

## **PENGALAMAN PERAWAT KEPALA RUANG TENTANG PELAKSANAAN MODEL DELEGASI KEPERAWATAN 'RELACTOR' (MDK'R')**

Vivi Yosafianti Pohan<sup>1\*</sup>, Dewi Gayatri<sup>2</sup>, Eni Hidayati<sup>1</sup>

1. Faculty of Health and Nursing Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang 50273, Indonesia
2. Faculty of Nursing Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia

\*E-mail: vivi\_yosaf@yahoo.com

---

### **Abstrak**

Perawat kepala ruang melakukan pendelegasian keperawatan sebagai salah satu kegiatan dalam melaksanakan fungsi manajemen keperawatan. Tujuan penelitian adalah menggali pengalaman perawat kepala ruang tentang pelaksanaan Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R'), serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan MDK'R' di Rumah Sakit (RS) Roemani Semarang. Desain penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen penelitian dan peneliti sendiri. Partisipan dalam penelitian adalah 3 orang perawat kepala ruang. Penelitian dilakukan di RS Roemani Semarang, di ruang rawat anak, ruang rawat penyakit dalam, dan *Intensive Care Unit* (ICU). Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa dalam pelaksanaan MDK'R' terdapat pengisian formulir yang belum optimal, penundaan pengisian formulir, dan ketidakpahaman cara pengisian formulir akibat belum adanya standardisasi dan kurangnya kontrol dari atasan. Kendala dalam pelaksanaan MDK'R' pada penelitian ini akibat banyaknya pekerjaan perawat kepala ruang, kurangnya kedisiplinan, kesadaran diri rendah, dan kurangnya manajemen waktu dan prioritas pekerjaan.

**Kata Kunci:** *Model Delegasi Keperawatan Relactor, pelaksanaan MDK'R', pengalaman, perawat kepala ruang*

### **Abstract**

***The experience of head nurses in the implementation of the relactor nursing delegation model at roemani hospital.***  
*The head of the nursing room delegates nursing as one of the activities in carrying out the nursing management function. The purpose of this study was to explore the experiences of the head nurses about the implementation of Relactor Nursing Delegation Model (RNDM) and the constraints faced in implementing RNDM at Roemani Hospital Semarang. In this study, the qualitative research design was conducted with a descriptive phenomenological approach. Data collection was done by interviewing and using interview guidelines as an instrument of research and the researcher itself. Participants in this study were three head nurses. The study was conducted in Roemani Hospital Semarang in the children ward, internal medicine ward, and ICU. The results of this study showed that in the implementation of RNDM there is not optimal and delay in filling out forms, lack of understanding about filling out forms because there is no standardization and lack of control from superiors. The constraints in the implementation of RNDM in this study were affected by many worloads of the head nurses, lack of discipline, low self-awareness, and lack of time management and work priorities.*

**Keyword:** *Relactor Nursing Delegation Model, MDK'R' Implementation, experience, head of the nursing room.*

---

## **Pendahuluan**

Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R') (Pohan, 2017) yang telah diterapkan di Rumah Sakit Roemani Semarang, merupakan suatu model delegasi keperawatan yang telah terbukti efektif dan berkualitas dalam pembe-

rian pelayanan keperawatan. MDK'R' adalah suatu model delegasi keperawatan yang dapat membantu perawat kepala ruang dalam melaksanakan salah satu kegiatan fungsi manajemen. Perubahan dalam suatu sistem memerlukan komitmen dan konsistensi dari para pelaksana sistem tersebut. Selain itu, faktor kedisiplinan

dari perawat kepala ruang juga merupakan hal yang penting dalam melaksanakan MDK'R'. Kenyataannya MDK'R' ini belum sepenuhnya dilaksanakan dengan optimal di Rumah Sakit Roemani Semarang. Kegiatan pendelegasian menjadikan perawat memiliki otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberi sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan memperoleh umpan balik yang berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Siagian, 2004).

