat membantu meningkatkan mutu pelayanan keperawatan menuju profesionalisme keperawatan. Kepala ruangan yang melaksanakan peran koordinasi mempunyai peranan penting menjaga stabilitas pelayanan keperawatan untuk tetap membimbing, mendampingi, memotivasi dan memperhatikan administrasi keperawatan.

Kata kunci: Koordinasi, Kepala Ruangan, & Perawat.

ABSTRACT

The coordination process in the inpatient room, such as the difficulty of managing nurses and the dissimilarity of desires between superiors and the executors themselves, must be overcome by providing organizational knowledge in carrying out work. The purpose of this study was to determine the work coordination of the head nurse in the inpatient room of a general hospital. This type of research is descriptive. The sample in this study were all 147 nurses selected using the convenience sampling technique. In the statistical test results for the characteristics, it was found that the most respondents were in the age range of 26-35 years old 67 (45,6%), the most female sex 106 (72,1%), the most educational level Diploma III in nursing 66 (44,9%), the most of work experience >2 years 80 (54,5%), the highest frequency coordination of respondents was in the good coordination category of 88 (59,9%). From the results of this study it can be concluded that the work coordination of the head nurse can help improve the quality of nursing services towards nursing professionalism. The head of the room who carries out the coordinating role has an important role in maintaining the stability of nursing services to continue to guide, assist, motivate and pay attention to nursing administration.

Keyword: Coordination, Head Nurse, Nurses

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan instansi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Banyaknya tuntutan masyarakat dengan pelayanan keperawatan serta munculnya persaingan pada banyak instansi. Hal ini mendesak perawat harus bisa bersaing dalam memberikan jasa pelayanan yang berkualitas khususnya pelayanan keperawatan di ruang rawat inap. Masyarakat selaku konsumen atau klien di rumah sakit akan merasakan pelayanan keperawatan yang memuaskan jika pelayanannya berkualitas (Khoiriyah et al., 2020)

Perawat merupakan sumber daya terbesar diantara semua petugas kesehatan dan terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam termasuk kepala ruangan (Ruminta Sirait, 2022). Peran kepemimpinan inklusif seperti kepala ruangan sangat berkontribusi dalam menciptakan kembali persepsi karyawan. Masalah yang dialami perawat perlu dengan segera mendapat perhatian agar kualitas pelayanan yang diberikan tetap sesuai standar yang telah ditetapkan (Ruminta Sirait, 2022).

Kepala ruangan harus mempunyai kemampuan manajemen agar dapat mencapai keberhasilan dalam mengelola pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan yang diberikan perawat pelaksana secara terintegrasi (Asnawati & Simbala, 2021). Kepala ruangan sebagai atasan langsung dari perawat mempunyai peranan penting menjaga stabilitas pelayanan keperawatan untuk tetap membimbing, mendampingi, memotivasi dan memperhatikan administrasi keperawatan (Ruminta Sirait, 2022). Dari beberapa fungsi manajerial kepala ruangan tersebut terlihat bahwa salah satu yang harus dijalankan oleh kepala ruangan adalah bagaimana melakukan koordinasi untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan (Asnawati & Simbala, 2021).

Dimensi yang paling penting dalam merealisasikan asuhan keperawatan adalah koordinasi. Proses koordinasi di ruang rawat inap seperti sulitnya mengatur perawat dan ketidaksamaan keinginan antara atasan dan pelaksana itu sendiri harus diatasi dengan cara memberikan pengetahuan tentang keorganisasian dalam pelaksanaan kerja, hal ini dapat membudayakan kesadaran bagi perawat untuk melaksanakan sebuah kegiatan atau pekerjaan secara efektif dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Koordinasi perawatan merupakan aspek penting dalam pelayanan kesehatan yang berpusat pada pelayanan terhadap pasien. Kegiatan koordinasi perawatan dilakukan supaya masa lama rawat pasien tidak memanjang, meningkatkan kualitas hidup, dan meningkatkan keselamatan dan kepuasan pasien. Koordinasi perawatan adalah proses kolaboratif yang menilai, merencanakan, meimplementasikan, mengkoordinasikan, memonitor, dan mengevaluasi pilihan dan layanan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan dan klien (Kurniawan et al., 2020).

