

HUBUNGAN FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN SEBAGAI PENGARAH KINERJA PERAWAT DALAM PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN : *SYSTEMATIC REVIEW*

Ayu Andini Triana^{1*}, Banita Ihfatun Drama², Febby Anggraeni Rochmah³, Rahadian Imaduddin⁴, Heri Ridwan⁵, Ahmad Purnama⁶

Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Sumedang^{1,2,3,4,5,6}

*Corresponding Author : ayuandinitrn@upi.edu

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam suatu organisasi akan menentukan keberhasilan atau tidaknya, akan tetapi seorang perawat sebagai yang memberikan pelayanan kesehatan dapat menyebabkan ketidakpuasan pasien yang disebabkan oleh berbagai hal contohnya karena lambatnya perawat dalam memberikan layanan, tidak terampil dan kurang kompeten dalam melayani pasien, dan kurang menanggapi jika ada keluhan pasien. Maka dari itu, untuk mencapai hal ini diperlukan seorang pemimpin atau kepala ruangan yang tegas, kompeten dan memiliki kemampuan untuk memberikan arahan pada anggota timnya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan fungsi kepemimpinan kepala ruangan sebagai pengarah kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah systematic review dengan melakukan review jurnal - jurnal dari beberapa database. Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara fungsi kepemimpinan seorang kepala ruangan dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Kepemimpinan yang baik dan tegas dari kepala ruangan memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang peran kunci kepemimpinan kepala ruangan dalam meningkatkan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan, faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi antarperawat, dan secara langsung memengaruhi kualitas asuhan keperawatan. Kesimpulan dari penelitian dari hasil review beberapa jurnal yaitu terdapat hubungan antara fungsi kepemimpinan kepala ruangan sebagai pengarah kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

Kata kunci : asuhan keperawatan, fungsi kepemimpinan, kepala perawat, kinerja perawat

ABSTRACT

Leadership within an organization plays a crucial role in determining its success or failure. However, healthcare service providers, such as nurses, can contribute to patient dissatisfaction due to various reasons, such as delayed service, lack of skills and competence, and inadequate response to patient complaints. Therefore, achieving satisfaction in healthcare services requires a leader or head nurse who is firm, competent, and capable of providing guidance to their team members. The objective of this research is to explore the relationship between the leadership function of a head nurse as a director and the performance of nurses in providing patient care. The research method employed is a systematic review, involving the analysis of journals from various databases. The results indicate a significant correlation between the leadership function of a head nurse and the performance of nurses in delivering patient care. Effective and decisive leadership from the head nurse is crucial in understanding their pivotal role in enhancing nurse performance in healthcare delivery. Key factors influencing success include creating a conducive work environment, fostering collaboration among nurses, and directly impacting the quality of patient care. In conclusion, the findings from the review of several journals affirm a connection between the leadership function of a head nurse as a director and the performance of nurses in providing patient care.

Keywords : head nurse, leadership functions, nurse performance, nursing care

PENDAHULUAN

Suatu rumah sakit bergantung pada berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk berhasil, sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting, dan perawat adalah salah

satunya. Selain itu, kepemimpinan suatu organisasi menentukan keberhasilannya (Pangestu 2023). Akan tetapi, seorang perawat dapat menyebabkan ketidakpuasan pasien karena mereka cenderung lambat memberikan layanan, tidak terampil melayani pasien, dan kurang menanggapi keluhan pasien. Untuk mencapai hal ini, diperlukan seorang pemimpin atau kepala ruangan yang tegas dan memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggota timnya. hal ini sesuai dengan pernyataan Ahmad (2022) Sebagai pemimpin operasional dalam bidang keperawatan, kepala ruangan memimpin perawat pelaksana sebagai sumber daya manusia secara langsung dalam memberikan asuhan keperawatan profesional. Kepala ruangan sangat penting karena keberhasilan layanan keperawatan dipengaruhi oleh bagaimana mereka mengelola. Oleh karena itu, penelitian tentang hubungan antara fungsi kepemimpinan kepala ruangan sebagai pengarah dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sangat penting. Ini karena asuhan keperawatan yang optimal diharapkan dapat memenuhi harapan pelanggan untuk mendapatkan pelayanan terbaik selama mereka dirawat di rumah sakit, secara tidak langsung mendukung tujuan rumah sakit. (Majid, 2016)