Kedisiplinan dalam menerapkan Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R'), memerlukan kesadaran diri dan manajemen diri perawat. Disiplin merupakan proses pendidikan dan pelatihan yang memadai, untuk itu perawat perlu pemahaman tentang landasan ilmu kedisiplinan sebab saat ini banyak terjadi erosi disiplin. Disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya.

Hasil penelitian melalui wawancara *indepht interview* tentang pelaksanaan MDK'R' di RS Roemani Semarang diperoleh data bahwa perawat kepala ruang dalam melaksanakan MDK'R' belum sepenuhnya dilaksanakan yang menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan MDK'R' di RS Roemani Semarang.

Tujuan penelitian ini untuk menggali pengalaman perawat kepala ruang tentang pelaksanaan MDK'R' di RS Roemani Semarang. Selain itu, juga untuk mengetahui pelaksanaan MDK'R' yang dilakukan oleh kepala ruang di RS Roemani Semarang dan dapat mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan MDK'R' di Rumah Sakit Roemani Semarang.

## Metode

Rancangan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi deskriptif (Nurachmah, 2005). Fenomenologi deskriptif yang dimaksud adalah eksplorasi

langsung, analisis, dan gambaran dari gejala tertentu sebebaskan mungkin dari dugaan yang belum diuji ke arah penyajian intuisi secara maksimal (Moleong, 2000). Fenomenologi yaitu suatu metode untuk mempelajari pengalaman hidup seseorang terhadap suatu fenomena tertentu (Afiyanti & Rachmawati, 2014). Metode ini dipilih karena ingin mendapatkan kealamiah data yang diperoleh dan semua kenyataan yang ada terkait erat dengan pengalaman perawat kepala ruang dalam aktivitasnya menerapkan model delegasi keperawatan Relactor (MDK'R'). Penelitian menggunakan instrumen penelitian yaitu pedoman wawancara dengan pertanyaan terbuka.

## Hasil

### Karakteristik Partisipan

Partisipan pada penelitian ini berjumlah tiga orang perawat kepala ruang yang menerapkan model delegasi keperawatan Relactor (MDK'R'). Usia partisipan berada dalam rentang 35–45 tahun, dengan latar belakang dua orang berpendidikan ners dan satu orang sarjana keperawatan. Wawancara berlangsung selama 30–40 menit, dan partisipan bersedia untuk diwawancarai dengan menandatangani lembar persetujuan yang telah di-sediakan.

Partisipan pertama berusia 36 tahun, berjenis kelamin laki-laki, pendidikan sarjana keperawatan, dan telah bekerja diruang ICU selama 6 tahun. Partisipan kedua berusia 45 tahun, berjenis kelamin wanita, pendidikan terakhir ners, telah bekerja di ruang keperawatan anak selama 15 tahun. Partisipan ketiga berusia 44 tahun, berjenis kelamin wanita, pendidikan terakhir ners, telah bekerja di ruang keperawatan penyakit dalam selama 11 tahun.

### Analisis Tema

Peneliti menggunakan metode Collaizi untuk mengolah data hasil wawancara, hasil analisis data menghasilkan dua tema hasil penelitian. Proses analisa data diawali dengan membaca transkrip secara berulang kali, melakukan identifikasi pernyataan partisipan yang bermakna,

menentukan kata kunci, kategori sub-sub tema, kemudian mengidentifikasi sub-sub tema menjadi tema utama. Adapun tema yang diperoleh diuraikan sebagai berikut:

**Tema1: Pelaksanaan Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R')**

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa perawat kepala ruang dalam melaksanakan pelaksanaan model delegasi keperawatan Relactor (MDK 'R') tidak optimal dikarenakan beberapa hal, yaitu belum memahami cara pengisian formulir delegasi keperawatan, pengisian formulir MDK'R' tidak setiap hari dilakukan, jumlah pasien yang banyak, pengisian formulir sering ditunda waktunya, pengisian formulir yang belum standar, kurangnya kontrol dari atasan, dan menganggap pengisian formulir MDK'R' tidak penting. Hasil analisis tema 1 lihat pada Gambar 1.

