

**LAPORAN HASIL  
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**SURVEY KEMAMPUAN PERAWAT *MANAGER* DI RUMAH SAKIT SWATA  
DI YOGYAKARTA**

**Disusun oleh:**

I.Wayan Sudarta .

0505076001

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BETHESDA YAKKUM  
YOGYAKARTA  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

## LAPORAN HASIL PENELITIAN DOSEN PEMULA

1. Penelitian
  - a. Judul Penelitian : Survey Kemampuan Perawat *Manager* di Rumah Sakit Swata di Yogyakarta
  - b. Bidang Ilmu : Ilmu Keperawatan
  - c. Kategori Penelitian : Penelitian Dosen Internal
2. Peneliti
  - a. Nama Lengkap : I Wayan Sudarta, S.Kep., Ns., M.Kep.
  - b. NIDN : 0505076001
  - c. Program Studi : Ilmu Keperawatan
  - d. Nomor HP : 08122742806
  - e. Alamat Surel (e-mail) : [wayan@stikesbethesda.ac.id](mailto:wayan@stikesbethesda.ac.id)
3. Perguruan Tinggi : STIKES Bethesda Yakkum  
Alamat Kantor : Jl. Johar Norhadi No. 6 Yogyakarta 6.  
Jangka Waktu Penelitian : 1 Tahun
4. Biaya yang digunakan :
  - a. Sumber dari institusi : Rp 5.000.000,00
  - b. Sumber lain (pribadi) : Rp 1.794.100,00
  - c. Jumlah : Rp 6.794.100,00

Yogyakarta, Desember 2024

Mengetahui,

Ketua STIKES Bethesda Yakkum

Dosen Pengusul



(Nurlia I., M.Kep., Sp.Kep.MB., Ph.D.NS)  
NIDN 0527088101

(I.Wayan Sudarta, S.Kep, Ns, M.kep )  
NIDN 0505076001

Menyetujui,

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

(Christina Yeni Kustanti, Ns., M.Pall.C., Ph.D)

NIDN. 0529017805

### DAFTAR ISI

HALAMAN	JUDUL.....	1
HALAMAN	PENGESAHAN.....	2
DAFTAR ISI	.....	2

KATA PENGANTAR .....	3
RINGKASAN.....	4
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A. Latar Belakang Masalah.....	4
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II STUDI PUSTAKA .....	7
BAB III METODE PENELITIAN.....	10
A. Desain Penelitian.....	10
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	10
C. Populasi dan Sampel .....	10
D. Alat Ukur Penelitian .....	10
E. Prosedur Pengumpulan Data .....	11
F. Etika Penelitian .....	11
G. Analisis Data.....	13
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	13
A. Hasil.....	13
B. Pembahasan .....	15
BAB V PENUTUP.....	18
A. Kesimpulan.....	18
B. Saran.....	18

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kepada Tuhan karena atas berkah dan karunia-Nya maka laporan hasil penelitian ini dapat diselesaikan. Penelitian ini bertujuan untuk Survey Kemampuan perawat *manager* di Rumah Sakit swasta di Yogyakarta.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung penyusunan laporan hasil penelitian ini, terutama kepada:

1. Ibu Ns. Nurlia Ikaningtyas, S.Kep., M.Kep., Sp.Kep.MB., Ph.D.NS., selaku Ketua STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta
2. Staf dosen dan karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta
3. Keluarga yang senantiasa memberi dukungan

4. Perpustakaan STIKES Bethesda Yakkum yang senantiasa memperikan pelayanan untuk referensi dalam penyusunan laporan hasil penelitian
5. Rekan-rekan sejawat di bidang keperawatan

Semoga hasil penelitian yang sudah disusun ini dapat memberikan input yang relevan untuk peningkatan kinerja profesi keperawatan.

Yogyakarta, Desember 2024

Peneliti

## **RINGKASAN**

Kemampuan perawat manager menjadi hal yang krusial dalam terwujudnya kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. Menurut American Organisation of Nurse Executive (AONE) tahun 2022, kompetensi perawat *manager* meliputi lima (5) domain yaitu: 1) Komunikasi dan membangun relasi, 2) Pengetahuan tentang lingkungan pelayanan kesehatan dan prinsip-prinsip klinis, 3) Kepemimpinan, 4) Profesionalisme, 5) Prinsip dan Keterampilan Bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kompetensi perawat manager. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif, dengan 53 responden perawat manger dari tujuh rumah sakit swasta di Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan dengan selfevaluation menggunakan kuesioner yang dibagikan secara online sesuai dengan prinsip etis penelitian kesehatan. Hasil penelitian ini mayoritas perawat manager mempunyai kemampuan pada level cukup. Perlu dilakukan upaya peningkatan kompetensi perawat manager melalui inhouse dan exhouse training yang berkelanjutan.

