

Optimalisasi Peran Kepala Ruangan Melalui Edukasi Dalam Peningkatan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Medan

Eva Kartika Hasibuan^{1*}, Masri Saragih², Adventy Riang Bevy Gulo³, Titus Bestari Telaumbanua⁴, Susi Oktaviani Purba⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Sari Mutiara Indonesia; Jalan Kapten Muslim No.79 Medan, Sumatera Utara

*penulis korespondensi : evakartika186@gmail.com

Abstrak. Salah satu strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat dalam pelayanan keperawatan adalah pembenahan dalam manajemen keperawatan dengan harapan adanya faktor kelola yang optimal sehingga mampu menjadi wahana peningkatan keefektifan pembagian pelayanan keperawatan sekaligus lebih menjamin kepuasan pasien terhadap kinerja pelayanan keperawatan. Kepala ruangan harus mempunyai kemampuan manajemen agar dapat mencapai keberhasilan dalam mengelola pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan yang diberikan perawat pelaksana secara terintegrasi. Perawat merupakan salah satu kelompok sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit yang memiliki jumlah paling banyak yaitu mencapai 60%-70%. Menurut survey awal tim pengabdian, kami melihat bahwa kinerja perawat kategori cukup, hal ini ditandai tingkat pengetahuan sebelum dilakukan edukasi terkait kinerja perawat didapatkan hasil 60% melalui angket yang diberikan tim pengabdian, hal ini lah yang menjadi permasalahan mitra, sehingga pentingnya diadakan edukasi (penyampaian materi) terkait peran kepala ruangan dalam peningkatan kinerja perawat. Tujuan pengabdian ini yaitu melalui edukasi peran kepala ruangan terdapat peningkatan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. Metode pengabdian ini dilakukan dengan metode edukasi (penyampaian materi) serta diskusi dan tanya jawab. Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian ini setelah dilakukan edukasi menunjukkan 90% terjadi peningkatan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. Hal ini terbukti dari asuhan keperawatan dan kelengkapan dokumentasi keperawatan yang telah dilaksanakan. Kinerja perawat mengalami peningkatan melalui edukasi terkait peran kepala ruangan dalam pemberian asuhan keperawatan.

Abstract. One strategy to optimize the role and function of nurses in nursing services is improvements in nursing management with the hope of optimal management factors so that they can become a vehicle for increasing the effectiveness of the distribution of nursing services while at the same time ensuring patient satisfaction with the performance of nursing services. The head of the room must have management skills in order to achieve success in managing nursing services and nursing care provided by implementing nurses in an integrated manner. Nurses are one of the human resource (HR) groups in hospitals that have the largest number, reaching 60% -70%. We saw that the performance of nurses was in the sufficient category, this was indicated by the level of knowledge before education regarding nurse performance was carried out, the results were 60% through a questionnaire given by the service team, this is a problem for partners, so it is important to provide education (delivery of material) regarding the role of the head of the room in improving nurse performance. The aim of this service is that through education on the role of the head of the room there is an increase in the performance of nurses in providing nursing care. This service method is carried out using educational methods (delivery of material) as well as discussions and questions and answers. The results of implementing this service activity after education showed that there was a 90% increase in nurse performance in providing nursing care. This is proven by the nursing care and completeness of nursing documentation that has been implemented. Nurse performance has increased through education regarding the role of the head of the room in providing nursing care.

Historis Artikel:

Diterima : 22 Januari 2025

Direvisi : 31 Januari 2025

Disetujui : 07 Februari 2025

Kata Kunci:

Peran Kepala Ruangan; Edukasi, Kinerja Perawat; Asuhan Keperawatan

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan yang mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam rangka upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan secara komprehensif dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat (Hidayat & Sumarni, 2024).

Salah satu strategi untuk mengoptimalkan peran dan fungsi perawat dalam pelayanan keperawatan adalah membenahan dalam manajemen keperawatan dengan harapan adanya faktor kelola yang optimal sehingga mampu menjadi wahana peningkatan keefektifan pembagian pelayanan keperawatan sekaligus lebih menjamin kepuasan pasien terhadap kinerja pelayanan keperawatan (Sodali, Dian, & Abidin 2024). Perawat merupakan salah satu kelompok sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit yang memiliki jumlah paling banyak yaitu mencapai 60%-70%.

Tenaga perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling lama berinteraksi secara langsung dengan klien sehingga baik buruknya kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan di suatu rumah sakit akan sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dan untuk menyelesaikan masalah perawat memerlukan menejemen (Ikhtiarini Dewi et al. 2024).

Manajemen keperawatan merupakan suatu proses menyelesaikan suatu pekerjaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan menggunakan sumber daya secara efektif, efisien dan rasional dan memberikan pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komperhenshift pada individu, keluarga dengan demikian dibutuhkan kemampuan manajemen manajer keperawatan termasuk kepala ruangan sebagai lower manajer untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat mengembangkan asuhan keperawatan yang seefektif mungkin bagi individu, kelompok dan masyarakat. dan masyarakat baik yang sakit maupun yang sehat melalui proses keperawatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Erika 2024).