**Menunda pengisian formulir MDK'R'.** Partisipan yang bekerja diruang perawatan mengungkapkan bahwa pelaksanaan model delegasi keperawatan Relactor (MDK'R') yang telah dilaksanakan selama ini masih belum terlaksana dengan baik oleh karena sering menunda pengisian formulir MDK'R', seperti pernyataan-pernyataan berikut:

“...dan saya ini kadang-kadang menganggap pekerjaan itu pengisian itu bisa ditunda nanti deh nanti...” (P1)

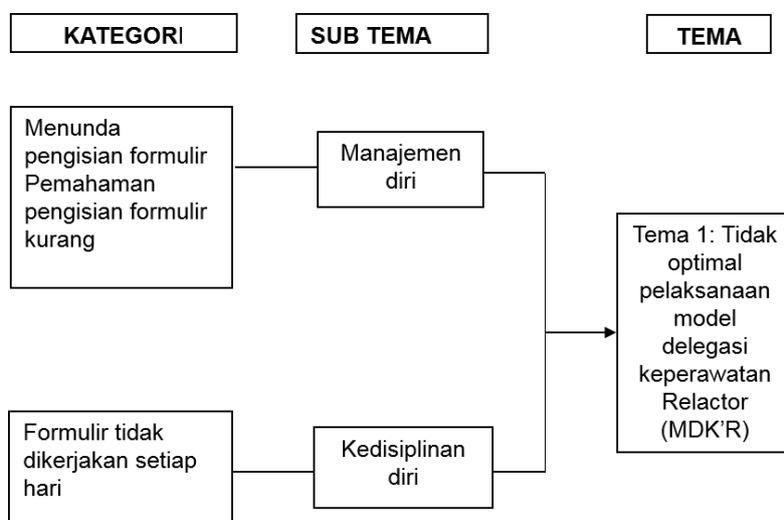
“... yah gitu jadinya tertunda dan tidak terisi...” (P2)

“...saya merasa tidak pernah dicek bu oleh atasan... tentang pengisian formulir itu...ya sudah saya tulis nanti-nanti saja kalau sudah ada waktu...” (P3)

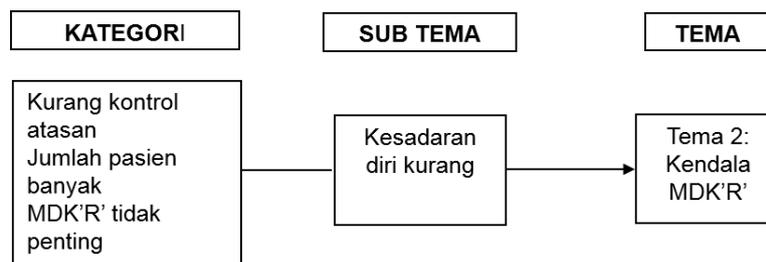
**Pemahaman pengisian formulir.** Pengisian formulir MDK'R' membutuhkan pengetahuan dan pemahaman dari seorang perawat kepala ruang atau ketua tim. Pemahaman yang dimaksud disini adalah persepsi yang sama dalam mengisi/ menulis formulir MDK'R' yang sebenarnya diawal penggunaan formulir telah dilakukan sosialisasi teknis dan cara pengisian. Hal ini seperti diungkapkan oleh partisipan sebagai berikut:

“...tapi ya itu bu, keluhannya saya belum faham bener bagaimana cara pengisiannya ...” (P1)

“...saya pernah lihat pengisian formulir ini diruang lainnya, tapi kok berbeda dengan yang saya kerjakan ya bu?” (P3)



Gambar 1. Analisa Tema 1: Tidak Optimal Pelaksanaan MDK'R'



### **Formulir tidak dikerjakan dengan kontinu**

Formulir MDK'R' jika dikerjakan secara rutin dan kontinu mampu menumbuhkan rasa ke-disiplinan perawat kepala ruang dalam melaksanakan aktivitas pengelolaan manajemen asuhan keperawatan. Beberapa alasan yang disampaikan oleh partisipan tentang alasan mengapa formulir ini tidak dilaksanakan dengan kontinu sebagai berikut:

“...formulir ini bisa dikerjakan nanti-nanti bu...karena tidak urgent...” (P3)

“...formulir ini memang saya tidak setiap hari mengisinya, karena saya merasa ini tidak begitu penting dibandingkan dengan pekerjaan lainnya...” (P2)

### **Tema 2: Kendala-kendala pelaksanaan MDK'R'**

Hasil wawancara dengan partisipan didapatkan hasil bahwa masih ada beberapa kendala-kendala perawat kepala ruang dalam melaksanakan model delegasi keperawatan Relactor (MDK'R), yaitu kurangnya kontrol dari atasan, jumlah pasien yang banyak, dan asumsi bahwa model delegasi keperawatan Relactor kurang penting (lihat Gambar 2).

**Hasil pertama dari analisis tema 2 adalah kurangnya kontrol dari atasan.** Pelaksanaan MDK'R dilakukan oleh perawat kepala ruang membutuhkan sistem kontrol yang baik dan kontinu dari atasan. Sistem kontrol yang dimaksud disini adalah adanya pengawasan dan supervisi yang kontinu dan memberikan masukan dan saran untuk perbaikan pengisian

formulir MDK'R', seperti diungkapkan oleh partisipan berikut:

“...atasan saya tidak rutin menanyakan dan mengoreksi laporan pengisian formulir MDK'R'...” (P1)

“...saya merasa selama mengerjakan laporan formulir MDK'R' tidak diberikan feedback dari atasan...” (P3)

**Kendala kedua yang dihadapi dalam melaksanakan MDK'R' adalah jumlah pasien banyak.** Jumlah pasien yang dirawat di rumah sakit sangat memengaruhi kinerja perawat, termasuk kinerja perawat kepala ruang dalam melaksanakan MDK'R'. Jumlah pasien rawat inap di Rumah Sakit Roemani memiliki BOR yang cukup tinggi (80%), sehingga sedikit banyak berdampak terhadap aktivitas perawat kepala ruang termasuk aktivitas dalam melaksanakan MDK'R', seperti yang diungkapkan partisipan berikut ini:

“...jumlah pasien rawat inap diruang saya banyak sekali ibu, sehingga saya merasa belum sempat untuk melaksanakan MDK'R' dengan optimal...” (P2)

“...waktu saya lebih banyak untuk mengurus pasien ibu... sehingga belum bisa mengelola waktu yang cukup untuk mengerjakan MDK'R' ibu...” (P3)

**Hasil yang ketiga yang menjadi kendala pelaksanaan MDK'R' adalah anggapan bahwa metode ini tidak penting.** Sosialisasi tentang

MDK'R' sudah pernah dilakukan dan sudah diterapkan kurang lebih 1 tahun yang lalu, namun karena MDK'R' masih tergolong program kerja baru dan belum maksimal proses evaluasi/ kontrol yang kurang sehingga masih dianggap program yang tidak penting, seperti diungkapkan oleh partisipan berikut:

*"...mohon maaf ibu, sebetulnya saya pribadi masih merasa MDK'R' ini bukan sesuatu yang penting, karena masih banyak pekerjaan lain yang lebih utama harus saya kerjakan, dan kurangnya motivasi dari atasan untuk mengerjakan MDK'R' ini... mohon maaf ibu saya menyampaikan apa adanya..." (P1)*

*"...menurut saya MDK'R' ini kurang begitu penting ibu, karena proses kegiatan asuhan keperawatan tetap berjalan lancar seperti biasanya tanpa harus mengisi formulir MDK'R', atau mungkin saya yang belum paham inggih ibu? Ngapunten..." (P2)*