**Kata kunci:** Survey ; nurse *manager*; rumah sakit swasta; Kemampuan

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kesehatan merupakan hal yang sangat dijaga dan diinginkan oleh semua orang. Dan bukan hanya keinginan individu tetapi juga oleh keluarga, kelompok dan bahkan kelompok masyarakat. Untuk menunjang kesehatan yang optimal pada

masyarakat diperlukan upaya penyelenggaraan kesehatan yang harus dilaksanakan, seperti penyelenggaraan kesehatan secara umum. Salah satu bidang jasa yang memegang peranan cukup penting bagi masyarakat adalah pelayanan rumah sakit. Rumah Sakit Sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan merupakan dari bagian dari daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks (Shelemo, 2023). Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak bisa lepas dari kualitas kinerja sumber daya kesehatan yang bertugas. Salah satu tenaga kesehatan yang prosesntasanya paling banyak di rumah sakit adalah profesi perawat.

Peran perawat yang utama dan paling banyak disorot dan diketahui oleh masyarakat adalah sebagai pelaku/pemberi asuhan keperawatan, perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan secara langsung dan tidak langsung kepada klien, menggunakan pendekatan proses keperawatan yang meliputi : melakukan pengkajian dalam upaya mengumpulkan data dan informasi yang benar, menegakkan diagnosa keperawatan berdasarkan hasil analisis data, merencanakan intervensi keperawatan sebagai upaya mengatasi masalah yang muncul dan membuat langkah/cara pemecahan masalah, melaksanakan tindakan keperawatan sesuai dengan rencana yang ada dan melakukan evaluasi berdasarkan respon klien terhadap tindakan keperawatan yang telah dilakukan. Pengembangan profesionalisme perawat menjadi sorotan dalam pelaksanaan pemberian asuhan keperawatan pada pelayanan kesehatan (Hanny et al., 2022).

Pengembangan profesionalisme pimpinan (*leadership*) keperawatan melalui pendidikan berkelanjutan (*continuing professional development/CPD*) penting dilakukan di setiap institusi kesehatan untuk menyiapkan pemimpin keperawatan di masa depan yang kompeten<sup>2</sup> Perawat manajer dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan tidak hanya penguasaan teknologi tetapi aspek caring. Perawat manajer (PM) yaitu perawat manajer yang mengelola pelayanan keperawatan di sarana kesehatan, baik sebagai pengelola tingkat bawah (*front line manager*), tingkat menengah (*middle management*), maupun tingkat atas (*top manager*).

Manajer adalah seseorang yang melakukan sesuatu dengan benar tetapi pemimpin adalah seseorang yang melakukan hal yang benar, '*managers are people that do things right but leaders are people that do the right thing*' (Simbolon et al., 2023). Perawat manajer harus menguasai aspek kepemimpinan dimana pemimpin yang baik yaitu memiliki kemampuan untuk menciptakan visi, membangun kerja tim dengan berkolaborasi dengan tenaga kesehatan yang lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan staf.