Menurut penelitian Amal Alluhaybi, *et al* (2023) Gaya kepemimpinan manajer positif berkorelasi positif dengan keterlibatan perawat terdaftar. Pertimbangan etis, perilaku positif, promosi kesetaraan, dan hubungan karyawan yang sehat adalah ciri-ciri perilaku umum dari gaya kepemimpinan yang efektif. Temuan tinjauan dapat membantu pemimpin keperawatan mengembangkan pelatihan dan pendidikan gaya kepemimpinan. Ketika membuat intervensi untuk perawat staf, penting untuk mengingat dampak tidak langsung dari gaya kepemimpinan manajer perawat dan faktor mediasi mereka. Pemahaman yang lebih baik tentang teori dan prinsip dasar yang membentuk lingkungan pelayanan kesehatan saat ini dan mempengaruhi struktur pelayanan sangat penting untuk keberhasilan pemimpin perawat dalam menerapkan solusi HCD yang secara efektif memenuhi kebutuhan pasien. Dengan melihat pengaruh lebih dalam dari Difusi Inovasi Roger, Model Sistem Neuman, dan Teori Hubungan Interpersonal Peplau. (wymer ,j. A., *et al* 2023)

Penelitian Abdullah, R. P. I. (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja perawat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Hasil cross tabulasi menunjukkan bahwa perawat yang mempersepsikan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan yang lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik di RS Ibnu Sina Makassar, dan sebaliknya terdapat sebuah penelitian. Studi ini dilakukan di Rumah Sakit Darurat Mansoura di Mesir, yang terkait dengan Universitas Mansoura. Penelitian ini melibatkan semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit Darurat Mansoura, yang mencakup 110 orang. Penelitian ini mengumpulkan data dengan mengisi angket kepemimpinan dan checklist untuk menilai kinerja. Penelitian ini tidak menemukan hubungan statistik yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Hasilnya juga menunjukkan bahwa tingkat kinerja staf cenderung rendah. Oleh karena itu, kepala perawat dan staf perawat harus dilatih dalam gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja. (Elmezain & Nehal, 2019).

Menanggapi penelitian-penelitian sebelumnya, seperti penelitian Alluhaybi, A., dkk. (2023) yang hanya berfokus pada gaya kepemimpinan manajer perawat dan keterlibatan perawat di lingkungan rumah sakit, serta untuk memberikan saran untuk perbaikan dan penelitian tambahan tentang bagaimana gaya kepemimpinan manajer perawat memengaruhi keterlibatan kerja perawat. Selain itu, mereka belum mempelajari peran kepala ruangan sebagai pengarah dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Selanjutnya, penelitian dari Wymer, J. A., dkk (2023) berfokus pada peningkatan pemahaman tentang teori dan prinsip dasar yang membentuk lingkungan pelayanan kesehatan saat ini dan mempengaruhi struktur pelayanan, yang sangat penting bagi keberhasilan pemimpin perawat. Namun, penelitian ini tidak mencakup fungsi dasar kepemimpinan kepala ruangan yang mengarahkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Selanjutnya, penelitian Abdullah, R. P. I. (2019) hanya berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan

transaksional secara bersamaan mempengaruhi kinerja perawat, tetapi tidak mempelajari bagaimana gaya dan fungsi kepemimpinan secara keseluruhan mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan perawatan keperawatan kepada pasien. Selanjutnya, penelitian ini hanya fokus mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala perawat yang dibangun dari perspektif perawat staf berkorelasi dengan kinerja kerja perawat staf dan menunjukkan bahwa tingkat kinerja perawat yang relatif rendah.(Elmezain & Nehal, 2019).

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan fungsi kepemimpinan kepala ruangan sebagai pengarah kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *systematic review*, Tinjauan secara sistematis yang dilakukan dengan metode PRISMA mulai dari identifikasi, penyaringan, inklusi serta kelayakan/*eligibility* untuk menilai kualitas artikel. Database yang digunakan yaitu google scholar dan science direct, dengan kata kunci yang digunakan yaitu Fungsi kepemimpinan, kepala perawat, kinerja perawat, asuhan keperawatan.

HASIL

Pencarian artikel telah dilakukan dan didapatkan sebanyak 5255 artikel yang teridentifikasi. Hasil eksklusi artikel yang tidak sesuai dengan tujuan dan topik yang sama sehingga didapatkan hasil akhir artikel sebanyak 6 artikel yang telah memenuhi kriteria.