## **Pembahasan**

Fenomena yang terjadi di ruang rawat inap tentang pengalaman perawat kepala ruang dalam pelaksanaan Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R) menunjukkan ketidaksiapan perawat kepala ruang dalam melaksanakan MDK'R', hal ini seperti dalam penelitian Nugroho (2004), menyatakan bahwa tingginya angka ketidaksiapan SDM khususnya perawat merupakan salah satu indikator masih rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh seluruh komponen sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pelayanan. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan perawat kepala ruang yang belum siap dalam menerapkan MDK'R' dapat merupakan salah satu indikator penyebab masih rendahnya kualitas pemberian pelayanan keperawatan di rumah sakit. Penelitian Alex (2008), menyatakan bahwa perawat yang memiliki minat terhadap tantangan yang lebih besar dapat memiliki komitmen dan memiliki kepuasan jika diberi kesempatan untuk melaksanakan tugas atau tantangan yang pen-

ting. Pendelegasian yang kurang jelas dapat menghambat inisiatif perawat dan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja perawat. Proses pendelegasian yang minim dapat menimbulkan dampak negatif pada perawat yang diberikan delegasi yaitu: kurang pengalaman, kurang kompetensi, menghindar dari tanggung jawab, sangat tergantung pada atasan, kelebihan beban kerja, dan terlalu memperhatikan hal-hal yang kurang bermanfaat. Hal ini berpotensi terhadap kualitas pelayanan keperawatan, dimana perawat dituntut untuk bertanggung jawab memberikan praktik keperawatan yang aman dan efektif serta bekerja dalam lingkungan yang memiliki standar klinik yang tinggi (Mahlmeister, 1999).

Retno (2012), dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Perawat dengan Kedisiplinan Kerja Perawat", menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratik kepala perawat dengan kedisiplinan kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kedisiplinan kerja, begitu sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratik kepala perawat maka semakin rendah kedisiplinan kerja. Hal ini menunjukkan jika perawat kepala ruang disiplin dalam melaksanakan MDK'R' menunjukkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perawat pelaksanaannya. Selain memiliki gaya kepemimpinan seorang kepala ruang mampu melaksanakan fungsi pengarahan dari manajemen keperawatan melalui kegiatan pendelegasian. Pendelegasian merupakan kompetensi dari manajemen yang efektif, dimana manajer keperawatan dapat melakukan tugasnya melalui kerja bawahannya (Swanburg, 2000).

Wahyuningsih dan Yusiana (2016), dalam penelitiannya yang berjudul "Persepsi Perawat tentang Pendelegasian Tugas Kepala Ruang memengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Perawat" dengan hasil penelitian menunjukkan ada

hubungan persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Kesimpulan penelitian ini adalah persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang yang optimal menjadikan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat semakin baik. Pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruang yang optimal merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja ketua tim dan perawat pelaksana yang berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan. Fenomena yang terjadi di rumah sakit kepala ruang memiliki kegiatan yang padat seperti kegiatan rapat manajemen rumah sakit sehingga pelaksanaan peran dan fungsi kepala ruangan sebagai supervisor klinis dan konsultan bagi ketua tim dalam asuhan keperawatan sering terabaikan dan kurang optimal.

Kendala utama dalam pelaksanaan MDK'R' di RS Roemani Semarang adalah kurangnya kesadaran diri perawat kepala ruang dan ketua tim dalam melaksanakan dan mendokumentasikan MDK'R'. Hal ini disebabkan kurangnya sistem kontrol dari atasan, jumlah pasien yang relative banyak, dan pemahaman tentang pentingnya MDK'R' yang belum optimal. Ovari et al., (2017), dalam penelitiannya yang berjudul "Pendelegasian Tugas Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Pelaksana Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja" dengan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat menurut persepsi perawat pelaksana, nilai  $p=0,037$ ,  $\alpha=0,05$ , variabel yang dominan memengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana adalah pendelegasian tugas, nilai  $p=0,002$ ,  $\alpha=0,05$ . Maknanya adalah pendelegasian tugas dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana. Kepuasan kerja perawat meningkat merupakan wujud kinerja positif yang menunjukkan adanya hubungan kerjasama yang baik dalam suatu tim dimana salah satu kegiatan yang dilakukan yaitu delegasi keperawatan. Hal ini menunjukkan apabila kepala ruangan melaksanakan salah satu fungsi

pengorganisasian yaitu penerapan Model delegasi Keperawatan relactor (MDK'R) maka dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana. Hal ini didukung pula oleh teori Robbins (2011), yang menyatakan perawat yang tidak mendapatkan kepuasan kerja atau kepuasan kerjanya rendah akan memperlihatkan sikap dan perilaku yang tidak baik seperti sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah, cepat bosan, emosi tidak stabil, sering absen atau melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap dan perilaku perawat dapat memengaruhi penampilan kerja.

