PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KEPALA RUANGAN DI RSUD LA TEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG

THE IMPLEMENTATION OF MANAGEMENT FUNCTION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF ROOM SUPERVISORS AT LA TEMMAMALA LOCAL PUBLIC HOSPITAL, SOPPENG REGENCY

HASNIAR

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2017

Optimization Software:
www.balesio.com

PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KEPALA RUANGAN DI RSUD LA TEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Kesehatan Masyarakat

Disusun dan diajukan oleh

HASNIAR

kepada

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2017

Optimization Software:
www.balesio.com

TESIS

PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KEPALA RUANGAN DI RSUD LA TEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG

Disusun dan diajukan oleh

HASNIAR
Nomor Pokok P1806213010

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 11 Agustus 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui

Komisi Penasihat,

Dr. Fridawaty Rivai, SKM., MARS Ketua	**Rini Rahmawati, S.Kep., Ns., MN., Ph.D** Anggota

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat,	Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin,
M. Thaha, M.Sc	**Prof. Dr. drg. Andi Zulkifli, M.Kes**

Optimization Software:
www.balesio.com

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Hasniar
Nomor Mahasiswa	:	P1806213010
Program Studi	:	Ilmu Kesehatan Masyarakat
Konsentrasi	:	Manajemen Administrasi Rumah Sakit

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KEPALA RUANGAN DI RSUD LA TEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG

Adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Agustus 2017

Yang menyatakan

HASNIAR

Optimization Software:
www.balesio.com

PRAKATA

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wawarakaatuh

Alhamdulillahi Rabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas limpahan berkah, rahmat, dan karuniaNYA sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Salam dan shalawat semoga senantiasa Allah SWT curahkan kepada Rasulullah SAW sebagai wujud rasa syukur atas segala suri tauladan yang sampai saat ini selalu menjadi landasan penulis dalam menjalani kehidupan, termasuk dalam penulisan tesis ini.

Tesis "**Penerapan Fungsi Manajemen dan Dampaknya Terhadap Kinerja Kepala Ruangan di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng**" ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister pada Sekolah Pascasarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. Penulis berharap tesis ini dapat menjadi sumber referensi untuk penulisan serupa maupun pengembangannya untuk menambah khasanah pengetahuan, khususnya Manajemen Rumah Sakit.

Berbagai hambatan dan kendala yang dihadapi penulis, namun semuanya tidak menyurutkan semangat penulis untuk menyelesaikannya. [illegible] hambatan dan kendala tersebut menjadikan penulis lebih menggali [illegible]ngintahuan terhadap aspek yang sedang penulis kaji. *Alhamdulillahi* [illegible]*lamin*, ilmu baru dan pengalaman baru penulis dapatkan.

Optimization Software:
www.balesio.com

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT. Pertama-tama penulis mengucapkan terima kasih yang sangat mendalam dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes., selaku Ketua Komisi Penasihat, dan Ibu Rini Rachmawaty, S.Kep., Ns., MN., Ph.D., selaku Anggota Komisi Penasihat, yang telah rela meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga serta mengarahkan penulis dalam penyusunan hingga selesainya penelitian ini. Rasa hormat dan terima kasih yang sebesarnya penulis sampaikan pula kepada Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc., Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM., dan Prof. Sangkala, M.A., selaku penguji. Selain itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penulisan tesis ini, kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA., Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberi kesempatan penulis untuk menimba ilmu disalah satu universitas terkemuka di negeri ini.
2. Prof. Dr. Muhammad Ali, S.E., M.S., Kepala Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
3. Prof. Dr. drg. Andi Zulkifli Abdullah, M.Kes., Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Ridwan M. Thaha, M.Sc., Ketua Program Studi Kesehatan syarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Optimization Software:
www.balesio.com

5. DR. Syahrir A. Pasinringi, MS., Ketua Departemen Manajemen Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar.
6. dr. Nurhadi Muda, M.Kes., Direktur RSUD La Temmamala tahun 2015. Terima kasih telah dizinkan melakukan penelitian sewaktu masih menjabat sebagai direktur.
7. Bapak/Ibu Dosen Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin dan pegawai, terutama kepada Departemen Magister Manajemen Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat.
8. Kepala-kepala ruangan perawatan yang telah bersedia menjadi partisipan dan meluangkan waktu ditengah aktifitas yang padat, untuk membantu penulis memperoleh sumber data yang akurat.
9. Sahabat-sahabatku MARS 2013 yang telah bersama-sama melewati suka duka penuh kebersamaan selama ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta rasa sayang yang sangat besar penulis haturkan kepada kedua orang tua (Idrus Base dan Hasnawati), suami (Sakruddin, S.Sos), anakku (Hafsary Ainun Mussyafa), dan adik-adikku (Ferianto, ST., Helnasiata, ST., Muhammad Yusuf), yang selalu memberi spirit dan mendampingi penulis. Sesungguhnya kalian adalah sumber semangat terbesar penulis, dan ini penulis persembahkan untuk kalian.

Optimization Software:
www.balesio.com

Akhirnya, penulis persembahkan tesis ini sebagai wujud dedikasi penulis terhadap kemajuan ilmu manajemen Rumah Sakit saat ini dan dimasa-masa mendatang. Tak ada kebaikan tanpa keburukan, tak ada kebenaran tanpa kesalahan, semuanya diciptakan seiring sejalan, saling melengkapi. Tentunya tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Karenanya, segala masukan, kritik, dan saran yang sifatnya membangun senantiasa penulis terima demi kesempurnaan penulisan berikutnya.

Makassar, Agustus 2017

Peneliti

Optimization Software:
www.balesio.com

ABSTRAK

HASNIAR. *Penerapan Fungsi Manajemen dan Dampaknya terhadap Kinerja Kepala Ruangan di RSUD La Tammamala, Kabupaten Soppeng* (dibimbing oleh Fridawaty Rivai dan Rini Rachmawaty).

Penelitian ini bertujuan (1) menganalisis penerapan fungsi manajemen kepala ruangan dan (2) menganalisis dan mengidentifikasi dampak penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja kepala ruangan.

Penelitian dilaksanakan di RSUD La Tammamala, Kabupaten Soppeng, dengan melibatkan sembilan partisipan. Metode penellitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan level analisis eksplanatif dan pendekatan fenomenologi.Data diperoleh melalui wawancara dan observasi.

Hasil analisis memperlihatkan tiga tema, yaitu (1) pengetahuan kepala ruangan tentang fungsi manajemen masih terbatas pada hal-hal yang biasa dilakukan di ruangan perawatan masing-masing dan belum mengetahui pembagian fungsi manajemen secara umum; (2) mengenai penerapan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan, hanya satu partisipan yang telah menggunakan metode tim/MPKP di ruangannya, sedangkan yang lain masih penunjukkan penanggung jawab *shift*. Seluruh petugas di ruangan partisipan mengomunikasikan perkembangan pasien saat *shift* dan saat observasi di rekam medis pasien; pencatatan belum menggunakan sistem pelaporan terintegrasi. Pencatatan asuhan keperawatan (askep) dan asuhan kebidanan (askeb) hanya sekali oleh petugas pagi. Pendelegasian tertulis dilakukan saat bercuti; bila izin hanya pelaporan lisan. *Rolling shift* dilakukan dalam waktu yang berbeda sebagai bentuk evaluasi kepada petugas; (3) pelaksanaan fungsi manajemen berdampak di ruangan perawatan karena pengetahuan kepala ruangan sangat terbatas sehingga kegiatan yang dilakukan di ruangan masih sebatas kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan sebelumnya; pelaksanaannya menjadi tidak terjadwal dan dilaksanakan hanya sesempat partisipan melaksanakan tugas kepala ruangan.

Kata kunci: fungsi manajemen, kepala ruangan, kinerja

Optimization Software:
www.balesio.com

ABSTRACT

HASNIAR. *The Implementation of Management Function and Its Impact on the Performance of Room Supervisors at La Temmamala Local Public Hospital, Soppeng Regency* (Supervised by **Fridawaty Rivai** and **Rini Rachmawaty**)

This study aims to (1) analyse the implementation of management function of room supervisors, and (2) analyse and identify the impact of the implementation of management function on the performance of the room supervisors.

The research was conducted at La Temmamala Local Public Hospital in Soppeng regency with nine participants. It used the qualitative research method with explanative analysis and phenomenology approach.

The analyis of interview and observation results generates three themes. The first is the knowledge of room supervisors about management function. The participants' knowledge was still limited to things usually conducted in each treatment room. Knowledge about the classification of management function in general is still very limited. The second is the implementation of management function of the room supervisors. Only one participant has used the team method (*MPKP*) in the room. The other still assign people in charge of each shift. All staff members in the participants' room communicate about patients' development at the change of shift and observation through the patients' medical record. However, the record does not use an integrated reporting system yet. The record of nursing care and midwifery care is done only occasionaly by the person in charge of morning shifts. Written delegation is done only when a staff member is on leave. A staff member asking for permission not to work for a short time (not leave) will give an oral report only. Rolling shift is done in different times as an evaluation on staff members. The third is the impact of the implementation of the management function in treatment rooms. Due to limited knowledge of the room supervisors, activities in the rooms are still run based on the previous practices. The implementation is without schedule, and only when the participants have time to do the job as the room supervisors.

Keywords: management function, room supervisors, performance

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL i

JUDUL ii

LEMBAR PENGAJUAN iii

LEMBAR PENGESAHAN iv

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS v

PRAKATA vi

ABSTRAK x

ABSTRACT xi

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xvi

DAFTAR GAMBAR xvii

DAFTAR SINGKATAN xviii

DAFTAR ISTILAH xx

DAFTAR LAMPIRAN xxv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Kajian Masalah 4

C. Rumusan Masalah..... 10

Optimization Software:
www.balesio.com

D. Tujuan Penelitian…… 11

E. Manfaat Penelitian……. 12

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen ……... 14

1. Definisi Manajemen …… 14

2. Teori Manajemen …… 15

3. Perkembangan Generasi Manajemen ……. 17

4. Teori Manajemen George Robert Terry …….. 21

5. Kepala Ruangan Keperawatan ……. 32

B. Teori Kinerja …… 38

1. Definisi Kinerja …… 38

2. Faktor-Faktor Kinerja ……. 39

C. Gambaran Umum Rumah Sakit ……..... 43

1. Visi Rumah Sakit ……. 45

2. Misi Rumah Sakit …… 45

3. Struktur Organisasi Rumah Sakit ……. 46

4. Kegiatan Pelayanan Medik …… 47

D. Matriks Jurnal Penelitian …….. 49

Optimization Software:
www.balesio.com

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Level Analisis …… 65

B. Lokasi Penelitian …… 69

C. Fokus Penelitian ……. 70

D. Jenis Data ……... 76

E. Tehnik Pengumpulan Data ……... 78

F. Tehnik Penentuan Informan Kunci …….. 82

G. Tehnik Analisis Data …….. 84

H. Alur Penelitian …… 86

I. Etika Penelitian …… 87

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Observasi Penelitian ……. 91

1. Karakteristik Partisipan ……..... 91

B. Hasil dan Pembahasan Penelitian …….. 96

1. Hasil Penelitian …… 96

2. Pembahasan Penelitian ……. 127

3. Keterbatasan Penelitian ……. 156

KESIMPULAN

A. Kesimpulan Penelitian …….. 157

B. Implikasi Penelitian ……... 159

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR PUSTAKA 163

LAMPIRAN 169

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel **Halaman**

2.1. Perkembangan Generasi Manajemen (Kotler, 1992) ……. 20

3.1. Waktu Penelitian ……... 70

4.1. Rekapitulasi Karakteristik Partisipan ……. 92

4.2. Tema Penelitian ……..…….. 97

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar **Halaman**

1.1. Kajian Masalah 10

2.1. System Pemberian Asuhan Keperawatan "*Team Nursing*" (Marquis & Huston, 2013) 37

2.2. Struktur dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah La Temmamala Kabupaten Soppeng Tahun 2015 46

3.1. Alur Penelitian 86

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR SINGKATAN

Askep	:	Asuhan Keperawatan
Askeb	:	Asuhan Kebidanan
ALOS	:	*Average Length Of Stay*
BOR	:	*Bed Occupancy Rate*
ICU	:	*Intensive Care Unit*
Iptek	:	Ilmu Pengetahuan dan Tehnologi
KARS	:	Komite Akreditasi Rumah Sakit
MAKP	:	Model Asuhan Keperawatan Profesional
MPKP	:	Model Praktek Keperawatan Profesional
NCSBN	:	*The National Council of State Boards of Nursing*
P1, P2, dst.	:	Partisipan 1, Partisipan 2, dst.
RSJD	:	Rumah Sakit Jiwa Daerah
RSUD	:	Rumah Sakit Umum Daerah
SAK	:	Standar Asuhan Keperawatan
SOAP	:	Data Subjektif, Data Objektif, *Assesment,* dan *Planning*
SPM	:	Standar Pelayanan Minimal
[illegible]	:	Standar Prosedur Operasional
[illegible]	:	Tugas dan Fungsi
[illegible]	:	*Turn Over Interval*