Perawat manajer harus mampu melakukan kolaborasi dengan profesi lain dan antar unit kerja/departemen serta membantu orang lain untuk mendorong kerjasama secara terus menerus di masa depan. Doria menyebutkan suksesnya seorang perawat manajer harus mampu memimpin staf untuk melakukan perubahan, menciptakan lingkungan yang adaptif terhadap perubahan serta menyiapkan fase proses perubahan bisa terjadi. Hal inilah yang membutuhkan kreativitas seorang perawat manajer di dalam melakukan perubahan di ruang perawatan (Puspanegara et al., 2023). Caring merupakan inti dari keperawatan, seorang pemimpin keperawatan yang memiliki aspek caring akan meningkatkan kepuasan staf dan pasien. Berdasarkan hal tersebut maka kompetensi kunci pemimpin keperawatan di abad 21 difokuskan menjadi 5 C terdiri dari Critical Thinking, Communication, Collaboration, Creativity dan Caring (Mårtensson et al., 2021). Hasil observasi peneliti, belum ada persiapan berkelanjutan khususnya bagi perawat *manager* di rumah sakit swasta. Perawat *manager* masih cenderung melaksanakan kegiatan rutin yang sudah dilakukan sebelumnya yang masih kurang sesuai dengan aspek critical thinking dan aplikasi creativity. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggali dan mengevaluasi kompetensi perawat *manager* di rumah sakit swasta.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Bagaimanakah Kemampuan perawat *manager* rumah sakit swasta di Yogyakarta tahun 2024?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui karakteristik responden meliputi: usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja, dan pengalaman kerja sebagai perawat *manager*.
2. Mengevaluasi Kemampuan perawat *manager* rumah sakit swasta di Yogyakarta

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti  
Memberikan penambahan ilmu atau referensi terkait dengan kompetensi perawat *manager* rumah sakit swasta di Yogyakarta.
2. Bagi Rumah Sakit  
Memberikan masukan dan tambahan ilmu atau referensi terkait kompetensi perawat *manager* rumah sakit swasta di Yogyakarta.

## **BAB II STUDI PUSTAKA**

### **A. Perawat *Manager***

Manajemen keperawatan merupakan proses untuk melaksanakan dan mengatur sumber daya keperawatan untuk mencapai tujuan. Strategi manajemen keperawatan menghadapi new normal dalam pelayanan dan asuhan keperawatan meliputi interpersonal, informational, decisional, planning, organizing, staffing, actuating dan controlling (Simbolon et al., 2023). Mengelola keperawatan memerlukan perawat *manager* terutama perawat lini yang bersentuhan langsung dengan staf. Seorang staf memerlukan dukungan manajer dalam melaksanakan tugasnya sehingga kenyamanan dan keamanan staf dapat dipengaruhi oleh hubungannya dengan atasan (Cheraghi et al., 2023). Staf memerlukan motivasi, komunikasi terbuka, bimbingan dan umpan balik positif. Tugas tersebut yang harus difahami oleh perawat *manager* terkait peran dan fungsinya karena peran perawat *manager* sangat penting untuk keberhasilan individu dan organisasi (Harikadua et al., 2014).

Perawat *manager* adalah perawat yang bertanggung jawab untuk suatu unit di Rumah Sakit, Puskesmas atau Klinik. Perawat *manager* bertanggungjawab dalam perencanaan perawatan pasien, peningkatan kualitas, penetapan tujuan dan

penganggaran (Mardiyanthi et al., 2019). Perawat manajer juga menyusun jadwal dan penugasan staf, mengevaluasi kinerja, pengembangan profesional dan penyediaan peluang peningkatan pendidikan dan karir yang berkelanjutan, sehingga perawat manajer wajib untuk memastikan staf melaksanakan semua tugas dengan penuh tanggungjawab serta memastikan semuanya berfungsi seperti mesin yang diminyaki dengan baik (Zulkarnain, 2017).

## **B. Kompetensi Perawat *Manager***

Perawat manajer harus memiliki kompetensi klinik keperawatan (clinical skill) pada tahap ahli (expert) serta hubungan interpersonal yang baik sehingga mampu menggerakkan orang lain. Menurut American Association of College of Nursing (AACN) 2007 kompetensi inti yang harus dimiliki untuk menjadi pemimpin keperawatan yaitu : critical thinking, komunikasi, assesmen, teknologi keperawatan dan manajemen sumber daya, promosi kesehatan, penurunan resiko, dan pencegahan penyakit, penyakit dan tatalaksana penyakit, informasi dan teknologi, etika, konsep keberagaman manusia, kesehatan global, kebijakan sistem kesehatan, manajemen pelayanan kesehatan, koordinasi pelayanan dan profesi keperawatan. Menurut American Organisation of Nurse Executive (AONE) (Robert, 2019), ada lima kompetensi kunci kepemimpinan keperawatan yaitu komunikasi dan manajemen hubungan, profesionalisme, pengetahuan lingkungan kesehatan, dan prinsip bisnis. Kantanen mendeskripsikan kompetensi umum kepemimpinan perawat manajer terdiri dari pengambilan keputusan berdasarkan kajian literatur, membangun dan mempertahankan hubungan, komunikasi, skill mempengaruhi orang lain, inovasi dan ide dalam pelayanan, ketahanan dan ketenangan, integritas dan etika, menjaga komitmen pribadi, kompetensi profesional dan kredibilitas.