Hasil penelitian Setiasih (2006), menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja perawat dengan kepuasan pasien di RS Husada, ( $r=0,519$ ;  $p=0,019$  dengan  $\alpha=0,05$ ). Perawat yang memiliki kepuasan dalam bekerja dapat disebabkan oleh efektifitas pendelegasian keperawatan yang telah diberi kepala ruang. Dampak dari kepuasan kerja perawat berdampak pula terhadap pemberian pelayanan keperawatan melalui asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan yang berkualitas dapat memberikan kepuasan pasien sebagai penerima pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terkait diantaranya: Baihaqi (2010), bahwa fungsi manajerial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Kepala ruang yang menerapkan delegasi keperawatan dengan efektif dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat. Kepala ruang yang menerapkan delegasi keperawatan secara disiplin, merupakan *role model* yang positif dalam tindakan kedisiplinan kinerja. Delegasi keperawatan yang diterapkan merupakan suatu bukti bahwa kepala ruang telah memiliki kesadaran dan manajemen diri yang positif. Rumah sakit dapat mengupayakan dan meningkatkan kondisi kepuasan kerja perawat pelaksana secara berkelanjutan dengan mengimplementasi fungsi pengarahan melalui kegiatan delegasi keperawatan agar dapat memberi asuhan kepera-

watan yang memiliki kualitas tinggi. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas berbagai aspek pekerjaannya (Wexley & Yuki, 2004).

Parmin (2010), memaparkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen: pengorganisasian Kepala Ruang dengan motivasi perawat pelaksana, ( $p= 0,022$ ,  $\alpha= 0,005$ ). Kepala ruang sebagai pemberi delegasi keperawatan perlu menciptakan kerjasama yang baik, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang sesuai dan saling menunjang satu sama lain. Hal ini berpengaruh terhadap semangat dan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Rohmawati (2006), bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik dengan fungsi pengorganisasian Kepala Ruang yang efektif, ( $p= 0,004$ ,  $\alpha= 0,05$ ). Astuti (2011), menjelaskan bahwa adanya hubungan fungsi pengarahan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat ( $p= 0,001$ ,  $\alpha= 0,05$ ). Selain itu, Simamora (2012) juga memaparkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi perawat pelaksana terhadap penerapan fungsi pengorganisasian kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana. Seorang kepala ruang melaksanakan manajemen keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Pengorganisasian adalah langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan, menetapkan tugas pokok dan wewenang serta pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada staf dalam rangka mencapai tujuan (Muninjaya, 2004). Marquis dan Huston (2010) menyatakan bahwa pada pengorganisasian hubungan ditetapkan, prosedur diuraikan, perlengkapan disiapkan, dan tugas diberikan. Pendelegasian keperawatan merupakan salah satu kegiatan menerapkan fungsi manajemen pengorganisasian. Kurniadi (2013), menyatakan bahwa prinsip-prinsip manajemen keperawatan adalah memenuhi kebutuhan asuhan keperawatan yang efektif, memanfaatkan waktu

yang efektif, melibatkan staf dalam pembuatan keputusan, mengorganisir struktur organisasi, memberikan motivasi, mengembangkan staf, menerapkan komunikasi efektif yang baik terhadap sejawat perawat atau tenaga kesehatan lainnya dan melakukan langsung kegiatan pengarahan serta pengendalian.