Optimization Software:
www.balesio.com

WERE	:	*Work, Employees, Relationship, Environment*
VIP	:	*Very Important Person*

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR ISTILAH

A

Actuating : Pelaksanaan yang baik bukanlah suatu bentuk kediktatoran. Manajer mempunyai pengaruh yang besar untuk mempengaruhi sikap anggota kelompok. Sifat, kepercayaan, dan sikap dari manajer terhadap anggota kelompok akan dinilai oleh bawahannya dan akan mempengaruhi efektifitas manajer dalam memberikan pengarahan kepada mereka.

Akreditasi Paripurna : Akreditasi tingkat lengkap yang menilai 16 kegiatan pelayanan di rumah sakit, yaitu: Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Keperawatan, Pelayanan Gawat Darurat, Rekam Medik, Farmasi, Radiologi, Kamar Operasi, Pengendalian Infeksi, Pelayanan Resiko Tinggi, Laboratorium serta Keselamatan Kerja, Kebakaran dan Kewaspadaan Bencana (K-3), Pelayanan Intensif, Pelayanan Tranfusi Darah, Pelayanan Rehabilitasi Medik, dan Pelayanan Gizi.

Analisis Eksplanatif : Penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian eksploratori bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Karena bersifat mendasar, penelitian ini disebut penjelajahan (eksploration). Penelitian eksploratori dilakukan apabila peneliti belum memperoleh data awal sehingga belum mempunyai gambaran sama sekali mengenai hal yang akan diteliti.

Length Of Stay : Rata-rata lama seorang pasien dirawat

Optimization Software:
www.balesio.com

B

Bed Occupancy Rate : Prosentase pemakaian tempat tidur pada satu satuan waktu tertentu

C

Controlling : Pengendalian, merupakan tahap akhir dalam fungsi manajemen yaitu mengendalikan segala tindak tanduk dari pergerakkan organisasi tersebut. Serta memastikan apa organisasi sudah melakukan sesuai perencaan yang telah dilakukan sebelumnya.

D

Discharge planning : Discharge planning (perencanaan pulang) adalah serangkaian keputusan dan aktivitas-aktivitasnya yang terlibat dalam pemberian asuhan keperawatan yang kontinu dan terkoordinasi ketika pasien dipulangkan dari lembaga pelayanan kesehatan.

H

Hospital safety : Dalam dunia industri lebih dikenal dengan singkatan K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan), adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis dalam mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan yang mungkin terjadi. Dengan kata lain hakekat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah tidak berbeda dengan pengertian bagaimana kita mengendalikan risiko (*risk management*) agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan.

Human Instrument : Dalam penelitian kualitatif memiliki arti bahwa peneliti sendiri yang bertindak selaku instrument penelitian. Tentunya dalam posisi ini keterampilan mengambil data sangat diperlukan oleh peneliti.

Optimization Software:
www.balesio.com

I

Indepth interview : Wawancara adalah merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara juga merupakan alat mengecek ulang atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya dan juga merupakan teknik komunikasi langsung antara peneliti dan responden.

Inpatient care : Rawat inap merupakan pertolongan kepada penderita yang memerlukan asuhan keperawatan terus-menerus (*continuous nursing care*) hingga sembuh.

K

Kuratif : Pelayanan kesehatan kuratif adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pengobatan yang ditujukan untuk penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit, pengendalian penyakit, atau pengendalian kecacatan agar kualitas penderita dapat terjaga seoptimal mungkin.

Knowledge management : Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi.

L

Liberalisasi : Proses (usaha) untuk menerapkan paham liberal dalam kehidupan (tata negara dan ekonomi); peliberalan.

Optimization Software:
www.balesio.com

N

Nurse Station : Area fasilitas perawatan kesehatan, dimana perawat dan staf kesehatan lainnya yang tidak berhubungan langsung dengan pasien melakukan sebagian tugas mereka. Stasiun ini memiliki *counter* yang bisa didekati oleh pengunjung dan pasien yang ingin mendapat perhatian dari para perawat. Hal-hal di *nurse station* adalah bahan yang aksesnya terbatas pada petugas layanan kesehatan, seperti file pasien, obat-obatan, dan beberapa jenis peralatan.

O

Organizing : Pengorganisasian, merupakan kegiatan dasar dari manajemen yang dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses.

P

Planning : Perencanaan, merupakan suatu pendekatan yang terorganisir untuk menghadapi problema-problema dimasa yang akan datang.

Performance : Kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur.

Pre conference : Komunikasi ketua tim dan perawat pelaksana setelah selesai operan untuk rencana kegiatan pada shift tersebut yang dipimpin oleh ketua tim atau penanggung jawab tim. Jika yang dinas pada tim tersebut hanya satu orang, maka pre conference ditiadakan. Isi *pre conference* adalah rencana tiap perawat (rencana harian), dan tambahan rencana dari ketua tim dan penanggungjawab tim.

nference : Komunikasi ketua tim dan perawat pelaksana tentang hasil kegiatan sepanjang shift dan sebelum operan kepada shift berikut. Isi *post*

Optimization Software:
www.balesio.com

conference adalah hasil askep tiap perawatan dan hal penting untuk operan (tindak lanjut). *Post conference* dipimpin oleh ketua tim atau penanggung jawab tim.

T

Turn Over Interval : Rata-rata hari dimana tempat tidur tidak ditempati dari telah diisi ke saat terisi berikutnya

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Permohonan Menjadi Partisipan

Lampiran 2. Lembar Persetujuan Menjadi Partisipan

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

Lampiran 4. Pedoman Observasi

Lampiran 5. *Curriculum Vitae*

Optimization Software:
www.balesio.com

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Meningkatnya tuntutan masyarakat akan sarana kesehatan terutama di Rumah Sakit, secara berkesinambungan membuat Rumah Sakit harus melakukan upaya peningkatan mutu pemberian pelayanan kesehatan. Salah satu mutu pelayanan kesehatan yang harus ditingkatkan secara berkesinambungan adalah mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2012). Setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. (Mulyono *et al*, 2013)

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 professional bertanggungjawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lain. Pelayanan [illegible]atan yang bermutu merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh

Optimization Software:
www.balesio.com

Keperawatan sebagai profesi yang merupakan bagian dari masyarakat akan terus berubah sejalan dengan masyarakat yang terus berkembang dan mengalami perubahan. Keperawatan dapat dilihat dari berbagai aspek, antara lain keperawatan sebagai bentuk asuhan profesional kepada masyarakat, keperawatan sebagai ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek), serta keperawatan sebagai kelompok masyarakat ilmuwan dan kelompok masyarakat professional. Dengan terjadinya perubahan atau pergeseran dari berbagai faktor yang mempengaruhi keperawatan, akan berdampak pada perubahan pelayanan/asuhan keperawatan, perkembangan Iptek keperawatan, maupun perubahan dalam masyarakat keperawatan, baik sebagai masyarakat ilmuwan maupun sebagai masyarakat profesional (Nursalam, 2015).

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2009, menyatakan bahwa setiap peningkatan mutu pelayanan kesehatan harus disertai dengan peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Terjadinya pergeseran paradigma dalam pemberian pelayanan kesehatan dari model medikal yang menitikberatkan pelayanan pada diagnosis penyakit dan pengobatan (*kuratif*) ke paradigma sehat yang lebih holistik yang melihat penyakit dan gejala sebagai informasi dan bukan sebagai fokus pelayanan. Undang-undang sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Keperawatan tahun 2014, yang menyatakan bahwa pelayanan atan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan

Optimization Software:
www.balesio.com

bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Salah satu upaya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah meningkatkan sumber daya manusia dan manajemen keperawatan (Marquis and Huston, 2010).

Rumah Sakit merupakan sarana penyedia layanan kesehatan untuk masyarakat. Rumah Sakit sebagai institusi penyedia jasa pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna memiliki peran yang sangat strategis untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009). Rumah Sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Manajemen keperawatan merupakan suatu proses menyelesaikan pekerjaan melalui anggota staf perawat dibawah tanggung jawabnya sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan profesional kepada pasien dan keluarganya. Tugas manajer keperawatan adalah melakukan koordinasi dan integrasi sumber-sumber yang tersedia melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sehingga dapat ikan asuhan keperawatan yang paling efektif bagi pasien dan nya. (Huber, 1996). 60% pelayanan di Rumah Sakit merupakan an keperawatan (Gillies, 1998).

Optimization Software:
www.balesio.com

Kinerja adalah penampilan hasil karya individu baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada individu yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran indivudu di dalam organisasi (Ilyas, 2001).

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap individu. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting (Cahyawati *et al,* 2013).

B. Kajian Masalah

RSUD La Temmamala yang dulunya adalah RSUD Ajjappange merupakan Rumah Sakit kelas C milik pemerintah daerah Kabupaten Soppeng yang telah terakreditasi 5 pelayanan dasar terakreditasi penuh, dan mengusahakan terakreditasi paripurna. Saat ini Pemerintah Daerah en Soppeng telah memindahkan sedikit demi sedikit Rumah Sakit ke

Optimization Software:
www.balesio.com

lokasi yang baru. RSUD La Temmamala sebagai satu-satunya Rumah Sakit di Kabupaten Soppeng memiliki pelayanan rawat jalan, rawat darurat, rawat inap, kamar bersalin, kamar operasi, radiologi, rehabilitasi medik, gizi, pelayanan darah, laboratorium, dan farmasi. Menjawab kebutuhan RSUD La Temmamala ke depan sebagai satu-satunya Rumah Sakit di Kabupaten Soppeng dan pencapaian akreditasi paripurna, diperlukan program dan penajaman skala prioritas berdasarkan tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala ruangan dan perawat pelaksana di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng, didapatkan masih rendahnya penghargaan terhadap perawat. Perawat pelaksana belum dilibatkan dalam perencanaan ruangan, pembagian tugas yang tidak merata dan hanya sebagian terdapat uraian kegiatan melaksanakan tugas bagi perawat pelaksana. Marquis and Huston (2010), menyatakan bahwa dalam fungsi perencanaan kepala ruangan harus dapat melibatkan individu dalam organisasi untuk merencanakan kegiatan seperti penentuan tujuan umum, tujuan khusus, prosedur, dan peraturan.