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum berjumlah 246 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 147 perawat. Sampel dipilih berdasarkan kriteria inklusi yaitu berpendidikan minimal Diploma III keperawatan, Masa kerja minimal 2 tahun dan bertugas sebagai perawat pelaksana. Penelitian ini dilakukan selama dua minggu pada bulan februari 2023. Responden diambil setelah menandatangani informed consent. Instrument pada penelitian ini adalah dengan mengisi ketersediaan menjadi subjek penelitian penyebaran kuesioner tentang karakteristik responden, dan kuesioner koordinasi kerja. Didapatkan hasil uji validitas dengan nilai $r_{hitung} > 0,632$. Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas instrumen adalah sebesar 0,982.

HASIL

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Ringkasan Karakteristik Perawat

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia		
	26–35 Tahun	67	45.6
	36–45 Tahun	59	40.1
	46–55 Tahun	21	14.3
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	41	27.9
	Perempuan	106	72.1
3	Pendidikan		
	D III Keperawatan	66	44.9
	Sarjana Keperawatan	27	18.4
	Ners	54	36.7
5	Masa Bekerja		
	≤ 2 Tahun	67	45.6
	> 2 Tahun	80	54.5
	Total	147	100

Distribusi data karakteristik responden ditemukan responden paling banyak berada pada rentang usia 26-35 Tahun sebanyak 67 (45.6%) sedangkan paling sedikit pada rentang usia 46-55 tahun sebanyak 21 (14.3%), paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 106 (72.1%) sedangkan jenis kelamin laki- laki sebanyak 41 (27.9%), tingkat pendidikan paling banyak Diploma III keperawatan sebanyak 66 (44.9%) sedangkan sebanyak 27 (18.4%) perawat berpendidikan sarjana keperawatan, pengalaman bekerja paling >2 Tahun sebanyak 80 (54.5%) sedangkan sebanyak 67 (45.6%) bekerja ≤2 Tahun.

b. Koordinasi Kepala Ruangan

Tabel 2. Koordinasi Kepala Ruangan

No	Koordinasi Kepala Ruangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	88	59,9
2	Tidak Baik	59	40,1
Total		147	100

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan hasil bahwa dari 147 responden yang diteliti, frekuensi tertinggi responden berada pada kategori koordinasi baik sebanyak 88 (59,9%) dan distribusi terendah berada pada kategori koordinasi tidak baik sebanyak 59 (40,1%).

PEMBAHASAN

1. Usia

Distribusi data karakteristik responden ditemukan responden paling banyak berada pada rentang usia 26-35 Tahun sebanyak 67 (45.6%) sedangkan paling sedikit pada rentang usia 46-55 tahun sebanyak 21 (14.3%). Menurut Notoatmodjo (2010) semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Semakin bertambah usia seseorang maka produktivitas kinerja seseorang akan mengalami penurunan dikarenakan adanya faktor internal yang mengganggu individu tersebut seperti proses aging yang menyebabkan timbulnya penyakit bagi seseorang yang usianya bertambah tua.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Angelina (2020) Perawat yang mencapai usia tua dengan masa kerja yang lama di rumah sakit mengeluhkan mengalami kelelahan setelah menjalani aktivitasnya, kejenuhan, dan stress. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khoiriyah et al., 2020) yang menunjukkan responden terbanyak pada rentang umur 26 – 35 tahun sebanyak 40 orang. Umur produktif berada pada rentang usia 15-64 tahun, teori tersebut berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, sehingga sangat mempengaruhi pola pikir dan tingkah perilaku seseorang, sehingga akan berubah seiring dengan kematangan hidupnya. Emosional juga mempengaruhi keyakinan dan perilaku seseorang terhadap pelayanan kesehatan.