Penelitian ini juga menemukan bahwa banyaknya jumlah pasien yang relatif banyak menjadi salah satu kendala belum optimalnya pelaksanaan MDK'R' di RS Roemani Semarang. Kepala ruang melakukan banyak pekerjaan yang cukup menyita waktu, sehingga kesulitan untuk mengatur waktu agar dapat melakukan MDK'R' secara rutin dan kontinyu. Hal ini menunjukkan kepala ruang harus memiliki manajemen diri dan kedisiplinan diri yang kuat. Pendelegasian yang efektif memiliki 3 hal penting yaitu: kebebasan bertanggung jawab, komunikasi terbuka, analisis faktor-faktor seperti sasaran organisasi, persyaratan tugas dan kemampuan karyawan dalam hal ini perawat (Amirullah, 2004). Kepala ruang jika memiliki manajemen diri dan kedisiplinan diri yang kuat serta menerapkan prinsip pendelegasian yang efektif dapat melaksanakan MDK'R' dengan baik dan sesuai dengan pedoman. Dampak yang diharapkan dengan terlaksananya MDK'R' secara rutin mampu meningkatkan pemberian pelayanan keperawatan dan memberikan kepuasan bagi pasien dan keluarga.

Delegasi keperawatan merupakan salah satu aktifitas kepala ruang melaksanakan fungsi manajemen dalam pemberian pelayanan keperawatan. Mekanisme delegasi keperawatan yang efektif menjamin kualitas pendelegasian keperawatan (Pohan, 2017). Pendelegasian keperawatan adalah upaya mutlak yang harus dilakukan oleh seorang kepala ruang pada saat harus menjalankan tugas lain dan terpaksa meninggalkan ruangan. Di antara beberapa tugas lain kepala ruang, ada dua tugas yang harus dilaksanakan secara rutin setiap hari dan minimal dilakukan satu kali sehari, yaitu mengkoordinasikan pelayanan keperawatan dan mengelola praktik klinik.

Keefektifan pendelegasian tugas kepala ruang baik tugas fungsional maupun managerial dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Mengingat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat adalah peran manager keperawatan dalam hal ini kepala ruang, yang dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan cara melaksanakan fungsi manajer yaitu pendelegasian tugas. Pendelegasian tugas yang dilakukan manajer (kepala ruang) efektif atau baik maka dapat menimbulkan persepsi perawat yang baik sehingga kepuasan kerja perawat dapat tercapai.

## Kesimpulan

Hasil penelitian yang didapatkan adalah pengalaman perawat kepala ruang tentang MDK 'R' di RS Roemani Semarang telah dilaksanakan, namun belum optimal karena masih ada beberapa kendala. Guna mengoptimalkan pelaksanaan MDK 'R', maka perawat kepala ruang dan ketua tim harus meningkatkan kedisiplinan, memiliki kesadaran diri dan melakukan manajemen diri untuk melaksanakan MDK 'R' tanpa mengabaikan pekerjaan yang lain.

Kepala ruang yang mampu mendelegasikan tugas secara jelas dan baik kepada ketua tim dan perawat pelaksana agar dapat meningkatkan persepsi perawat tentang pendelegasian menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Ketua tim sebagai perawat penerima delegasi sebaiknya meningkatkan diri dan menambah wawasan dan informasi tentang pendelegasian tugas kepala ruang yang efektif baik tugas fungsional maupun managerial agar perawat dapat melaksanakan proses delegasi dengan baik sehingga persepsi perawat tentang pendelegasian menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Penelitian kualitatif ini berhasil menjawab konteks masalah pengalaman kepala ruang tentang pelaksanaan MDK 'R' di RS Roemani Semarang yaitu pelaksanaan MDK 'R' belum

optimal dan memiliki beberapa kendala dan hambatan perlu mendapat pemecahan masalah.

Saran yang direkomendasikan yaitu program pelatihan dan *training* pada perawat kepala ruang tentang kedisiplinan, kesadaran diri, dan manajemen diri sehingga akan meningkatkan pemberian pelayanan keperawatan. Program pelatihan dan *training* ini diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan MDK 'R' di rumah sakit Roemani Semarang. Saran berikutnya yaitu kepala ruang sebagai pemberi delegasi menerapkan MKD 'R' dengan rutin, sesuai pedoman, dan memberikan *reward* dan *punishment* bagi penerima delegasi keperawatan dalam hal ini ketua tim sebagai evaluasi dan kepedulian terhadap kinerja perawat. Kepala ruang yang telah memiliki kesadaran diri dan manajemen diri yang baik, menghasilkan kedisiplinan yang kuat dalam menerapkan Model Delegasi keperawatan 'Relactor' (MS, RR, TN).