Peran kepala ruangan dalam pengorganisasian meliputi membentuk struktur untuk melaksanakan rencana, pengelompokan aktivitas, dan ıkan jenis pemberian asuhan keperawatan yang paling tepat. bilan data awal pada September 2015, di RSUD La Temmamala beberapa ruangan belum mempunyai struktur organisasi ruangan,

Optimization Software:
www.balesio.com

perawat bekerja apa adanya, ketidakhadiran perawat pelaksana sering kali terjadi, pembagian tugas masih berupa instruksi yang bersifat sementara, dan belum adanya bimbingan kepala ruangan terhadap perawat pelaksana. Kepala ruangan berperan penting dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan melalui fungsi-fungsi manajemen keperawatan (Swansburg, 2000). Penelitian yang dilakukan Kusumaningrum *et al* (2013), tentang efektifitas fungsi manajerial kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Ungaran menunjukkan bahwa sebanyak 56,1% perawat ruangan mempersepsikan baik pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial kepala ruangan, sebanyak 56,1% dinilai kurang baik terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menjalankan asuhan keperawatan, dan kepala ruangan yang memberikan fungsi manajemen mempunyai peluang 3,44 kali untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan dengan baik.

Peran kepala ruangan dalam pengendalian meliputi penilaian kinerja, pengawasan mutu, pengawasan hukum dan etika, dan pengawasan hubungan profesional. Di RSUD La Temmamala belum pernah diadakan pelatihan manajemen kepala ruangan, pengawasan yang dilakukan oleh bidang pelayanan masih bersifat temporer jika ada masalah, a Standar Prosedur Operasional (SPO) belum dilaksanakan, dan emberian asuhan keperawatan dan kebidanan belum menggunakan

Optimization Software:
www.balesio.com

Standar Asuhan Keperawatan (SAK) dan standar asuhan kebidanan. Sjarief *et al* (2013), menemukan variabel yang paling berhubungan secara bermakna dengan kepatuhan perawat dalam menjalankan SPO profesi pelayanan keperawatan adalah fungsi pengawasan kepala ruangan. Persepsi perawat pelaksana tentang fungsi pengawasan kepala ruang kategori baik, mempunyai pengaruh terhadap kepatuhan perawat dalam menjalankan SPO profesi pelayanan keperawatan 5 kali lebih besar lebih patuh, dibanding persepsi perawat pelaksana tentang fungsi pengawasan kepala ruangan yang kurang baik. Untuk meningkatkan produktititas kerja, efektifitas kerja, keberhasilan, dan motivasi perawat pelaksana sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan.

Manajemen merupakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upaya terbaiknya melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa ahli mengemukakan teori manajemen beserta penerapannya. Aman *et al* (2012), melakukan penelitian di Perguruan Tinggi Administrasi di Pakistan dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen Henry Fayol, didapatkan hasil bahwa prinsip-prinsip manajemen Henry Fayol dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam peningkatan pengelolaan yang efektif dan efisien di as. Hanya saja tidak dilakukan uji perbandingan apakah penerapan rinsip manajemen Henry Fayol telah memberikan ide untuk bekerja cara yang tepat pada organisasi antara yang berorientasi profit dan

Optimization Software:
www.balesio.com

non profit. Pada tahun 2013, Poudyal, melakukan peneliitian dua sekolah swasta di Nepal dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen Fayol. Studi ini menunjukkan bahwa ketika manajemen dan kepemilikan tidak dipisahkan, maka terdapat konsentrasi kekuasaan. Konsentrasi kekuasaan dalam kelompok individu atau pemilik menimbulkan sejumlah masalah manajemen terkait seperti ketimpangan distribusi wewenang dan tanggung jawab, ambiguitas peran, motivasi negatif, dan konflik kepentingan. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen Henry Fayol kurang cocok diterapkan dalam organisasi swasta.

Seorang ahli manajemen pada masa transisional yaitu Chester Barnard mengemukakan teori otoritasnya. Galdino and Júnior (2011), melakukan penelitian tentang pemahaman proyek nature. Didapatkan hasil bahwa teori Barnard sangat cocok diterapkan pada proyek informal, dimana dalam proyek tersebut merupakan gabungan organisasi yang perlu melakukan perubahan/redefinisi tujuan untuk kelangsungan organisasi. Hal ini memungkinkan komunikasi dan proses kreatif dalam proyek, dan membantu untuk mengurangi ketidakpastian dalam proyek, terutama yang paling inovatif. Hasil riset ini menentang prinsip-prinsip manajemen saintifik dengan menyatakan bahwa proses komunikasi interpersonal, dinamika kelompok, [illegible]ap serta nilai anggota organisasi merupakan hal yang lebih penting [illegible]gkan struktur dan desain organisasi, dalam menentukan efektivitas [illegible]si.

Optimization Software:
www.balesio.com

Melihat beberapa penelitian diatas, dan belum adanya pola baku penerapan fungsi-fungsi manajemen keperawatan sehingga penulis menerapkan teori manajemen menurut George R. Terry. Penerapan teori Terry pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial kepala ruangan pernah diterapkan Junaidi *et al* (2013), di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan, didapatkan hasil peningkatan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen melalui proses bimbingan (*coaching*). Selain penelitian tersebut, teori manajemen George R. Terry adalah teori manajemen tertua, dimana setelahnya manajemen mengalami perkembangan oleh beberapa ahli. Teori manajemen Terry merupakan dasar dari semua perkembangan prinsip-prinsip manajemen yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing)*, pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) (Terry, 1968).

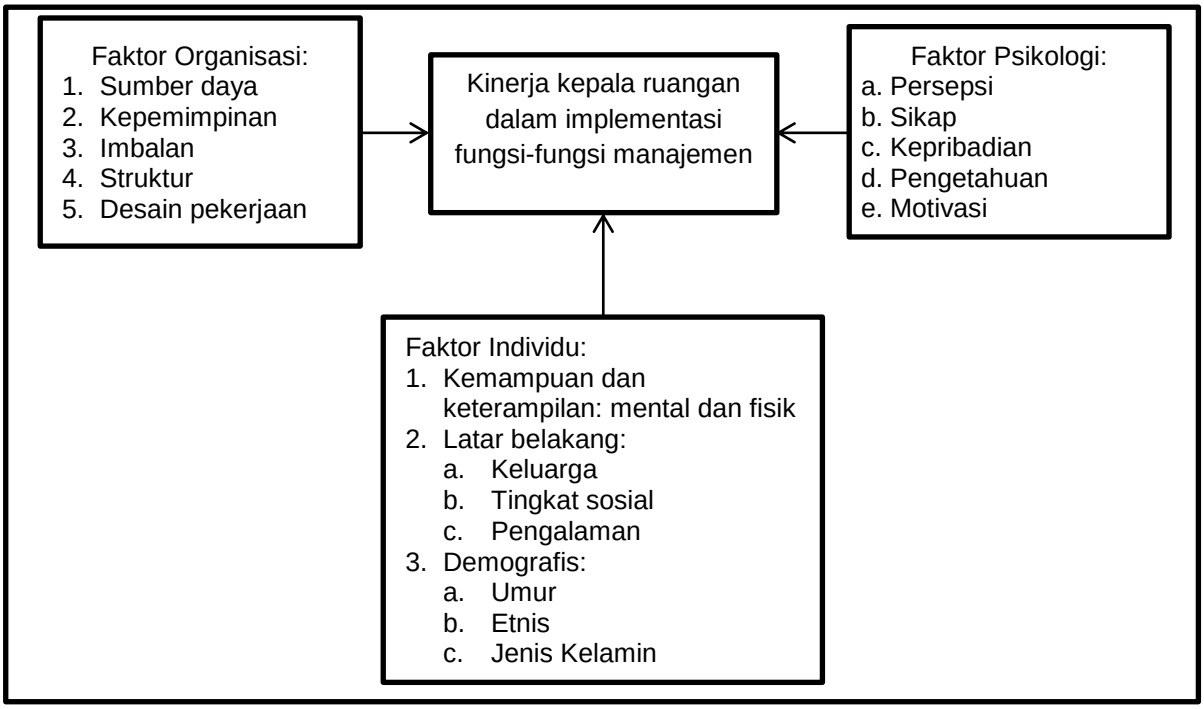
Berdasarkan data di atas dimana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sangat penting untuk kepala-kepala ruangan perawatan maka perlu dilakukan penelitian tentang fungsi manajemen sebagai cara untuk mengidentifikasi pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial kepala ruangan di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan.

Gambar berikut (gambar 1.1) adalah kajian masalah secara singkat

ai kinerja kepala ruangan dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi

nen

Optimization Software:
www.balesio.com



Sumber: Teori Kinerja Gibson (1987)

Gambar 1.1. Kajian Masalah

C. Rumusan Masalah

Proses manajemen keperawatan dalam aplikasinya di lapangan berada sejajar dengan proses asuhan keperawatan sehingga keberadaan manajemen keperawatan dimaksudkan untuk mempermudah proses asuhan keperawatan sehingga dapat mengarahkan keperawatan menuju profesionalisme (Nursalam, 2015). Peran manajerial merupakan peran [illegible]h dimana tanggung jawab utama manajer keperawatan adalah

Optimization Software:
www.balesio.com

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kerja para perawat dalam memberikan layanan keperawatan (Terry, 2014).

Untuk mendukung upaya RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng meningkatkan mutu pelayanan keperawatan perlu dimulai dengan melakukan studi tentang pengalaman penerapan fungsi manajemen keperawatan kepala ruangan. Upaya ini belum pernah dilakukan di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana penerapan fungsi manajemen dan dampaknya terhadap kinerja kepala ruangan di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Menganalisis penerapan fungsi manajemen dan dampaknya terhadap kinerja kepala ruangan di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng

2. Tujuan khusus

a. Menganalisis penerapan fungsi manajemen kepala ruangan di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.

b. Menganalisis dan mengidentifikasi dampak penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja kepala ruangan di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.

Optimization Software:
www.balesio.com

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini, diharapkan akan memberikan kontribusi keilmuan mengenai penerapan fungsi manajemen dan dampaknya terhadap kinerja kepala ruangan khususnya dalam bidang perumahsakitan. Kemudian dengan penelitian ini, diharapkan pula dapat menambah wawasan dan menjadi wadah pengembangan ilmu dalam kajian manajemen mutu dan *hospital safety*.

2. Manfaat Praktis

a. Melalui penelitian ini, diharapkan akan memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit khususnya bidang keperawatan dan mutu Rumah Sakit untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial kepala ruangan.

b. Sebagai bahan pertimbangan dalam upaya pembenahan metode pelayanan keperawatan khususnya yang berhubungan dengan fungsi manajemen kepala ruangan.

c. Sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit khususnya pelayanan keperawatan sesuai dengan

Optimization Software:
www.balesio.com

harapan masyarakat dari segi fungsi manajemen kepala ruangan di RSUD La Temmamala Kabupaten Soppeng.

3. Manfaat Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah khasanah pustaka dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam lingkup manajemen keperawatan terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial kepala ruangan.