Kepala ruangan harus mempunyai kemampuan manajemen agar dapat mencapai keberhasilan dalam mengelola pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan yang diberikan perawat pelaksana secara terintegrasi (Juanda et al. 2024). Dari beberapa fungsi manajerial kepala ruangan tersebut terlihat bahwa salah satu yang harus dijalankan oleh kepala ruangan adalah bagaimana melakukan pengawasan (supervisi) untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan (Noviani et al, 2024).

Permasalahan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terkait dengan pelaksanaan proses keperawatan yang tidak tepat dan tidak sesuai dengan standar berbagai fenomena permasalahan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan diantaranya yaitu pemahaman yang kurang tentang konsep proses keperawatan, pandangan yang berbeda tentang proses, kurangnya pengetahuan dan kesadaran diantara perawat terkait dengan pelaksanaan proses, dukungan sistem manajemen dan masalah yang berkaitan dengan pencatatan proses keperawatan (Wardani, Sumarni, & Siwi 2023).

Menurut survey awal tim pengabdian didapat hasil bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit Advent Medan kategori cukup, hal ini ditandai tingkat pengetahuan sebelum dilakukan edukasi terkait kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan dengan peran kepala ruangan didapatkan hasil 60% melalui angket yang diberikan tim pengabdian, hal ini lah yang menjadi permasalahan mitra, sehingga pentingnya diadakan edukasi (penyampaian materi) terkait peran kepala ruangan dalam peningkatan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

Oleh sebab itu, tim penulis tertarik melakukan edukasi kepada para perawat di ruang rawat inap tentang kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan dengan peran kepala ruangan dengan tujuan yaitu melalui edukasi peran kepala ruangan terdapat peningkatan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

METODE

Metode pengabdian masyarakat ini menggunakan metode pemberian edukasi (penyampaian materi), diskusi dan tanya jawab kepada para perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Advent Medan, berikut kami lampirkan agenda kegiatan pengabdian dalam bentuk POA:

Tabel 1 *Planning Of Action* (POA)

No	Waktu	Kegiatan Penyuluhan	Kegiatan Peserta
1	5 menit	Pembukaan: 1. Memberikan salam dan perkenalan	1. Menjawab salam dan mendengarkan

		2. Menjelaskan tujuan kegiatan 3. Menyebutkan TIU dan TIK 4. Apersepsi	2. Mendengarkan 3. Mendengarkan 4. Menjawab
2	45 menit	Pelaksanaan: Menjelaskan materi edukasi secara berurutan 1. Defenisi kinerja perawat 2. Prinsip penilaian kinerja Perawat 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja perawat 4. Peran dan fungsi Kepala Ruangan 5. Asuhan keperawatan 6. Memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya	1. Mendengarkan 2. Mendengarkan 3. Mendengarkan 4. Mendengarkan 5. Mendengarkan 6. Bertanya
3	10 menit	1. Melakukan evaluasi terkait materi yang telah dijelaskan 2. Membuat kesimpulan 3. Salam pentup	1. Menjawab 2. Memperhatikan 3. Menjawab

Kriteria Evaluasi :

1. Evaluasi struktur
 - a. Para perawat di ruangan rawat inap Melati, Anggrek dan Edelweis Rumah Sakit Advent Medan yang mengikuti kegiatan;
 - b. Penyelenggaraan Pendidikan Kesehatan dilakukan di ruang pertemuan Rumah Sakit Advent Medan ;
 - c. Pengorganisasian dalam pemberian edukasi dilakukan 1 (satu) minggu sebelumnya.
2. Evaluasi proses
 - a. Para perawat sangat tertib dan seksama dalam mendengarkan materi yang disampaikan;
 - b. Para perawat sangat antusias dalam sesi diskusi dan tanya jawab tentang materi yang disampaikan;
 - c. Para perawat terlibat aktif dalam kegiatan edukasi.
3. Evaluasi Hasil

Terjadinya peningkatan pengetahuan setelah dilakukan edukasi yang sebelumnya 60% menjadi 90%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengabdian masyarakat kepada para perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Advent Medan berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan sebelum pelaksanaan dan sesudah pelaksanaan terdapat perbedaan hasil sebelum dan sesudah dilaksanakannya kegiatan tersebut. Pada saat pemberian edukasi para perawat yang hadir memahami materi yang disampaikan oleh narasumber. Dari hasil edukasi yang telah dilaksanakan terlihat bahwa terjadi peningkatan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan dengan peran kepala ruangan. Hasil yang telah dicapai dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berupa peningkatan kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan. Hal ini dapat terlihat dari hasil kuesioner yang diambil dari peserta yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 2. Kuesioner tentang kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan

Variabel	Indikator	Jumlah	Sebelum (%)	Sesudah (%)
Penyampaian materi	Pemahaman terhadap materi	49	60	90

Pada saat sesi tanya jawab, para perawat sangat antusias dalam memdalami materi terkait kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan, hal ini dibuktikan dari hasil kuisisioner yang diberikan tim pengabdian.