## Ucapan Terima Kasih

Terimakasih peneliti ucapkan kepada Kemenristek Dikti sebagai penyandang dana penelitian, LPPM UNIMUS yang memfasilitasi proses penelitian dan partisipan yang telah bersedia memberikan informasi terkait penelitian ini.

## Referensi

- Afiyanti, Y., & Rachmawati, I.N. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif dalam riset keperawatan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Alex, S.N. (2008). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amirullah, A. (2004). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, M. (2011). *Hubungan fungsi pengarahan dengan kepuasan kerja di RS Haji Jakarta* (Tesis, Pasca Sarjana UI). Universitas Indonesia, Jakarta. Retrieved from <http://www.lontar.ui.ac.id/fik=digital> 20284809.

- Baihaqi, M.F. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. (Undergraduated Thesis, unpublished). Universitas Diponegoro Semarang, Central Java. Retrieved from [http://eprints.undip.ac.id/23032/1/SKRIPSI\\_C2A003074.pdf](http://eprints.undip.ac.id/23032/1/SKRIPSI_C2A003074.pdf).
- Kurniadi, K. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya*. Jakarta: Badan Penerbit FKUI.
- Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Mahlmeister, M. (1999). *Kualitas asuhan keperawatan di rumah sakit dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan*. Retrieved from <http://www.wordpress.com/category/munasemen.sdm>.
- Moleong, L.J. (2000). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Putra Karya.
- Muninjaya, A.A.G., (2004). *Manajemen buku kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Nugroho, N. (2004). *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pegawai daerah di Puskesmas kabupaten Kudus* (Tesis, tidak dipublikasikan). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang, Central Java.
- Nurachmah, E. (2005). *Jenis-jenis riset kualitatif* (Unpublished). Faculty of Nursing Universitas Indonesia, Jakarta.
- Ovari, I., Setyowati, S., & Yasmi, Y. (2017). Pendelegasian tugas kepala ruangan menurut persepsi perawat pelaksana dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Jurnal Ipteks Terapan: Research of Applied Science and Education*, VII (13), 194–207.
- Parmin, P. (2010). *Hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Undata Palu* (Master Thesis, unpublished). Universitas Indonesia, Jakarta.
- Pohan, V.Y. (2017). *Efektifitas model delegasi keperawatan "relactor" terhadap kualitas pendelegasian keperawatan di Rumah Sakit Roemani Semarang* (Dissertation, unpublished). Faculty of Nursing Universitas Indonesia, Jakarta.
- Retno, Y.D. (2012). *Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratik kepala perawat dengan kedisiplinan kerja perawat* (Undergraduated Thesis, unpublished). Universitas Muhammadiyah Surakarta, Central Java.
- Rohmawati, R. (2006). *Hubungan fungsi manajemen kepala ruangan menurut persepsi perawat pelaksana dan karakteristik individu dengan pelaksanaan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang* (Thesis, unpublished). Faculty of Nursing Universitas Indonesia, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2011). *Organizational behaviour*. New Jersey: Prentice – Hall Incusia.
- Setiasih, S. (2006). *Hubungan antara kepuasan kerja perawat dan kepuasan pasien di Rumah Sakit Husada Jakarta* (Thesis, unpublished). Faculty of Nursing Universitas Indonesia, Jakarta.
- Siagian, S.P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, R.H. (2012). *Buku ajar manajemen keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Swanburg, R.C. (2000). *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan untuk perawat klinis*. Jakarta; Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Wahyuningsih, A., & Yusiana, M.A. (2016). Persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat. *Jurnal Stikes RS Baptis Kediri*, 9 (2).

Wexley, K.N., & Yuki, G.A. (2004). *Kepuasan Kerja*. Retrieved from <http://www.id.wikipedia.org/kepuasan.kerja>