Optimization Software:
www.balesio.com

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen

Pada umumnya para ahli manajemen mengatakan bahwa seorang manajer akan berhasil bila bekerja melalui orang lain/kelompok dalam mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan seorang manajer harus memperhatikan visi, misi, dan filosofi suatu organisasi agar tidak menyimpang atau melewati rambu-rambu yang telah digariskan oleh para ahli manajemen terdahulu. Tahapan umum suatu manajemen yang banyak diikuti oleh para ahli yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*).

1. Definisi Manajemen

Kurniadi (2013), dan Marquis and Huston (2010), mengemukakan tentang manajemen yang berarti:

a. Pengelolaan, pengendalian, penanganan (*managing*).

b. Perlakuan secara terampil (*skillfull treatment*).

c. Mendapatkan sesuatu melalui kerjasama dengan orang lain (*Management is getting things done through other people*).

Pembuatan keputusan (*Management is decision making*).

Optimization Software:
www.balesio.com

e. Mempelajari bagaimana menciptakan *effectiveness* (*doing the right thing*/strategi) secara *efficient* (*doing the things right*/taktik).

Jadi manajemen adalah suatu seni atau ilmu yang berhubungan dengan pengelolaan suatu perusahaan, rumah tangga, atau sesuatu bentuk kerjasama dalam mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

2. Teori Manajemen

Beberapa teori dikemukakan oleh para ahli, dengan pengkategorian sebagai berikut:

a. *Scientific Management* (teori insentif, 1903)

Tokoh-tokoh yang mengemukakan teori insentif, yaitu: Terry, Taylor (1911), Fayol (1925), Gulick (1937), dan Urwick (1944) yang bila disimpulkan sebagai berikut:

1) Berfokus pada produktivitas dan memudahkan pekerjaan.
2) Perlu dikembangkan metode kerja dan standar kerja.
3) Muncul *time and motion study* (studi gerak dan waktu dalam melaksanakan pekerjaan) prinsip-prinsip kerja.
4) Setiap orang dalam organisasi (tinggi atau rendah) harus diberi perlengkapan kerja (yang standar) dan insentif yang tinggi agar hasil kerja berkualitas.

Optimization Software:
www.balesio.com

b. *Human relation* (teori hubungan manusia, 1930)

Tokoh-tokoh yang menyatakan teori hubungan manusia, yaitu: Follett (1926), Mayo (1953), Roethlisberger (1939) mengungkapkan sanggahan teori finansial. Para ahli ini mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka hubungan dengan sesama manusia harus secara dinamis dan harmonis.

c. *Behavior science* (teori perilaku, 1950)

Tokoh-tokoh yang mengemukakan teori perilaku yaitu Barnard (1938) dan Simon (1957) mengungkapkan bahwa:

1) Gabungan dari teori insentif dan teori hubungan manusia (psikologi, sosiologi, ilmu politik dan ekonomi).
2) Fokus pada perilaku kerja yang kooperatif dalam organisasi formal (*works behavior in formal organizational*).
3) Produktivitas kerja individu akan membawa produktivitas kerja organisasi dan akan tergantung pada perilaku orang-orang dalam organisasi.
4) Perilaku orang akan tergantung pada kebutuhannya.
5) Untuk meningkatkan produktivitas organisasi, maka terlebih dahulu harus meningkatkan produktivitas individu, dan diberikan insentif sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Optimization Software:
www.balesio.com

3. Perkembangan Generasi Manajemen

Perkembangan manajemen mempunyai beberapa era/generasi. Menurut Kotler (1992), sebagai berikut:

a. Generasi I (*Jungle Management*)

1) Pekerjaan lebih banyak dikerjakan sendiri.
2) Tidak ada catatan tertulis tentang apa yang telah, sedang, dan akan dikerjakan, hanya dicatat dalam ingatan orang-orang yang menjalankan manajemen.
3) Pekerjaan dijalankan secara naluriah, mengalir bersama-sama orang yang saling bekerjasama dalam organisasi tersebut.
4) Menggunakan prinsip *doing thing by ourself*.

b. Generasi II (*Management by direction*)

1) Manajemen sudah mulai kokoh sebagai sebuah ilmu, pelopornya adalah Frederick Winslow Taylor (1856-1911), biasa disebut bapak manajemen ilmiah.
2) Cirinya penggunaan wewenang untuk mengarahkan anggota organisasi mencapai tujuan, terkadang disertai penggunaan paksaan
3) Anggota organisasi kurang memiliki kebebasan untuk berkreasi.
4) Belum memperhitungkan kepuasaan pelanggan maupun kepuasan anggota organisasi.

Optimization Software:
www.balesio.com

5) Sudah mulai berkembang teori-teori kepemimpinan yang biasa disebut masa *management by direction*.

6) Prinsip *doing thing through by the other people* sudah mulai digunakan.

c. Generasi III (*Management by targetting/management by objective*)

1) Anggota organisasi diberi kebebasan agar memiliki daya inovasi dan kreativitas.

2) Kebebasan diimbangi dengan pemenuhan target-target pekerjaan yang ditetapkan secara kuantitatif untuk mencapai tujuan organisasi, namun dalam kenyataan target pekerjaan terlampau berat akhirnya membelenggu anggota organisasi kemudian menimbulkan stress

3) Pelopor yang mengutamakan nilai produktivitas yaitu Peter F. Drucker.

d. Generasi IV (*Value creative management*)

Tokohnya adalah Brian L. Joiner, yang mengemukakan:

1) Ciri utama memadukan antara kualitas, pendekatan ilmiah serta kerja tim dalam suatu segitiga yang disebut *joiner triangle*.

2) Fokus pada kualitas produk yang dihasilkan dalam rangka memberikan kepuasan pada pelanggan (*customer satisfaction*) disertai kepuasan dari para anggota organisasi. Kualitas yang

Optimization Software:
www.balesio.com

dimaksudkan adalah sebagaimana yang didefenisikan oleh para pelanggan.

3) Pencapaian kualitas dilakukan melalui berbagai pendekatan ilmiah yang berbasis pada penelitian.
4) Pendekatan ilmiah merupakan suatu proses belajar mengajar mengelola organisasi sebagai suatu system.
5) Pengembangan proses berpikir serta mengambil keputusan berdasarkan data.
6) Berangkat dari rasa percaya pada setiap orang dengan memperlakukan manusia berdasarkan harga dirinya, kepercayaan dan rasa hormat serta bekerja atas dasar pendekatan menang-menang (*win-win approach*), termasuk manajemen kualitas total (*total quality management* atau TQM).

e. Generasi V (*Knowledge and human networking management*)

Tokohnya yaitu Charles M. Savage bukunya *Fifth Generation Management*, *Integrating Enterprises Through Human Networking*, tahun 1990:

1) Mengutamakan kualitas melalui kepuasan individu (pelanggan maupun anggota organisasi).
2) Ciri utamanya adalah bagaimana mengintegrasikan perusahaan melalui jaringan manusia.

Optimization Software:
www.balesio.com

3) Unsur manusia di dalam organisasi dihargai sangat tinggi sebagai individu yang memiliki keahlian-keahlian tertentu.

4) Individu anggota organisasi bukan hanya sekedar alat produksi.

Table 2.1 berikut adalah perkembangan generasi manajemen secara singkat dari tahun ketahun:

Tabel 2.1. Perkembangan Generasi Manajemen (Kotler, 1992)

No.	Unsur	Generasi I	Generasi II	Generasi III	Generasi IV	Generasi V
1.	Sebutan	*Jungle Management*	*Management by direction*	*Management by targeting (management by objectives)*	*Value Creative Management*	*Knowledge and Human Networking Management*
2.	Ciri Utama	*Doing things by ourself*	*Doing thing through by the other people*	Mengutamakan target kuantitatif	Mengutamakan target kualitatif, kepuasan pelanggan dan pekerja	Mengutamakan keunggulan perorangan dalam bekerjasama jaringan
3.	Sumber kekuatan	Diri sendiri	Pemimpin	Pemimpin dan tim kerja	Nilai-nilai yang disepakati bersama	Jaringan antara profesional
4.	Tipe organisasi	Tidak ada organisasi	Feodal hierarkis	Struktural dan fungsional	Struktural dan fungsional	Jaringan
5.	Tokoh pelopor (antara lain)	Semua orang yang bekerja bersama	Frederick W. Taylor, George R. Terry	Peter F. Drucker	Brian L. Joiner	Charles M. Savage
6.	Tahun Perkembangan	-	1800-1980	1970-1990	1990-sekarang	1990-sekarang

Optimization Software:
www.balesio.com

4. Teori Manajemen George Robert Terry

a. Prinsip-prinsip manajemen George R. Terry

Prinsip manajemen sendiri merupakan suatu dasar yang dijadikan pemikiran bersama untuk pedoman kerja yang sifatnya utama atau pokok dan tidak boleh diabaikan oleh setiap manajer dan pimpinan. Dan pada saat pelaksanaan prinsip tersebut tidak bersifat kaku tetapi luwes, yaitu bisa saja diubah-ubah sesuai dengan kebutuhan. Prinsip-prinsip manajemen yang dijabarkan di atas dapat dilihat dengan seksama, sebagai berikut:

1) Pembagian kerja yang berimbang

Dalam hal ini pembagian tugas harus dilakukan secara merata menurut jenisnya kepada seluruh pekerja, sehingga manajer dituntut bersikap adil dalam memberikan beban pekerjaan.

2) Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab

Setiap pekerja hendaknya diberi kewenangan untuk mengerjakan segala tugas yang telah diberikan agar tugas tersebut dapat terselesaiakan dengan baik. Pemberian kewenangan dapat diberikan langsung oleh atasan.

3) Disiplin

Disiplin disini berarti selalu bersedia mengerjakan tugas yang diberikan serta menyelesaikannya tepat pada waktunya sesuai rencana yang telah dirancang sebelumnya.

Optimization Software:
www.balesio.com

4) Kesatuan perintah

Seorang pekerja sebaiknya hanya menerima satu jenis perintah dari satu atasan saja agar tidak terjadi simpang siur kewenangan.

5) Kesatuan arah

Suatu kegiatan hendaknya memiliki satu tujuan yang sama dan dipimpin oleh seorang atasan langsung serta didasarkan pada rencana kerja yang sama (satu tujuan, satu rencana, dan satu pimpinan).

Manajemen timbul, berkembang, dan menjadi semakin penting. Tehnik manajerial baru berkembang dengan cepat. Dorongan untuk mengembangkan diri bukan saja datang dari dalam, tetapi juga dari luar, termasuk disegala bidang. Perubahan-perubahan yang cepat dan akumulasi pengetahuan baru yang pesat menuntut peranan para manajer untuk semakin berkembang didalam setiap jenis perusahaan dan pada setiap tingkatan. Pengetahuan dan tehnik-tehnik baru mendorong lahirnya penemuan-penemuan baru, yang menciptakan lingkungan dimana pekerjaan-pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien dan memberikan kepuasan yang sebelumnya tidak pernah terfikirkan.

Optimization Software:
www.balesio.com

b. Unsur-unsur manajemen

Unsur-unsur manajemen menurut Kotler (1992), sebagai berikut:

1) *Man* (manusia)

Merupakan unsur yang sangat menentukan, karena manusia membuat tujuan, melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa manusia tidak akan ada proses kerja dan titik pusat (*central point*) manajemen.

2) *Money* (uang)

Uang termasuk penting sebagai alat tukar dan alat ukur nilai sesuatu usaha (besar kecilnya perusahaan diukur dari jumlah perputaran uang).