PEMBAHASAN

Kepala ruangan ialah pemimpin yang bisa menggerakkan perawat buat melakukan asuhan keperawatan dengan baik. Kepala ruangan pula wajib mempunyai keahlian supaya bisa mengelola pelayanan secara efisien dalam manajemen guna menunjang pelayanan asuhan keperawatan (Lee, Chiang, & Kuo, 2019).

Kedudukan kepala ruangan sangatlah berarti dalam tingkatkan kepatuhan perawat, kepala ruangan pula sebagai seseorang manajer yang wajib sanggup melakukan kedudukannya dalam melaksanakan manajemen keperawatan. Kedudukan seseorang kepala ruangan sangat memastikan standar keberhasilan program yang dituangkan dalam wujud prosedur kerja serta penampilan tiap staf yang hendak dibanding dengan hasil yang telah dicapai ataupun yang telah sanggup di kerjakan oleh staf (Sudarmanto, 2019).

Tugas pokok seorang kepala ruangan sebagai pengarah yaitu memberi pengarah tentang penugasan, memberi motivasi, menginformasikan hal-hal yang dianggap penting dan berhubungan dengan asuhan keperawatan pasien serta membimbing bawahan yang mengalami kesulitan dan meningkatkan kolaborasi. Peran pengarah kepala ruangan sangat membantu perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan, hal ini bahwa peran pengarah membantu perawat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada pemberian asuhan keperawatan yang mencakup peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, pemulihan kesehatan, dan memfasilitasi koping. Selama tahap pelaksanaan, perawat terus melakukan pengumpulan data dan memilih tindakan keperawatan yang paling sesuai dengan kebutuhan klien.

Pendidikan merupakan beberapa faktor yang menjadi dasar untuk melaksanakan tindakan pelayanan keperawatan yang professional menurut (Bastable,2021). sesuatu pekerjaan pasti mempunyai tanggung jawab. Dengan kemampuan yang baik dalam memberikan pelayanan dapat membuat kinerja seseorang jadi lebih baik.

Pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir individu, pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang menghadapi suatu hal. Sejalan dengan pendapat S. Nasution, (2005) tingkat pendidikan mempengaruhi tinggi rendahnya pengetahuan seseorang. Seseorang yang mendapatkan pendidikan memadai akan mempengaruhi perilaku dan kesadaran untuk melakukan perubahan gaya hidup dan perilaku. Seseorang yang mendapatkan pendidikan memadai, apabila kesadaran terhadap kesehatan kurang, berdampak pada kurangnya motivasi dan bertahan pada kebiasaan lama. Berdasarkan data di atas bahwa riwayat pendidikan mempengaruhi perilaku seseorang terhadap perubahan perilaku dalam menyelesaikan masalah kesehatan.

KESIMPULAN

Hasil kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat perubahan yaitu kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan terjadi peningkatan;
- Peningkatan pemahaman para perawat terkait kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan;
- Kegiatan pengabdian masyarakat ini merupakan bentuk kegiatan yang positif yang harus dilakukan secara continue oleh Rumah Sakit Advent Medan bekerjasama dengan Universitas Sari Mutiara Indonesia untuk tercapainya mutu pelayanan kepada masyarakat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kami ucapkan kepada pihak Rumah Sakit Advent Medan sebagai tempat praktik dan sebagai lahan pengabdian dan seluruh orang yang terlibat pada kegiatan pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Erika, S. K. M. (2024). *Manajemen Keperawatan*. CV. Azka Pustaka.
- Hidayati, Tati, Imam Makhrus, & Emiliana Tjitra. (2021). "Pengaruh Pengembangan Penilaian Kinerja Perawat Rawat Inap Oleh Kepala Ruang Terhadap Pencapaian Standar Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Sumber Waras." *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes* 12 (1): 135–39.
- Ikhtiarini Dewi, & Erti Et Al. (2024). "Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Ketidakberdayaan Pasien Stroke." *Jl-KES (Jurnal Ilmu Kesehatan)* 7 (2): 77–85.
- Juanda, Aji & Ari Et Al. (2024). "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepala Tim Dan Perawat Associate Pada Kinerja Pemberi Asuhan Keperawatan : Literature Review." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5: 304–20.
<https://www.academia.edu/download/48676196/Ipi148894.Pdf>
- Lee, H. F., Chiang, H. Y., & Kuo, H. T. (2019). Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *Journal of nursing management*, 27 (1), 52-65.
- Noviani, R. W. H., Handayani, T., Sihura, S. S. G., Lannasari, L., Wati, N. M. N., Rachmah, R., ... & Mahdarsari, M. (2024). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sodali, Hafizh A, Agusta Dian, & M. Zainal Abidin. (2024). "Strategi Optimalisasi Monitoring Kepuasan Pasien Dalam Menunjang Mutu Pelayanan Di RSNU Permata." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia* 4 (1): 177–81.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wardani, Intan Kusuma, Tri Sumarni, & Adiratna Sekar Siwi. (2023). "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum." *Jurnal Penelitian Perawat Profesional* 6 (2): 635–46.