Tabel 1. Review Artikel Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Ruangan Sebagai Pengarah Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil
1	Moh. Sofyan Adiputra	Hubungan Antara Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan	Analitik korelasi dengan pendekatan cross sectional	Hasil survei yang dilakukan di RS Anna Medika menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki arahan kepala ruangan yang kuat (19 dari 57,6%), dan mayoritas responden memiliki kinerja perawat yang sangat baik (17 dari 51,5%). Dalam terang fakta bahwa uji statistik Spearman Rank P-Value menemukan adanya korelasi antara kinerja perawat dan kepemimpinan penanggung jawab ruangan (0,001 0,05), masuk akal untuk berasumsi bahwa orang yang bertanggung jawab atas ruangan tersebut akan menyusun rencana supervisi keperawatan agar dapat menilai perilaku perawat dan menginstruksikan mereka tentang aspek kinerja apa yang diperlukan peningkatan.
2.	Rahayu Nawangwulan, Dewi Fitriani, Riri Yuannita, Sesilia Utami	Hubungan supervisi kepala ruangan dengan	Penelitian deskriptif analitik dengan studi	Penelitian diperoleh dari 82 responden didapatkan hasil hampir seluruhnya dengan supervisi kepala ruangan baik

		kinerja perawat pelaksana	korelasional yang menggunakan kuesioner dan lembar observasi	sebanyak 92,7% dan sebagian besar dengan kinerja perawat pelaksana baik sebanyak 80,5%. Hasil uji statistik diperoleh nilai (p-value=0,001, α :0,05)
3.	Sanata H. Habeahan, Mindo Tua Siagian, Frida Lina Tarigan	Hubungan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021	Korelasi analitik (penelitian analitik) dengan rancangan penelitian cross sectional	Ada hubungan prestasi kerja, tanggung jawab, supervise, kondisi kerja, organisasi kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe Tahun 2021. di Puskesmas Sibande adalah faktor supervisi.
4.	Nur Khalisah Hayati1, Endang Pertiwiwati1, Eka Santi1	Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Penerapan Keselamatan Pasien	Pendekatan kuantitatif desain cross sectional	Hasil analisis penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan antara fungsi manajemen kepala ruang dengan penerapan keselamatan pasien di Rumah Sakit "X" Kota Banjarbaru dengan p-value=0,024 (p<0,05).
5.	Yohanes Jakri, Hildegardis Timun	Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Puskesmas Waelengga Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019	Penelitian ini merupakan penelitian deskripsi kuantitatif dengan desain cross sectional study	Hasil Analisa data menggunakan uji Chi-square didapatkan nilai signifikansi variabel fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan adalah p value $0,046 < \alpha = 0,05$.
6.	Mila Triana Sari, Miko Eka Putri, Daryanto	Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Jambi	Penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional	Hasil penelitian didapatkan hasil uji statistik diperoleh Nilai p Value 0,026. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi manajemen kepala ruangan berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil tabel review jurnal, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi. Fungsi Kepemimpinan Kepala Ruangan Sebagai Pengarah Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan.

PEMBAHASAN

Fungsi Kepemimpinan Pengarahan Kepala Ruang

Menurut penelitian (Moh. Sofyan, 2022) menyatakan bahwa Pemimpin kelompok sering mengacu pada pendapat pelayan selama diskusi dan memberikan hadiah kepada pelayan jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi tanggung jawab mereka. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isra Wahyuni (2011) dan Amalia, (2018) menyatakan bahwa Hubungan antara motivasi dan perawat bijak menunjukkan bahwa semakin banyak motivasi yang diberikan kepada perawat untuk makan, sehingga rumah sakit lebih fokus pada fungsi daripada penggunaan ruang, yang merupakan tugas pengaharan yang dianggap penting. Menurut penulis, motivasi mengungkapkan banyak informasi tentang kejadian yang akan datang, yang merupakan indikasi paling penting dari fungsi peringatan yang akan dilakukan oleh ruangan pada acara yang akan datang. Minat karyan akan meningkat karena tuan ruangan mendukung lebih lanjut, memungkinkannya bekerja sesuai keinginan bos.