3) *Machines* (alat-alat)

Peranan mesin sebagai alat bantu kerja, dapat memudahkan melaksanakan pekerjaan, memberikan keuntungan terhadap tenaga kerja, penggunaannya sangat tergantung kepada manusia, dan mempermudah tercapainya tujuan hidup manusia.

4) *Methods* (metode, cara-cara kerja)

Tercapai atau tidaknya tujuan sangat tergantung kepada cara melaksanakannya, dengan cara kerja yang baik akan memperlancar dan mempermudah jalannya pekerjaan.

Optimization Software:
www.balesio.com

5) *Materials* (bahan-bahan, perlengkapan)

Manajemen ada karena adanya kegiatan manusia secara bersama-sama untuk mengurus material.

6) *Market* (pasar)

Fungsi pasar untuk memasarkan barang-barang hasil produksi sesuatu kegiatan usaha. Pasar penting dikuasai, demi kelangsungan proses kegiatan badan usaha atau industri.

c. Fungsi Manajemen George R. Terry

Fungsi manajemen akan selalu berperan aktif dalam suatu kegiatan keorganisasian, perusahaan, kelompok serta diri sendiri sangat membutuhkan ilmu tersebut sebagai sarana terselesaikannya pekerjaan kita dengan cara yag teratur dan sistematis. George R. Terry merupakan penyumbang pemikiran mengenai manajemen yang paling terkenal di dunia, dan beliau merupakan bapak manajemen ilmiah. George R. Terry, memberikan segenap pemikirannya mengenai manajemen sampai mendasari banyak ahli manajemen di dunia. Bahkan pelajaran mengenai manajemen yang ada di Indonesia telah banyak diketahui secara umum bahwa pemikiran serta teori beliaulah yang digunakan sebagai dasar ajaran ilmu manajemen.

Di dalam bukunya, beliau mengartikan serta mendefinisikan najemen kedalam suatu proses yang membedakan perencanaan, ngorganisasian, pengarahanan dan pengendalian dengan

Optimization Software:
www.balesio.com

memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari definisi yang diungkapkan kedalam bukunya tadi dapat dilihat pula beberapa fungsi manajemen menurut definisi George R. Terry diantaranya perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization)*, pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling)*.

Fungsi manajemen George R. Terry, sebagai berikut (Terry & Rue, 2014):

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) merupakan suatu pendekatan yang terorganisir untuk menghadapi problema-problema dimasa yang akan datang. Perencanaan yang efektif didasarkan pada fakta dan informasi, bukan atas dasar emosi dan keinginan. Perencanaan merupakan suatu dasar dari fungsi lain dalam manajemen untuk melakukan penyusunan langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Melakukan perencanaan merupakan suatu kegiatan mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan apa saja kegiatan yang akan dilakukan. Sebagian besar perencanaan (*planning*) dapat dibagi menjadi fase atau tahapan-tahapan waktu pelaksanaan kegiatan agar dapat membantu untuk:

Optimization Software:
www.balesio.com

a) Membagi rencana kedalam serangkaian tindakan yang sederhana.

b) Mempertahankan pelaksanaan rencana sesuai jadwal.

c) Mengkoordinir kegiatan-kegiatan yang terpisah kedalam perencanaan.

d) Rencana tersebut dapat diterima oleh semua pihak yang berkepentingan.

Untuk membuat sebuah rencana menjadi praktis, maka perlu:

a) Digambarkan secara sederhana, mudah dimengerti, diberi contoh-contoh yang berhubungan.

b) Jelaskan manfaat yang akan didapat.

c) Penuhi kebutuhan sarana

d) Tunjukkan bahwa kegiatan-kegiatan kecil akan menunjang pencapaian tujuan akhir.

e) Perlihatkan dengan jelas tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepada tiap-tiap kelompok/individu dan hubungan kerjasama mereka didalam rencana secara keseluruhan.

2) Pengorganisasian (*organization)*

Pengorganisasian (*organization)* merupakan kegiatan dasar dari manajemen yang dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk manusia, sehingga pekerjaan

Optimization Software:
www.balesio.com

dapat diselesaikan dengan sukses. Tugas dari pengorganisasian (*organization)* ialah untuk membimbing manusia-manusia untuk bekerjasama secara efektif.

Seorang manajer harus tahu kegiatan-kegiatan mana yang perlu ditangani, siapa-siapa yang membantu dan dibantu, jalur komunikasi, liku-liku pekerjaan yang harus diikuti, dan tugas dari kelompok kerja masing-masing. Komponen-komponen pengorganisasian yang berwujud dan dapat diingat dengan kata WERE (pekerjaan, pegawai, hubungan kerja, lingkungan), sebagai berikut:

a) Pekerjaan

Fungsi yang harus dilaksanakan berasal dari sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Fungsi-fungsi tersebut dipisah-pisahkn lagi menjadi sub-sub fungsi dan selanjutnya kedalam sub-sub fungsi yang lebih spesifik. Dari berbagai fungsi tersebut, dibentuk pekerjaan kecil yang sejenis atas dasar persamaan pekerjaan atau efisiensi apabila dijadikan bagian-bagian yang kecil, maka pelaksanaannya akan lebih mudah.

b) Pegawai

Setiap orang ditugaskan untuk melaksanakan bagian tertentu dari seluruh pekerjaan. Lebih baik apabila penugasan tersebut disertai perhatian terhadap kepentingan pegawai,

Optimization Software:
www.balesio.com

pengalaman, dan keterampilan. Penugasan yang diberikan kepada masing-masing individu biasanya merupakan bagian tugas-tugas organisasi atau dapat juga berupa seluruh tugas dari unit kerja.

c) Hubungan kerja

Merupakan masalah penting dalam organisasi. Hubungan antar pegawai dengan pekerjaannya, interaksi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, dan unit kerja pegawai dengan unit kerja lainnya merupakan hal yang peka. Mencari keserasian dan kesatuan usaha hanyalah mungkin apabila hubungan tersebut cukup terbina dan baik. Sebagian besar problema dalam pengorganisasian berkaitan dengan kesulitan hubungan.

d) Lingkungan

Komponen terakhir dari pengorganisasian mencakup sarana-sarana fisik dan sasaran umum didalam lingkungan dimana pegawai-pegawai melaksanakan tugas mereka, lokasi, mesin, perabot kantor, penerangan, dan sikap mental merupakan faktor-faktor yang membentuk lingkungan. Dari proses pengorganisasian lahir struktur organisasi yang memperlihatkan arus dari interaksi didalam organisasi siapa yang menetapkan apa, siapa yang memerintahkan kerja, siapa

Optimization Software:
www.balesio.com

yang harus menanggapi, dan siapa mengerjakan pekerjaan apa.

3) Pengarahan (*actuating*)

Pengarahan yang baik bukanlah suatu bentuk kediktatoran. Manajer mempunyai pengaruh yang besar untuk mempengaruhi sikap anggota kelompok. Sifat, kepercayaan, dan sikap dari manajer terhadap anggota kelompok akan dinilai oleh bawahannya dan akan mempengaruhi efektifitas manajer dalam memberikan pengarahan kepada mereka.

Memberi pengarahan yang efektif dapat dilaksanakan oleh seorang untuk satu kelompok. Biasanya manajer melakukannya karena:

a) Mengetahui bawahan
b) Mengetahui keahlian dan kemampuannya
c) Mengerti akan kapasitas dan keinginan-keinginannya
d) Mengetahui apa yang dapat dihasilkan
e) Telah mengamati sikap hidupnya

Dengan semua latar belakang tersebut, manajer akan mampu untuk memilih tehnik memberikan pengarahan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dengan cara yang terbaik.

Pegawai baru dapat diberikan pengarahan singkat tentang keadaan fisik dan lingkungan tempat kerja. Informasi yang

Optimization Software:
www.balesio.com

diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bagaimana cara untuk menyampaikannya merupakan keputusan-keputusan yang diambil oleh manajer. Yang termasuk didalamnya adalah:

a) Tempat peralatan yang tepat di tempat kerja
b) Identifikasi bagian-bagian yang utama
c) Surat uraian tugas
d) Hubungan antara pekerjaan yang satu dengan yang lain didalam unit organisasi
e) Saran-saran tentang cara membuat laporan-laporan yang dibutuhkan
f) Informasi tentang cara mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas sekarang

4) Pengendalian (*controlling)*

Sementara itu pengendalian merupakan tahap akhir dalam fungsi manajemen yaitu mengendalikan segala tindak tanduk dari pergerakkan organisasi tersebut. Serta memastikan apa organisasi sudah melakukan sesuai perencaan yang telah dilakukan sebelumnya. Selain itu pengendalian juga berfungsi mengawasi segala pemakaian sumber daya, sehingga secara tidak langsung pengendalian juga memerintahkan untuk menggunakan sumber daya seefektif dan seefisien mungkin.

Optimization Software:
www.balesio.com

Pengendalian umumnya diberlakukan terhadap berbagai jenis kegiatan seperti pengendalian produksi, pengendalian penjualan, dan pengendalian pembelian. Pengendalian harus dikaitkan dengan pola organisasi, sehingga memudahkan pembagian tanggungjawab untuk mengendalikan orang-orang yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dan menyediakan data pengendalian untuk anggota-anggota manajemen.

Pengendalian harus dapat memberikan jalan untuk melakukan tindakan koreksi, termasuk mencarikan tempat dimana tindakan-tindakan tersebut perlu diambil, siapa yang bertanggungjawab terhadap tindakan tersebut, dan berupa apa tindakan tersebut.

Pengendalian untuk membantu mengidentifikasikan problema-problema manajemen. Usaha-usaha untuk mengidentifikasi problema-problema merupakan tantangan bagi para manajer. Seorang manajer akan menyadari adanya suatu problema apabila terjadi penyimpangan dari sasaran yang ingin dicapai. Seringkali terjadi lebih dari satu penyimpangan yang berhubungan dengan suatu problema dan menjadi tugas manajer yang bersangkutan untuk membatasi penyimpangan tersebut dan menentukan relevansi masing-masing.

Optimization Software:
www.balesio.com

5. Kepala Ruangan Keperawatan

Manajer keperawatan mempunyai beberapa tingkatan yaitu manajer eksekutif adalah manajer keperawatan pada tingkat puncak suatu organisasi, manajer tingkat menengah dan manajer tingkat pertama yang sering disebut kepala ruangan atau manajer unit. Kepala ruangan bertanggung jawab atas pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam suatu rawat jalan/unit dengan memberdayakan staf perawat dibawah tanggung jawabnya. Keberhasilan kepala ruangan sangat tergantung pada bagaimana kemampuannya dalam mempengaruhi stafnya dalam mengelola kebutuhan keperawatan disuatu ruang rawat/unit (Sitorus & Panjaitan, 2011).

a. Definisi Kepala Ruangan

Kepala Ruangan adalah seorang tenaga keperawatan profesional yang diberikan tanggung jawab serta kewenangan dalam mengelola/mengatur kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat (Kementerian Kesehatan, 2012). Menurut Sitorus and Panjaitan (2011), kepala ruangan adalah manajer yang efektif dalam memanfaatkan proses manajemen dalam mencapai tujuan melalui keterlibatan staf perawat dibawahnya tanggung jawabnya.

Jadi kepala ruangan adalah manajer yang mengelola ruangan/unit cara professional dengan memanfaatkan proses-proses manajemen.