Sejalan dengan penelitian (Dian et al., 2022), Penelitian ini menunjukkan bahwa usia menyebabkan adanya perubahan fisiologis , dimana usia yang lebih tua merasakan beban kerja mental yang berat dikarenakan perubahan yang terjadi dalam tubuhnya dan berkaitan dengan sistem organ. Usia yang matang dapat berfikir lebih baik sehingga dapat melakukan koordinasi terbaik dalam memberikan asuhan keperawatan (Alligood, 2014).

2. Jenis Kelamin

Karakteristik responden paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 106 (72.1%) sedangkan jenis kelamin laki- laki sebanyak 41 (27.9%). Peneliti menemukan bahwa jenis

kelamin sangat mempengaruhi kegiatan seorang perawat dalam bekerja. Perempuan di lokasi penelitian berstatus telah menikah dan memiliki anak. Perempuan yang berstatus menikah ini menjelaskan bahwa mereka memiliki tanggung jawab diluar pekerjaan di rumah sakit. Kemudian setelah menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja terkadang tidak bisa langsung beristirahat namun kembali beraktifitas menjadi ibu rumah tangga. Hal ini menyebabkan stress kerja perempuan yang berprofesi sebagai perawat memiliki beban yang besar dan mengatur waktu dalam menyelesaikan seluruh aktivitas dirumah dan ditempat kerja.

Kolcaba menyebutkan bahwa kenyamanan ditemukan dalam empat konteks salah satunya fisik, fisik diartikan dalam bentuk internal dari manusia seperti jenis kelamin. Jika diperhatikan kenyamanan bekerja sering terjadi pada laki- laki dikarenakan umumnya laki- laki tidak memiliki peran ganda seperti perempuan. Laki- laki ketika bekerja akan berfokus pada pekerjaannya dan ketika saat pulang kerumah laki- laki lebih banyak kegiatan bersantai, sehingga kenyamanan pada laki- laki jarang sekali menimbulkan stress kerja bagi mereka (Alligood, 2014).

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan paling banyak Diploma III keperawatan sebanyak 66 (44.9%) sedangkan sebanyak 27 (18.4%) perawat berpendidikan sarjana keperawatan. Pendidikan adalah penilaian yang menjelaskan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan pada seorang pekerja dianggap mampu memperoleh jabatan tertentu. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik pula koping untuk pemecahan masalah. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh dalam memberikan respon untuk hal yang datang dari luar, orang berpendidikan tinggi lebih berpikir logika dan memiliki banyak ide serta lebih cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan (Khoiriyah et al., 2020).

Pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir individu, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang, dengan kata lain pola pikir seseorang yang berpendidikan rendah akan berbeda dengan pola pikir seseorang yang berpendidikan tinggi (Al-Jabar, 2020). Pada pengorganisasian perawat memiliki cara sendiri dalam melakukan fungsi koordinasi tanpa dibedakan yang menempuh pendidikan Diploma dan Strata. Tetapi akan terlihat perbedaan pada orang yang telah menempuh pendidikan mengenai pelaksanaan fungsi manajemen sesuai yang didapatkan selama pendidikan dari pada yang hanya melaksanakan sesuai pengalaman.

4. Masa Kerja

Masa kerja >2 Tahun sebanyak 80 (54.5%) sedangkan sebanyak 67 (45.6%) bekerja ≤2 Tahun. Seseorang yang memiliki masa kerja yang lebih lama secara tidak langsung akan lebih sering mendapatkan informasi dan pelatihan tentang pelaksanaan fungsi manajemen diantaranya fungsi koordinasi. Masa kerja yang lama memberikan seseorang pengalaman dalam menanggapi persoalan sehingga fungsi koordinasi dapat dilakukan dengan baik (Al-Jabar, 2020). Penelitian ini sejalan dengan (Khoiriyah et al., 2020) Masa kerja adalah sejumlah dari waktu saat pekerja melakukan pekerjaannya sehingga semakin banyak yang pekerja itu lakukan maka informasi yang pekerja itu dapatkan untuk disimpan, maka akan semakin banyak keterampilan dan kemampuan yang didapatnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Gibson (2013), masa kerja berkaitan dengan lama seseorang bekerja menjalankan pekerjaan tertentu. Perawat yang bekerja lebih lama diharapkan lebih berpengalaman dan senior. Perawat yang bekerja lebih lama akan lebih berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya dan semakin rendah keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya.