Menurut penelitian (Nur Khalisa, 2022) menyatakan bahwa 64,2 persen perawat pelaksana mengatakan bahwa kepala ruang menjalankan tugas manajemen. Semua organisasi di ruang rawat inap membutuhkan manajemen untuk mencapai tujuan bersama. Cara suatu organisasi mencapai tujuan mereka dikenal sebagai proses manajemen. Untuk mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikannya, manajemen membutuhkan subjek dan objek. (Ritonga & Gulo, 2019). Kepala ruangan dapat meningkatkan kualitas perawat di bangsal rawat inap dengan melakukan tugas manajemennya dengan baik, sesuai dengan Penelitian Ritonga & Gulo (2019) yang menjelaskan bahwa fungsi manajemen yang dijalankan dengan baik membantu kepala ruang dalam memimpin dan mendorong perawat pelaksana.

Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan

Menurut penelitian (Moh. Sofyan, 2022) mengatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian di RSU Anna Medika, sebagian besar sekitar 17 pos yang tersedia, yang sesuai dengan frekuensi 51,5%. Komponen Soal Evaluasi No. 22, 23 dan 25 memberikan hasil yang paling signifikan menurut analisis butir kuesioner Evaluasi Tindakan Perawatan yang diberikan sesuai dengan tujuan dan kriteria keberhasilan, dan mengevaluasi peningkatan kesehatan dan kesejahteraan pasien setelah tindakan, keduanya merupakan bagian dari proses. Menurut para ahli, kinerja, tanggung jawab, dan pengetahuan umum perawat yang bersangkutan akan meningkat seiring dengan pertumbuhannya. Namun, karena perawat saat ini memprioritaskan pelayanan berkualitas, akan ada penurunan produktivitas. Produksi akan menurun sebagai akibat dari keputusan ini. Menurut temuan jajak pendapat, sangat jelas bahwa sekitar 21 orang yang menderita presentase adalah mayoritas dari mereka yang telah bekerja selama lebih dari dua tahun (63,6%). Kualitas pekerjaan tenaga kesehatan dalam suatu organisasi akan dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan.

Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Seorang Perawat

Dari jurnal yang sudah dikaji didapatkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat, yaitu (Nawangwulan et al., 2021):

Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, 76,8% perawat pelaksana perempuan dan 23,2% perawat pelaksana laki-laki menunjukkan sikap penuh perhatian saat memberikan asuhan keperawatan. Menurut Muchlas (2015), perawat perempuan harus memberikan perawatan keperawatan dengan penuh tanggung jawab dan rasa empati sehingingnya karena perempuan menghadapi tekanan emosional yang lebih besar karena memiliki peran di pekerjaan dan dalam keluarga, seperti ibu, istri, dan ibu rumah tangga.

Usia

Karakteristik usia perawat pelaksana terdiri dari tiga kategori: usia dewasa awal 59,8%, usia dewasa akhir 30,5%, dan usia dewasa awal 9,8%. Sebagian besar perawat pelaksana berusia antara 26 dan 35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana memiliki produktivitas kerja yang tinggi, semangat, dan motivasi tinggi untuk bekerja. Ini akan membuat perawat lebih bersemangat, bersemangat, dan berpengalaman dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien mereka.

Tingkat Pendidikan

Dua kelompok karakteristik perawat pelaksana berdasarkan tingkat pendidikan formal: D3 sebesar 61,0% dan S1 sebesar 39,0%. Tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi akan berdampak positif pada harapan karir, perolehan, dan penghasilan, dan tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi akan berdampak positif pada kinerja perawat pelaksana.

Masa Kerja

Menurut masa kerja, karakteristik perawat pelaksana terbagi menjadi dua kelompok: mereka yang memiliki lebih dari 5 tahun sebesar 64,6% dan mereka yang memiliki kurang dari 5 tahun sebesar 35,4%. Semakin lama seorang perawat bekerja, mereka akan menjadi lebih terampil dan lebih cepat dalam mengerjakan tugas mereka karena mereka sudah terbiasa dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Semakin lama seorang perawat bekerja juga akan berdampak pada produktivitasnya, seperti pengetahuan keterampilan dan kinerja mereka, sehingga mereka akan.

Status Kepegawaian

Menurut status kepegawaian, perawat pelaksana dibagi menjadi dua kelompok: PNS 79,3% dan kontrak 20,7%. Karyawan tetap cenderung memiliki hak yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Status kepegawaian yang tetap menunjukkan bahwa mereka berada dalam lingkungan yang aman, sehingga mereka dapat bekerja dengan aman.