Optimization Software:
www.balesio.com

b. Persyaratan Kepala Ruangan

Berdasarkan Kementerian Kesehatan (2012), syarat menjadi kepala ruangan yaitu: pendidikan minimal Ahli Madya Keperawatan/Kebidanan, memiliki pengalaman kerja sebagai perawat pelaksana 3-5 tahun, serta sehat jasmani dan rohani.

Persyaratan sebagai kepala ruangan memberikan gambaran kepada kita bahwa jabatan kepala ruangan diberikan bukan berdasarkan kesenioran tetapi lebih pada kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan melalui orang lain.

c. Tanggungjawab Kepala Ruangan

Keberhasilan suatu asuhan keperawatan kepada pasien sangat ditentukan oleh pemilihan metode pemberian asuhan keperawatan profesional. Menurut Laughin *et al* (1995), mengidentifikasi 8 model pemberian asuhan keperawatan kepada pasien, tetapi model yang paling umum digunakan di Rumah Sakit adalah asuhan keperawatan total, keperawatan tim, dan keperawatan primer.

Nursalam (2015), mengembangkan metode MAKP (Model Asuhan Keperawatan Profesional) dengan menguraikan tanggung jawab kepala ruangan, sebagai berikut:

1) Perencanaan (*planning*)

   a) Menunjuk ketua tim yang akan bertugas di ruangan masing-masing.

Optimization Software:
www.balesio.com

b) Mengikuti serah terima pasien pada shift sebelumnya.

c) Mengidentifikasi tingkat ketergantungan pasien: gawat, transisi, dan persiapan pasien pulang, bersama ketua tim.

d) Mengidentifikasi jumlah perawat yang dibutuhkan berdasarkan aktifitas dan kebutuhan pasien bersama ketua tim, mengatur penugasan dan penjadwalan.

e) Merencanakan strategi pelaksana keperawatan.

f) Mengikuti visite dokter untuk mengetahui kondisi, patofisiologi, tindakan medis yang dilakukan, program pengobatan, dan mendiskusikan dengan dokter tentang tindakan yang akan dilakukan kepada pasien.

g) Mengatur dan mengendalikan asuhan keperawatan, termasuk kegiatan membimbing pelaksanaan asuhan keperawatan, membimbing penerapan proses keperawatan dan menilai asuhan keperawatan, mengadakan diskusi untuk pemecahan masalah, serta memberikan informasi kepada pasien atau keluarga yang baru masuk.

h) Membantu mengembangkan niat pendidikan dan latihan diri.

i) Membantu membimbing peserta didik keperawatan.

j) Menjaga terwujudnya visi dan misi keperawatan dan Rumah Sakit

Optimization Software:
www.balesio.com

2) Pengorganisasian (*organizing*)

a) Merumuskan metode penugasan yang digunakan.

b) Merumuskan tujuan metode penugasan.

c) Membuat rincian tugas ketua tim dan anggota tim secara jelas.

d) Membuat rentang kendali, kepala ruangan membawahi 2 ketua tim, dan ketua tim membawahi 2-3 perawat.

e) Mengatur dan mengendalikan tenaga keperawatan: membuat proses dinas, mengatur tenaga yang ada setiap hari, dan lain-lain.

f) Mengatur dan mengendalikan logistik ruangan.

g) Mengatur dan mengendalikan situasi tempat praktek.

h) Mendelegasikan tugas kepada ketua tim, saat kepala ruangan tidak berada ditempat.

i) Memberi wewenang kepada tata usaha untuk mengurus administrasi pasien.

j) Identifikasi masalah dan cara menanganinya.

3) Pengarahan (*actuating*)

a) Memberi pengarahan tentang penugasan ketua tim.

b) Memberi pujian kepada anggota tim yang melaksanakan tugas dengan baik.

Optimization Software:
www.balesio.com

c) Memberi motivasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

d) Menginformasikan hal-hal yang dianggap penting dan berhubungan dengan asuhan keperawatan pasien.

e) Melibatkan semua staf sejak awal hingga akhir kegiatan.

f) Membimbing staf yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya

g) Meningkatkan kolaborasi dengan anggota tim lain.

4) Pengendalian (*controlling*)

a) Melalui komunikasi: mengawasi dan berkomunikasi langsung dengan ketua tim maupun pelaksana mengenai asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

b) Melalui supervisi:

(1) Pengawasan dilakukan langsung dengan cara inspeksi, mengamati sendiri, dan melalui laporan langsung secara lisan, dan memperbaiki/mengawasi kelemahan-kelemahan yang ada saat itu juga.

(2) Pengawasan tidak langsung, yaitu mengecek daftar hadir ketua tim, membaca dan memeriksa rencana keperawatan, serta catatan yang dibuat selama dan sesudah proses keperawatan dilaksanakan

Optimization Software:
www.balesio.com

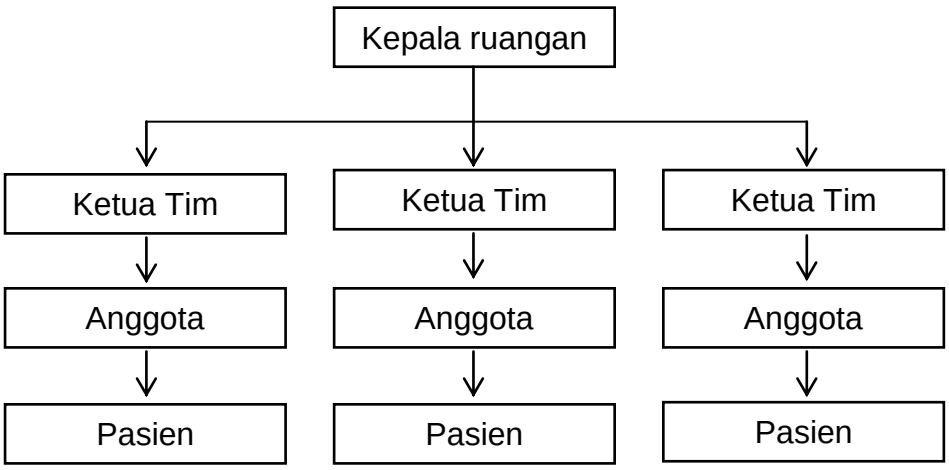
(didokumentasikan), mendengar laporan ketua tim tentang pelaksanaan tugas.

c) Evaluasi

(1) Mengevaluasi upaya pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana keperawatan yang telah disusun bersama ketua tim.

(2) Audit keperawatan

Gambar 2.1 berikut adalah alur sistem dan bentuk pertanggungjawaban pemberian asuhan keperawatan:



Gambar 2.1. Sistem Pemberian Asuhan Keperawatan "*Team Nursing*" (Marquis and Huston, 2010)

d. Wewenang kepala ruangan

Dalam menjalankan tugasnya, kepala ruangan mempunyai wenang sebagai berikut: meminta informasi dan pengarahan kepada san, memberi petunjuk dan bimbingan pelaksanaan tugas staf

Optimization Software:
www.balesio.com

keperawatan, mengawasi, mengendalikan dan menilai pendayagunaan tenaga keperawatan, peralatan dan mutu asuhan keperawatan diruang rawat, menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkaan menjadi wewenang kepala ruangan, menghadiri rapat berkala dengan kepala instalasi/kepala seksi/kepala Rumah Sakit untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan keperawatan (Departemen Kesehatan, 1999).

B. Teori Kinerja

1. Definisi Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2011), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Ivancevich (2007), kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku. Sementara menurut Wibowo (2010), kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Jadi, pengertian kinerja secara umum disimpulkan adalah dimulai dari proses pekerjaan berlangsung sampai kepada hasil kerja karyawan yang diukur secara kuantitas dan kualitas dari perilakunya sesuai tanggungjawab

mban.

Optimization Software:
www.balesio.com

2. Faktor-Faktor Kinerja

Wibowo (2010), mengemukakan bahwa seorang manajer tidak harus fokus terhadap hasil yang dicapai karyawan namun perlu juga untuk melihat proses seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Irawan (2002), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

Menurut Gibson (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.

Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Sebuah kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas seperti keterampilan mengoperasikan komputer atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Manajer harus mencocokkan setiap kemampuan n keterampilan seseorang dengan persyaratan kerja agar dalam kerja dapat mencapai kinerja. Aspek demografi terdiri dari jenis amin, ras dan keragaman budaya.

Optimization Software:
www.balesio.com

b. Faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja.

Aspek dari variabel psikologi adalah persepsi. Persepsi adalah proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Oleh karena setiap orang memberi arti dalam setiap rangsangan, individu berbeda dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Cara seorang pekerja dalam melihat keadaan sering kali mempunyai arti yang lebih banyak untuk mengerti perilaku daripada keadaan itu sendiri.

Aspek dari variabel psikologi yang kedua adalah sikap. Sikap merupakan determinan perilaku sebab yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek dan keadaan.

Aspek dari variabel psikologi yang ketiga adalah kepribadian. Kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecendrungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seorang. Kepribadian dipengaruhi oleh keturunan, budaya, dan faktor sial. Tinjauan determinan yang membentuk kepribadian menunjukkan hwa para manajer mempunyai sedikit kendali terhadap determinan

Optimization Software:
www.balesio.com

dan tidak ada manajer yang harus menyimpulkan bahwa kepribadian bukan faktor penting dalam perilaku di tempat kerja hanya karena kepribadian bukan faktor penting dalam perilaku di tempat kerja hanya karena kepribadian dibentuk di luar organisasi. Perilaku seseorang tidak dapat dimengerti tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Pada kenyataannya, kepribadian adalah juga saling berhubungan dengan persepsi, sikap, belajar, dan motivasi setiap usaha untuk mengerti perilaku menjadi tidak lengkap apabila kepribadian tidak diperhitungkan.

Aspek dari variabel psikologi yang keempat adalah motivasi. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan pengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan untuk menunjukkan arah tindakan. Manajer lebih suka memotivasi karyawannya secara positif agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dan karyawan yang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi.

Faktor psikologis selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dipunyai individu mengenai kerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap kerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya

Optimization Software:
www.balesio.com

penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Faktor psikologis yang terakhir adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang individu.

c. Faktor dari variabel organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Variabel organisasi yang pertama adalah kompensasi. Menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Selain itu menurut Noe (2008), kompensasi atau imbalan merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka.

Sasaran utama program imbalan adalah menarik yang berkualifikasi uk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan untuk ap bekerja dan memotivasi karyawan mencapai prestasi tinggi.

Optimization Software:
www.balesio.com

Diharapkan bahwa setiap paket imbalan sebaiknya cukup memuaskan kebutuhan dasar (seperti makanan, tempat tinggal, pakaian), dipandang wajar, dan berorientasi pada individu.

Variabel organisasi yang kedua adalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna.

C. Gambaran Umum Rumah Sakit

RSUD La Temmamala Soppeng pertama kali berdiri pada tahun 1943 dengan nama RSU Watansoppeng dan berlokasi di Jalan Pemuda. Selanjutnya pada tahun 1959, lokasi RSU Watansoppeng berpindah tempat ke Jalan Samudera dan berganti nama menjadi RSUD Ajjappange Soppeng. Kemudian berpindah tempat lagi pada awal 2016 di Jalan Malaka dan berganti nama menjadi RSU La Temmamala.

Sejak tahun 1966 sampai dengan tahun 1987 RSU Watansoppeng merupakan bagian dari Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng, sehingga jabatan pimpinan Rumah Sakit dijabat oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. Dalam sejarahnya, gedung RSU Watansoppeng pernah dua kali mengalami musibah kebakaran yaitu pada 19 Agustus 1983 dan 15 September 1985.

