

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen keperawatan adalah koordinasi dan integrasi dari sumber-sumber keperawatan melalui implementasi proses manajemen serta pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan (Triana et al, 2020). Perawat adalah bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan dan sekitar 65% bagian dari staf rumah sakit. Sekitar 60% dari anggaran operasional rumah sakit dialokasikan untuk perawat. Perawat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi lebih dari yang dilakukan petugas kesehatan lainnya (Yuswardi et al, 2018).

Produktivitas dan kualitas kehidupan kerja adalah pendorong utama kinerja organisasi. Karena itu, salah satu tugas utama manajemen adalah mengevaluasi produktivitas dan faktor terkait dan merespon dengan tepat untuk promosinya (Nazari et al, 2019). Untuk memastikan bahwa staf mengelola waktu mereka secara efektif dan harus profesional yang kompeten dalam pekerjaan yang terkait dengan hasil pasien yang berkualitas merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas (Mahdy & Mahfouz, 2016). Selain itu, diperlukan peran dan fungsi manajer keperawatan serta melakukan pengawasan dengan melakukan penilaian terhadap standar, mengukur hasil serta memberikan tindakan koreksi terhadap hasil pelaksanaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan *American Organization of nurse Executives*, (1992) Kepala ruang bertanggung jawab untuk mengawasi pekerjaan personel non-manajerial dan hari itu kegiatan sehari-hari unit kerja tertentu yang bertanggung jawab untuk

praktik keperawatan klinis, pemberian perawatan pasien, pemanfaatan sumber daya manusia, fisik dan lainnya, pengembangan personel, kepatuhan terhadap peraturan dan standar profesional, membina interdisipliner, hubungan kolaboratif, dan perencanaan strategis sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja perawat di ruangan rawat inap (Rashed et al, 2015).

Kurangnya pengawasan kepala ruangan, tidak hanya mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja, tetapi juga dapat menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran, protes dan ketidakpatuhan terhadap jam kerja rumah sakit, yang dapat menyebabkan jadwal yang direncanakan tidak sesuai tujuan. Dalam situasi tersebut dapat berimbas terhadap pelayanan yang tidak sesuai sehingga menimbulkan rendahnya kepercayaan dari pelanggan internal maupun eksternal terhadap rumah sakit (Yuanita, 2015).

Hasil survey pendahuluan pada tanggal 03 Desember 2021 berdasarkan data yang diperoleh dari staf kepegawaian RS Citra Husada terdapat 51 perawat yang terbagi dalam 6 ruangan serta wawancara informal yang dilakukan kepada beberapa perawat pelaksana di RS Citra Husada dikatakan bahwa kepala ruangan sudah melakukan fungsi pengawasan dan pengendalian (*controlling*) berupa melakukan panggilan kepada perawat yang bermasalah serta mengarahkan perawat jika tidak mampu memberikan pelayanan keperawatan, menyiapkan jadwal resmi untuk merencanakan kegiatan ruangan seperti penyusunan jadwal dinas, serta tidak terjadwal evaluasi dari hasil laporan bulanan. Penerapan pengawasan yang selama ini dilakukan di ruangan hanya jika ada kendala kesulitan pekerjaan saja serta belum terjadwal waktu yang ditentukan atau incidental. Selain itu, dari hasil wawancara terhadap tiga pasien di RS Citra Husada tentang pelayanan perawat dalam

memberikan asuhan keperawatan dua diantaranya mengungkapkan bahwa masih terdapat beberapa perawat yang kurang merespon serta kurang tanggap dalam memberikan pelayanan keperawatan sehingga dibutuhkan pengawasan kepala ruang untuk mengoptimalkan pemberian pelayanan keperawatan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Frimpong, Helleringer, Williams, Yeji dan Phillips (2011), yang menunjukkan kegiatan supervisi dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat (Pangemanan et al., 2014). Selain itu, penelitian Chandra & Catur (2019) menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat sebesar 27,9% dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala ruangan dibandingkan variabel yang lain di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan (Wahyudi & Catur, 2019). Sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dengan adanya pengawasan yang efektif, dapat mengoptimalkan suatu hasil kerja, serta mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam pekerjaannya sehingga dapat bereproduksi dan melakukan pekerjaannya dengan baik (Summarjaya, 2013).

Berdasarkan uraian latar belakang yang ditemukan, maka diperlukan penelitian lebih lanjut terkait hubungan fungsi *controlling* manajemen kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di RS Citra Husada Kabupaten Jember.

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Produktivitas adalah pendorong utama kinerja organisasi. Karena itu, salah satu tugas utama manajemen adalah mengevaluasi produktivitas dan faktor terkait dan merespon dengan tepat untuk promosinya. Kurangnya pengawasan kepala ruangan, tidak hanya mempengaruhi efisiensi dan

produktivitas kerja, tetapi juga dapat menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran, protes dan ketidakpatuhan terhadap jam kerja rumah sakit, yang dapat menyebabkan jadwal yang direncanakan tidak sesuai tujuan. Dalam situasi tersebut dapat berimbas terhadap pelayanan yang tidak sesuai sehingga menimbulkan rendahnya kepercayaan dari pelanggan internal maupun eksternal terhadap rumah sakit.

2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimana fungsi *controlling* manajemen kepala ruangan di RS Citra Husada Kabupaten Jember?
- b. Bagaimana produktivitas kerja perawat pelaksana di RS Citra Husada Kabupaten Jember?
- c. Apakah ada hubungan fungsi *controlling* manajemen kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di RS Citra Husada Kabupaten Jember?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan fungsi *controlling* manajemen kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di RS Citra Husada Kabupaten Jember

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi fungsi *controlling* manajemen kepala ruangan di RS Citra Husada Kabupaten Jember
- b. Mengidentifikasi produktivitas kerja perawat pelaksana di RS Citra Husada Kabupaten Jember.

- c. Menganalisis hubungan fungsi *controlling* manajemen kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di RS Citra Husada Kabupaten Jember

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengalaman baru bagi penulis sebagai peneliti pemula khususnya dalam hal manajemen keperawatan

2. Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi tambahan dalam upaya peningkatan mutu bahan ajar bidang manajemen keperawatan terutama masalah fungsi *controlling* manajemen kepala ruangan terhadap peningkatan produktivitas kerja perawat pelaksana.

3. Bagi Pengambil kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan dasar pengambilan kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja staff keperawatan dan optimalisasi model kepemimpinan dalam keperawatan di fasilitas pelayanan kesehatan

4. Bagi Masyarakat

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan khususnya mutu pelayanan keperawatan serta terjaminnya keselamatan dan kepuasan pasien

5. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber data bagi penelitian selanjutnya serta sebagai dasar untuk pengembangan penelitian selanjutnya baik

penelitian kuantitatif ataupun kualitatif yang berkaitan dengan manajemen keperawatan dan kepemimpinan dalam keperawatan