Lain-Lain

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja Seorang perawat pelaksana yaitu: Faktor personal atau individu, Faktor kepemimpinan, Faktor sistem, Faktor kontekstual atau situasional

Bagaimana perawat melakukan pekerjaan mereka dapat dipengaruhi oleh hal-hal ini. Karena supervisi dapat membantu perawat pelaksana memiliki lebih banyak kontrol, kinerja mereka berpengaruh. Untuk mencapai hasil perawatan pasien yang optimal, proses supervisi sangat penting. Supervisi yang baik dapat menciptakan hubungan yang kuat, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan komitmen terhadap mutu.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Jakri pada tahun 2019 menemukan bahwa persepsi perawat tentang fungsi manajemen kepala ruangan yang baik sebesar 85% dan yang kurang sebesar 15%; gambaran kinerja perawat pelaksana yang baik sebesar 285% dan gambaran kinerja yang kurang sebesar 15%; dan ada korelasi yang signifikan antara fungsi manajemen kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan asuhan kepada pasien mereka dengan nilai $p\text{-value} (0,046) < \alpha (0,05)$ (Jakri & Timun, 2019). Sejalan dengan peneitian yang dilakukan oleh Nawangwulan pada tahun 2021 yang menjelaskan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang, terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana, dengan nilai $p\text{-value} = 0,001$ dan $\alpha=0,05$. Kesimpulannya adalah bahwa ada korelasi yang signifikan antara fungsi supervisi dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Ruangan sebagai Pengarah Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan

Menurut penelitian Moh. Sofyan (2022) menyatakan bahwa Hasil uji statistik digunakan untuk menghitung Rank Spearman, dan nilai statistik 0,001 menunjukkan telah dihitung (0,05), Ada korelasi antara perlindungan yang diberikan pada ruangan kepada perawat di RSUD Anna Medika Madura. Kedua variabel tersebut belum dipahami secara menyeluruh, menurut nilai korelasi kurang dari 0,552. Hasil penelitian Murtiani (2013) dalam (Murtiani dkk., 2021) tentang hubungan antara peran pengarahan tua TIM dan jenis tugas perawat konsisten dengan temuan ini, sehingga kesimpulan ini sesuai. Kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap penampilan kerja perawat, sehingga kinerja yang baik dapat dicapai melalui pengarahan yang baik dari kepala ruangan terhadap perawat yang berpengalaman. Sedangkan menurut Triwibowo (2013) dalam (Saragih, 2018), terdapat hubungan antara pelaksanaan pengawasan dengan kinerja perawat dalam dokumentasi askep. Kinerja perawat menunjukkan seberapa siap seseorang untuk memikul tugas baru ketika mereka diberi kesempatan untuk melakukannya. Kinerja terdiri dari dua komponen; satu komponen membutuhkan kemampuan individu untuk meningkatkan tingkat kinerja. Selain itu, setiap tindakan harus berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara khusus.

Berdasarkan hasil penelitian Sanata (2022) yang diperoleh dari informan utama, yang diperkuat oleh informan lain, supervisi seorang pimpinan sebagai pengarah kerja mencakup memantau kinerja karyawan sesuai dengan perencanaan kerja dan menawarkan masukan terhadap kinerja untuk pelaksanaan RTL.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil review artikel sebanyak 6 artikel dapat disimpulkan bahwa adanya Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Ruangan Sebagai Pengarah Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan, berbagai artikel menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan yang baik salah satunya kepemimpinan kepala ruangan sebagai pengarah kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan banyak terimakasih kepada banyak pihak yang sudah membantu dalam penyusunan artikel ini, terkhusus kepada Dosen Pembimbing yang sudah banyak membantu dalam memberikan masukan dan saran untuk penyusunan artikel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. P. I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017. *UMI Medical Journal*, 4(1), 81-89.
- Adiputra, M. (2022). *Hubungan Antara Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan (Studi Di RSUD Anna Medika Madura)* (Doctoral Dissertation, Stikes Ngudia Husada Madura)
- Agustin, R. (2023). Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kualitas Kinerja Pelaksanaan Discharge Planning Di Ruang Rawat Inap Rsu Haji Surabaya.
- Ahmad, S. N. A. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)*, 3.