Optimization Software:
www.balesio.com

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan tanggal 17 April 1987 No. 299/IV/1987 tentang struktur organisasi RSU Kelas D Kabupaten/Kodya, maka sejak saat itu jabatan Direktur RSU Watansoppeng tidak lagi dijabat oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng.

Pada tahun 1991 nama RSU Watansoppeng berubah menjadi RSU Ajjappange sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Soppeng tertanggal 11 Februari 1991 No. 46/II/1991 dan perubahan nama tersebut diresmikan oleh Drs. H. Said Saggaf mewakili Bupati Soppeng.

Pada tahun 1997, kelas RSU Ajjappange ditingkatkan dari Rumah Sakit kelas D menjadi Rumah Sakit kelas C sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI tanggal 28 Oktober 1997 No. 1238/Menkes/SK/X/1997. Kemudian pada tanggal 15 April 2008 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. YM.01/III/1220/2008 maka RSUD Ajjappange Soppeng telah terakreditasi lima pelayanan dasar, dan pada tahun 2016 ini diusahakan terakreditasi tingkat utama.

Tahun 2016 pemerintah daerah Kabupaten Soppeng memindahkan Rumah Sakit yang berlokasi di Jalan Malaka Raya, dimana Rumah Sakit tersebut memulai pembangunan sejak tahun 2007 dan berganti nama menjadi RSUD La Temmamala.

Optimization Software:
www.balesio.com

1. Visi Rumah Sakit

Visi RSUD La Temmamala Soppeng adalah terwujudnya RSUD La Temmamala Soppeng yang unggul dalam mutu, terjangkau dan manusiawi pada tahun 2015.

2. Misi Rumah Sakit

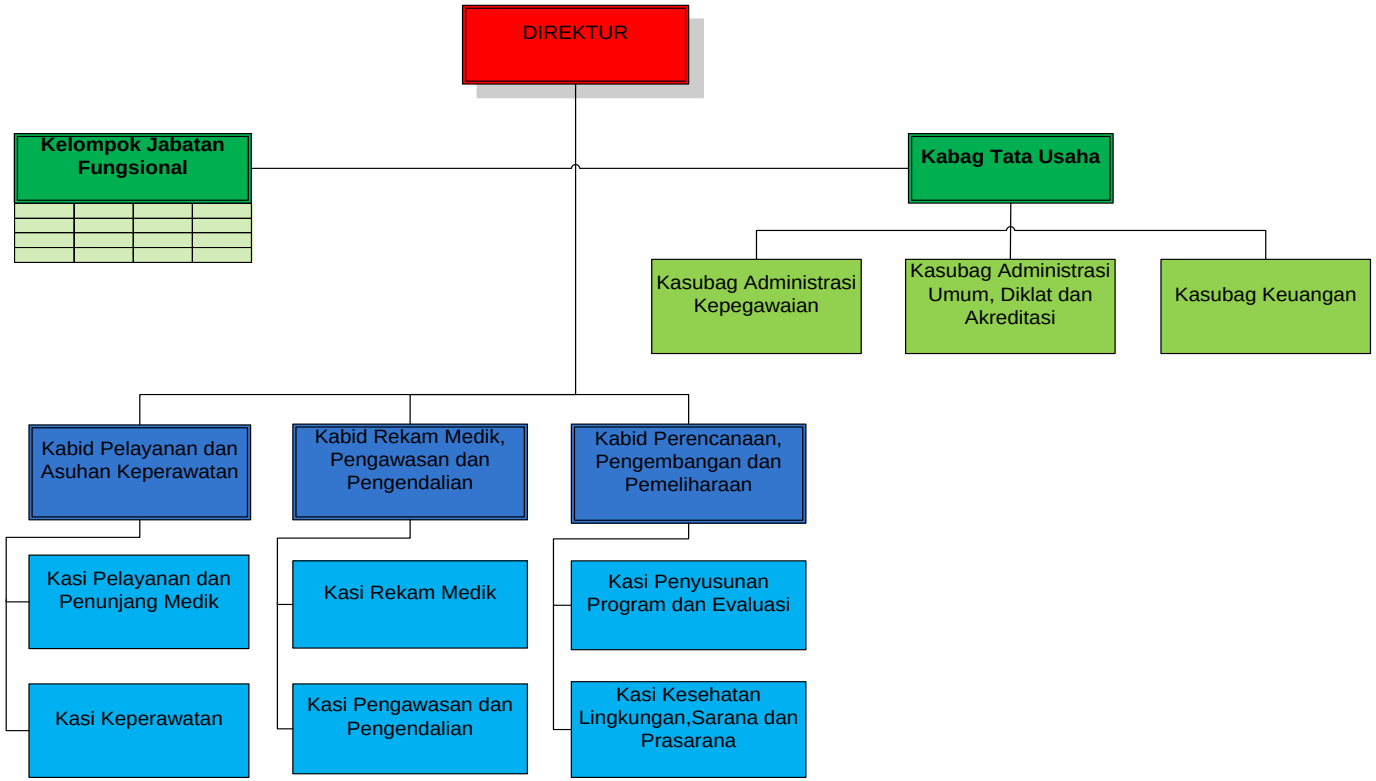
Adapun misi yang diemban oleh RSUD La Temmamala Soppeng adalah sebagai berikut:

a. Menyelenggarakan upaya kesehatan yang berkualitas, aman dan berorientasi pada kepuasan pelanggan.
b. Meningkatkan sarana dan prasarana Rumah Sakit sesuai dengan standar akreditasi Rumah Sakit.
c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia Rumah Sakit yang berdaya saing kuat dan profesional.
d. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dan manajemen Rumah Sakit yang berdaya saing kuat dan profesional.

Optimization Software:
www.balesio.com

Optimization Software:
www.balesio.com

3. Struktur Organisasi Rumah Sakit



ambar 2.2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah La Temmamala Kabupaten Soppeng Tahun 2015

Optimization Software:
www.balesio.com

4. Kegiatan Pelayanan Medik

a. Unit Gawat Darurat

Unit Gawat Darurat RSUD La Temmamala melakukan pelayanan 24 jam.

b. Rawat jalan/klinik

Pelayanan Rawat Jalan di RSUD La Temmamala meliputi: poli umum, penyakit dalam, bedah, obstetri dan ginekologi, anak, mata, gigi, saraf, keluarga berencana, dan poli jiwa.

c. Rawat inap

Rawat Inap RSUD La Temmamala tahun 2012 terdiri dari 120 tempat tidur dan 11 ruang perawatan, terdiri atas:

1) Perawatan Bedah
2) Perawatan Interna Kelas I
3) Perawatan Interna Kelas III
4) Perawatan Anak
5) Perawatan Bayi
6) Perawatan Obstetri dan ginekologi
7) Perawatan Super Vip dan Interna Kelas II
8) Perawatan Jiwa
9) Perawatan Saraf
10) Intensive Care Unit (ICU)

Optimization Software:
www.balesio.com

d. Bedah

Pelayanan bedah di RSUD La Temmamala Soppeng terdiri atas bedah umum, bedah obstetri dan ginekologi, serta bedah mata.

Optimization Software:
www.balesio.com

D. Matriks Jurnal Penelitian

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
1.	Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. (M. Hadi Mulyono, Asiah Hamzah, A. Zulkifli Abdullah) Jurnal Keperawatan, Universitas Hasanuddin Makassar, 2013	a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat b. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat* c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat d. Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Perawat e. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	a. Kompetensi b. Kepuasan Kerja c. Motivasi d. Supervisi e. Kepemimpinan	Jenis penelitian yang digunakan adalah survey analitik dengan rancangan *cross sectional study*	a. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap. Responden yang kompeten (53.85%) maupun tidak kompeten (63.16%), sebagian besar kinerjanya menunjukkan kategori yang hampir sama yaitu tidak baik b. Ada pengaruh yang signifikan dan dominan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. c. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
		Perawat			motivasi kerja dengan kinerja perawat. d. Ada pengaruh yang signifikan dan dominan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Namun karena derajat korelasi dan koefisien regresinya negatif, maka pengaruh supervisi terhadap kinerja bersifat menurunkan. Artinya bila supervisi terhadap perawat ditingkatkan, maka kinerja perawat akan menurun. e. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat. f. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
					supervisi dengan kinerja perawat. Tetapi tidak ada pengaruh antara kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan dengan kinerja perawat.
2.	Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit dengan Menggunakan Metode *Performance Prism* (Amanda Nur Cahyawati, Pratikto, Rudy Soenoko) Encyclopedia of Social Measurement, 2013	Untuk mengukur kinerja Rumah Sakit dengan menggunakan metode *performance prism*	*Performance prism* mempertimbangkan lima perspektif yaitu perspektif kepuasan dan kontribusi *stakeholder*, strategi, proses, dan kapabilitas	Menerapkan metode *Performance Prism* yang didukung oleh *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk melakukan sistem pembobotan dan mengintegrasikan kedalam matrix (OMAX) dan menggunakan *traffic light system* untuk penilaian.	a. Dari hasil pengukuran kinerja salah satu rumah sakit di kota Malang dengan *performance prism* diperoleh hasil perancangan sistem pengukuran kinerja diperoleh 99 KPI yang meliputi 17 KPI untuk *stakeholder investor*, 35 KPI untuk *stakeholder customer*, 16 KPI untuk *stakeholder employee*, 15 KPI untuk *stakeholder supplier*, dan 16 KPI untuk *stakeholder regulator and Community*.

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
					b. Dari hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan, diperoleh nilai indeks kinerja total sebesar 7,9 sebagai hasil dari *scoring* dengan menggunakan metode *Objectives matrix* (OMAX) dan apabila menggunakan *traffic light system* berada pada kategori kuning yang menandakan bahwa kinerja rumah sakit secara keseluruhan dapat dikatakan belum mencapai performa yang diharapkan.
3.	Efektifitas fungsi kepala erhadap perawat dalam asuhan diruang	a. Mengetahui efektifitas fungsi manajerial kepala ruangan terhadap	a. Karakteristik perawat b. Gambaran fungsi manajerial kepala ruangan diruang rawat inap	Menggunakan rancangan *cross-sectional*.	a. Adanya pengaruh fungsi manajerial kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
	rawat inap RS Ungaran (Asti Dewi Kusumaningrum, Niken Sukesi, Muslim Argo Bayu Kusuma)	kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan diruang rawat inap RS Ungaran. b. Mengidentifikasi karakteristik perawat di RS Ungaran	c. Gambaran kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan d. Hubungan umur, jenis kelamin, pendidikan, lamanya bekerja, fungsi manajerial kepala ruangan perawat dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan		b. 56,1% perawat ruangan mempersepsikan baik pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial kepala ruangan. c. 56,1% dinilai kurang baik terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menjalankan asuhan keperawatan. d. Kepala ruangan yang memberikan fungsi manajemen mempunyai peluang 3,44 kali untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan dengan baik