5. Koordinasi

Dari 147 responden yang diteliti, frekuensi tertinggi responden berada pada kategori koordinasi baik sebanyak 88 (59,9%) dan distribusi terendah berada pada kategori koordinasi tidak baik sebanyak 59 (40,1%). Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian didukung oleh teori yang dikemukakan Swansburg (2010) dalam Suci (2022), bahwa kepala ruang dalam melakukan kegiatan pengarahan meliputi saling memotivasi, membantu pemecahan masalah, melakukan pendelegasian, menggunakan komunikasi yang efektif, melakukan kolaborasi dan koordinasi, agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Kepala ruangan dalam melakukan kegiatan koordinasi itu harus saling memberi motivasi, membantu pemecahan masalah, melakukan dan kolaborasi, dalam hal ini dapat kita lihat bahwa fungsi pengarahan kepala ruangan sudah sangat baik dan sudah melakukan yang seharusnya.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitiannya dapat disimpulkan koordinasi yang dilakukan oleh kepala ruang pada perawat diruang rawat inap rumah sakit baik.

SARAN

Perlu adanya koordinasi untuk meningkatkan kinerja yang melibatkan perawat pelaksana, dengan begitu perawat pelaksana akan merasa lebih dihargai dan dibutuhkan sebagai tenaga kerja keperawatan yang professional sehingga tidak terjadi kesenjangan antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jabar, T. M. (2020). Hubungan Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Masa Bekerja Paramedis Terhadap Pelaksanaan Sistem Tanggap Darurat Di Rsud Serang. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(2), 178–184. <https://doi.org/10.33541/jdp.v13i2.1909>
- Alligood, M.R. (2014). *Nursing Theorists and Their Works*. 8th Ed. Mosby Elsevier, Inc. Hamid, A.Y.S., & Ibrahim, K. (Eds) (2017). *Pakar teori keperawatan dan karya mereka*., 8th Indonesian Edition. Volume 1 dan 2. Elsevier Singapore Pte Ltd.
- Angelina, L., Busairi, A., & Tumanggor, A. H. U. (2020). Hubungan antara Stres Kerja dengan Beban Kerja dan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care

Unit (ICU) Rumah Sakit: A LITERATUR REVIEW. *Dinamika Kesehatan: Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 11(1),129–139. <https://doi.org/10.33859/dksm.v11i1.575>

- Asnawati, R., & Simbala, I. (2021). Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 9(1), 925. <https://doi.org/10.31314/zijk.v9i1.1116>
- Dian, R., Hajjul, A., & Marthoenis, K. (2022). *The Relationship of Age , Income , and Mental Workload of Nurses with Work Stress in General Hospital*. VI(Viii), 71–73.
- Gibson, James. (2013). Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Khoiriyah, I. M., Ari, A., & Rizal, F. (2020). Hubungan Fungsi Perencanaan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2020.
- Kurniawan, H., Dwiantoro, L., & Sulisno, M. (2020). Implementasi Koordinasi Perawatan Pasien Perioperatif Oleh the Implementation of Perioperative Patient Care Coordination By Nurses. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 10(2), 1–12.
- Ruminta Sirait. (2022). Studi Fenomenologi: Pengalaman Kepala Ruangan Dalam Melakukan Supervisi Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Covid-19. *Journal of Telenursing*, 4, 1–17. <https://doi.org/10.31539/joting.v4i1.3628%0ASTUDI%0AJoting>.
- Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumapraja, R., & Adhikara, M. F. A. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat Dengan Burnout Sebagai Variabel. *Indonesia Journal of Nursing Health Science*, 6(2), 68–76.
- Suci Vauzyatari. T. (2022). Gambaran Fungsi Manajemen Kepala Ruang Di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. DR. M.A Hanafiah SM. Batusangkar Tahun 2022. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.