- Akbiyik, A., Akin Korhan, E., Kiray, S., & Kirsan, M. (2020). The Effect Of Nurses' Leadership Behavior On The Quality Of Nursing Care And Patient Outcomes. *Creative Nursing*, 26(1), E8–E18. <https://doi.org/10.1891/1078-4535.26.1.E8>
- Al Sabei, S. D., & Ross, A. M. (2023). The Relationship Between Nursing Leadership And Patient Readmission Rate: A Systematic Review. *The Canadian Journal Of Nursing Research = Revue Canadienne De Recherche En Sciences Infirmieres*, 55(3), 267–278. <https://doi.org/10.1177/08445621231152959>
- Amal Alluhaybi, Amanda Wilson, Kim Usher, Joanne Durkin, "Impact Of Nurse Manager Leadership Styles On Work Engagement: A Systematic Literature Review", *Journal Of Nursing Management*, Vol. 2023, Article Id 5090276, 9 Pages, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/5090276>
- Amri, A., & Ardenny, A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajerial Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis. *JONAH: Journal Of Nursing And Homecare*, 1(1).
- Anselmann, V., & Mulder, R. H. (2020). Transformational Leadership, Knowledge Sharing And Reflection, And Work Teams' Performance: A Structural Equation Modelling Analysis. *Journal Of Nursing Management*, 28(7), 1627-1634.
- Arslan, G. G., Özden, D., Göktuna, G., & Ertuğrul, B. (2022). Missed Nursing Care And Its Relationship With Perceived Ethical Leadership. *Nursing Ethics*, 29(1), 35–48. <https://doi.org/10.1177/09697330211006823>
- Cummings, G. G., Lee, S., Tate, K., Penconek, T., Micaroni, S. P., Paananen, T., & Chatterjee, G. E. (2021). The Essentials Of Nursing Leadership: A Systematic Review Of Factors And Educational Interventions Influencing Nursing Leadership. *International Journal Of Nursing Studies*, 115, 103842.
- Elmezain, Nehal. (2019). Relationship Between Head Nurses' Leadership Styles And Staff Nurses' Job Performance. 10.9790/1959-05146674.
- Habeahan, S. H., Siagian, M. T., & Tarigan, F. L. (2022). Hubungan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Staf Di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Tahun 2021. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 8(1), 515-527.
- Furukawa, A., & Kashiwagi, K. (2021). The Relationship Between Leadership Behaviours Of Ward Nurse Managers And Teamwork Competency Of Nursing Staff: A Cross-Sectional Study In Japanese Hospitals. *Journal Of Nursing Management*, 29(7), 2056–2064. <https://doi.org/10.1111/Jonm.13382>
- Gunawan, D., Hariyati, R. T. S., Afifah, E., & Afriani, T. (2021). The Relationship Between The Roles And Management Function Of The Head Nurse And Handover Implementation. *Enfermería Clínica*, 31, S157-S160.
- Hayati, N. K., Pertiwiwati, E., & Santi, E. (2022). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Penerapan Keselamatan Pasien. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(2), 84-93.
- Jakri, Y., & Timun, H. (2019). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Puskesmas Waelengga Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Wawasan Kesehatan*, 4(2), 56-66.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Nawangwulan, R., Fitriani, D., Yuannita, R., & Utami, S. (2021). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *The Journal Of Nursing Management Issues*, 1(1), 1-9.
- Nurdiana., Hariyati., Gayatri,D (2019) Head Nurse Strategy For Increasing Nurse Retention: A Factor Analisis. *Enferma Clinica*. <https://doi.org/10.1016/J.Enfcli.2019.04.087>

- Oktaviani, M. H., & Rofii, M. (2019). Gambaran Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang Terhadap Perawat Pelaksana Dalam Keselamatan Pasien. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 23.
- Pangestuti, A., Indawati, R., Indriani, D., & Kirana, G. R. (2023). Studi Systematic Literature Review Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ners*, 7(2), 1333-1339.
- Ritonga, E. P., & Gulo, E. K. (2019). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kepatuhan Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Patient Safety Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA*, 5(2), 81-85.
- Sembiring, N. G. C. (2020). Relasi Antara Supervisi Dengan Kualitas Pendokumentasian Dalam Asuhan Keperawatan.
- Wijaya, D., Girsang, E., Ramadhani, S. L., Nasution, S. W., & Karo, U. K. (2022). Influence Of Organizing Functions, Direction Functions And Planning Functions On Nurse Performance At Hospital Royal Prima Medan. *International Journal Of Health And Pharmaceutical (IJHP)*, 2(1), 1-8.
- Wymer, J. A., Weberg, D. R., Stucky, C. H., & Allbaugh, N. N. (2023). Human-Centered Design: Principles For Successful Leadership Across Health Care Teams And Technology. *Nurse Leader*, 21(1), 93–98.