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
4.	Hubungan fungsi manajerial kepala ruangan dengan kepatuhan perawat pelaksana melaksanakan Standar Prosedur Operasional (SPO) profesi pelayanan keperawatan (Azwar Sjarief, Werna Nontji, Veni Hadju) Konsentrasi Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Program Studi Magister Keperawatan 013	Mengetahui hubungan fungsi manajerial kepala ruangan dengan tingkat kepatuhan perawat dalam menjalankan SPO profesi pelayanan keperawatan di RSUD Sawerigading Kota Palopo	a. Fungsi pengawasan b. Fungsi pengendalian	Penelitian dilakukan dengan cara mengamati variabel-variabel sehingga penelitian ini tergolong jenis penelitian *non-ekperimental* (*observasional*) karena tidak dilakukan manipulasi terhadap sejumlah variabel oleh peneliti dengan menggunakan *Cross Sectional* studi untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data	a. Hasil analisis *regresi logistik* menemukan variabel yang paling berhubungan secara bermakna dengan kepatuhan perawat dalam menjalankan SPO profesi pelayanan keperawatan adalah fungsi pengawasan b. Persepsi perawat pelaksana tentang fungsi pengawasan kepala ruang kategori baik, mempunyai pengaruh terhadap kepatuhan perawat dalam menjalankan SPO profesi pelayanan keperawatan 5 kali lebih besar lebih patuh, dibanding persepsi perawat

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
				sekaligus pada suatu saat.	pelaksana tentang fungsi pengawasan kepala yang kurang baik.
5.	Penerapan Pemikiran/Teori Administrasi di Perguruan Tinggi Pakistan (Dr. Qaiser Aman, Muhammad Saleem, Nasir Mehmood, Muhammad Irfan, Muhammad Imran, Imran Hameed) Institute Interdisciplinary Journal Of Contemporary usiness, Vol. 3	Untuk mengevaluasi apakah penerapan pemikiran administrasi Henry Fayol efektif dan efisien di lembaga Pendidikan Tinggi di Pakistan.	Prinsip-prinsip teori administrative Henry Fayol: a. Divisi kerja b. Otoritas dan Tanggung jawab c. Disiplin d. Prakarsa e. Stabilitas f. Personil g. Ekuitas h. Kesatuan komando i. Kesatuan arah j. Tujuan umum k. Remunerasi l. Moral m. Skala jaringan n. Peraturan o. *Central* VS *Desentralisasi*	a. Data dikumpulkan dari berbagai lembaga tinggi (Universitas) dari lima provinsi di Pakistan. b. Pendekatan survey c. Menggunakan kuesioner terstruktur	a. Prinsip-prinsip Manajemen Henry Fayol dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempromosikan pengelolaan yang efektif dan efisien di universitas. b. Analisis penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemikiran administrasi (Henri Fayol) dan keberhasilan organisasi. c. Dengan penerapan pemikiran administrasi Henry Fayol maka institusi mengarah kearah yang lebih baik sesuai dengan

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
					tujuannya semula. d. Perlu dicatat bahwa setiap organisasi apakah organisasi berorientasi profit atau non-profit mereka ingin sukses. Dengan cara ini pertama mereka menetapkan target dan kemudian mencoba untuk mencapai target tersebut melalui pemanfaatan sumber daya terbaik. e. Teori ini diuji pada lembaga pendidikan tinggi dari Pakistan, untuk tujuan sekolah administrasi mengatakan pemikiran (Henri Fayol) telah memberikan ide untuk bekerja dengan cara yang tepat.

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
6.	Sekolah privat dan Prinsip Manajemen Fayol: Sebuah Kasus dari Nepal (Chandra Sharma Poudyal) Journal of Education and Research. Maret 2013, Vol. 3	Mengeksplorasi isu-isu manajemen dan kepemilikan di dua sekolah swasta di Nepal menggunakan prinsip-prinsip Fayol manajemen.	a. Data dikumpulkan dari dua sekolah swasta dengan menggunakan pendekatan studi kasus. b. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada guru, administrator dan kepala sekolah dari dua sekolah swasta. c. Di sekolah-sekolah studi kasus, pemilik juga bekerja dalam kapasitas sebagai kepala sekolah. d. Pemilik/kepala sekolah diambil sebagai peserta untuk mewakili suara majikan sedangkan guru diambil untuk mewakili suara karyawan.		a. Studi ini menunjukkan bahwa ketika manajemen dan kepemilikan tidak dipisahkan, ada konsentrasi kekuasaan. b. Konsentrasi kekuasaan dalam kelompok individu atau pemilik menimbulkan sejumlah masalah manajemen terkait seperti ketimpangan distribusi wewenang dan tanggung jawab, ambiguitas peran, motivasi negatif dan konflik kepentingan.

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
			Demikian pula administrator dalam penelitian ini mewakili suara dari kedua majikan dan karyawan sekolah.		
7.	Penerapan Teori Chester Barnard sebagai Kontribusi terhadap Pemahaman Proyek Nature. (Fernando de Almeida Galdino, Milton de Freitas Chagas Júnior) Rio de Janeiro/RJ-4 a 7 de setembro de, 2011	a. Memberikan kontribusi secara konseptual, pemahaman yang lebih baik, dan memperluas teori Chester Barnard. b. Memanfaatkan konsep yang dijelaskan oleh Barnard dalam bukunya "The Functions of the Executive". Konsep ini	a. Manajemen proyek b. Peran manajer proyek c. Komunikasi dengan organisasi asli dan tim proyek	Manajer proyek	a. Organisasi diciptakan karena keterbatasan alami individu. Proyek dibuat karena keterbatasan alami dari organisasi ketika individu perlu beradaptasi dan membuat perubahan yang diperlukan untuk kelangsungan organisasi. Proyek juga diperlukan untuk memungkinkan redefinisi tujuan organisasi.

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
		digunakan sebagai dasar untuk diskusi mengenai proyek dan pengelolaan proyek.			b. Sebuah proyek dipandang sebagai sistem koperasi sementara yang menghasilkan sebuah organisasi yang dapat digunakan untuk mendefinisikan dan mengubah tujuan organisasi. c. Proyek dapat dibuat sebagai kerjasama yang melibatkan lebih dari satu organisasi, terutama organisasi informal yang memiliki arti khusus dalam proyek. Hal ini memungkinkan komunikasi dan proses kreatif dalam proyek. Hal ini juga membantu untuk mengurangi ketidakpastian dalam

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
					proyek, terutama yang paling inovatif.
8.	Efek bimbingan fungsi manajemen terhadap pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruangan di RSKD Provinsi Sulawesi Selatan (Junaidi, Ariyanti Saleh, Budu)	Menilai efek bimbingan tentang fungsi manajemen terhadap pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruangan di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Provinsi Sulawesi Selatan	Pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan: a. Fungsi perencanaan b. Fungsi pengorganisasian c. Fungsi pengarahan d. Fungsi pengendalian	a. Jenis penelitian adalah *pre-eksperimen* dengan pendekatan *one group pre test-post test design.* b. Menggunakan teknik *Purposive Sampling*.	a. Perbedaan efek coaching tampak pada peningkatan volume aktivitas dan penerapan fungsi manajemen kepala ruangan dalam menjalankan tugas pokoknya sehari-hari di ruang perawatan. b. Terdapat peningkatan efek pelaksanaan fungsi manajerial sebelum dan setelah dilakukan bimbingan.
9.	Efektifitas Harian Kinerja Ruang at Inap epok	Untuk menganalisis efektifitas perencanaan harian terhadap kinerja harian kepala ruang di	a. Kelompok intervensi diberi perlakuan berupa pelatihan perencanaan harian. b. Kelompok kontrol	a. Desain penelitian yang digunakan adalah *quasi experiment* dengan pendekatan *control group*	a. Terdapat pengaruh yang sempurna perencanaan harian terhadap kinerja harian. b. Terdapat perbedaan yang bermakna

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
	(Achmad Syaifudin, Rr. Tutik Sri Hariyati, Hanny Handiyani) Prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah, 2013	ruang rawat inap RS Tugu Ibu Depok	(*control group*) tidak mendapat perlakuan dari peneliti tetapi hanya melaksanakan kegiatan perencanaan harian sesuai kebiasaan di rumah sakit.	*pre-test post-test*. b. Uji validitas instrument menggunakan *content validity expert*, dengan uji reabilitas *interater reability*. c. Pengambilan sampel penelitiandilakukan dengan *purposive sampling.*	perencanaan harian dan kinerja harian antara sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan pada kelompok intervensi. c. Terdapat perbedaan yang bermakna perencanaan harian dan kinerja harian antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol sesudah pelatihan perencanaan harian.
10.	Kompetensi kepala ruangan pada lingkungan kerja berbeda pada Rumah Sakit Universitas Assiut. d El- Fadel, ohamed Fatma hed and ossny)	a. Menilai kompetensi kepala ruangan di lingkungan kerja yang berbeda di Rumah Sakit Universitas Assuit. b. Membandingkan kompetensi perawat di	a. Data karakteristik pribadi. b. Skala kompetensi perawat c. Sistem skoring	a. Penelitian dilakukan pada semua unit yang ada di Rumah Sakit Universitas Assiut Hospital utama dengan kapasitas 1789; Pediatric dengan kapasitas 216; kesehatan wanita dengan kapasitas 303.	a. Kepala ruangan memiliki tingkat kompetensi yang sangat baik dalam kategori peran kerja, diikuti oleh kategori pembinaan mengajar, demikian pula dalam kategori mengelola situasi. b. Kepala ruangan utama Rumah Sakit Universitas Assiut

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
	Journal of American Science, 2011	lingkungan kerja yang berbeda di Rumah Sakit Universitas Assuit.		b. Pengumpulan data dengan angket yang mencakup 3 hal, yaitu: 1. Data karakteristik pribadi. 2. Skala kompetensi perawat 3. Sistem skoring c. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh kepala ruangan yang bekerja pada unit yang berbeda pada saat dilakukan penelitian	memiliki kompetensi lebih tinggi dibanding kepala ruangan pediatrik dan kesehatan wanita pada semua kategori kompetensi c. Kepala ruangan unit gawat darurat memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan unit kerja lain dalam hal menyiapkan ruang operasi.
[illegible]	[illegible] engaruh perawat tentang anajerial erhadap sian rawatan	Menganalisis hubungan persepsi perawat pelaksana tentang fungsi manajerial kepala ruangan dan	a. Persepsi b. Perawat pelaksana c. Kepala ruangan d. Manajemen keperawatan e. Dokumentasi	a. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian b. Teknik sampling	Ada hubungan antara persepsi perawat pelaksana tentang fungsi manajerial kepala ruang terhadap pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di

Optimization Software:
www.balesio.com

NO	JUDUL JURNAL/ NAMA PENULIS	TUJUAN	VARIABLE	DESAIN DAN METODE SAMPEL	HASIL
	di ruang rawat inap rumah sakit swasta di Semarang (Tri Haryanti, Tri Ismu Pujianto, Ni Nyoman Adinatha) Jurnal Managemen Keperawatan. Volume 1, No. 2, November 2013	pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta di Semarang.	asuhan keperawatan f. Ruang rawat inap	dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling.* c. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan salah satu uji statistic *chi-squares*	ruang rawat inap RS Panti Wilasa Citarum Semarang.

Optimization Software:
www.balesio.com

Perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Metodologi penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metodologi kualitatif dengan level *analisis eksplanatif*, dan menggunakan pendekatan studi kasus. Penggunaan metodologi dengan pendekatan studi kasus didasarkan karena studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini aktivitas/proses pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan.
2. Yang diteliti dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja *output* kepala ruangan itu sendiri berdasarkan wawancara kepada kepala ruangan, dan observasi dokumen dan pelaksanaan fungsi manajemen diruangan kepala ruangan yang dijadikan partisipan.

Optimization Software:
www.balesio.com