Sherman dalam (Pertwi et al., 2020), mengembangkan model kompetensi kepemimpinan keperawatan yaitu personal mastery (penguasaan diri sendiri), manajemen keuangan, sumber daya manusia, hubungan interpersonal yang efektif, caring dan sistem thinking. Wenqin Li dan Suvinee Wivatvanit studi di China mengidentifikasi terdapat delapan kompetensi kepemimpinan perawat manajer yaitu penguasaan diri, sistem thinking, komunikasi, membangun

hubungan, manajemen perubahan, manajemen sumber daya manusia, manajemen finansial, sistem informasi dan teknologi, pengetahuan lingkungan kesehatan. Anderson dalam penelitiannya di sebuah rumah sakit militer menemukan sepuluh kompetensi inti perawat manajer yaitu komunikasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, standar praktek keperawatan, manajemen waktu, strategi pengaturan staf, ada tujuh kompetensi perawat manajer yaitu pengembangan diri, perencanaan, pengorganisasian, kemampuan memimpin, mengelola isu hukum, mengelola isu etika, dan pelayanan kesehatan (Bessie L. Marquis, 2021).

Kepemimpinan yang sukses memiliki sepuluh karakteristik yaitu ketegasan, kemampuan komunikasi, kejujuran, percaya diri, reliabilitas, obyektif, kerjasama, mengorganisir, dan ambisius. Peran perawat manajer di unit perawatan harus bekerjasama secara tim dan memiliki kemampuan memimpin orang lain, diri sendiri dan perawatan pasien (Mellita & Elpanso, 2020). Peningkatan kompetensi kepemimpinan perawat manajer di Indonesia akan mendukung kepemimpinan yang efektif di pelayanan kesehatan di era revolusi industri 5.0. Peran manajer keperawatan terhadap perawat milenial adalah upaya menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan pengembangan (Kementrian Kesehatan, 2024).

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif, menggambarkan hasil evaluasi kompetensi perawat *manager* di RS swasta di Yogyakarta.

### B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tujuh (7) rumah sakit swasta di Yogyakarta pada Oktober-November 2024.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat manajer di RS swasta di Yogyakarta pada semua level manajerial.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yang telah disusun oleh peneliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 responden dari diambil tujuh (7) RS swasta di Yogyakarta. Kriteria sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi adalah kriteria yang harus dipenuhi atau dapat diambil sebagai sampel, sedangkan kriteria eksklusi adalah kriteria yang tidak dapat diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

#### a. Kriteria Inklusi

- 1) Perawat *manager* di rumah sakit swasta di wilayah Yogyakarta yang dibuktikan dengan Surat Tugas dari rumah sakit
- 2) Bersedia menjadi responden

#### b. Kriteria Eklusi

Perawat *manager* yang tidak menyelesaikan pengisian instrument penelitian sampai tuntas walaupun sudah bersedia menjadi responden.

### D. Alat Ukur Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi kompetensi perawat *manager* diadopsi dari American Organisation of Nurse Executive (AONE) ada lima kompetensi kunci kepemimpinan keperawatan yaitu komunikasi dan manajemen hubungan, profesionalisme, pengetahuan lingkungan kesehatan, dan prinsip

bisnis dengan 81 item pernyataan yang diisi dengan *self-evaluation* oleh perawat manajer melalui *Google form* secara *online*.

## **E. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan
  - a. Melakukan penyusunan proposal penelitian
  - b. Pembuatan kuisisioner
  - c. Mengajukan *Ethical Clearance*
2. Tahap Pelaksanaan
  - a. Peneliti menjelaskan tujuan penelitian, petunjuk pengisian kuisisioner kepada responden.
  - b. Peneliti memberikan *inform consent*
  - c. Pengambilan data penelitian
3. Tahap Akhir
  - a. Setelah masing-masing responden selesai mengisi kuisisioner, peneliti melakukan pengecekan ulang, jika terdapat kuisisioner yang kurang lengkap, peneliti memberitahu kepada responden untuk mengisi bagian yang belum terisi, kemudian dilakukan pengecekan kembali.
  - b. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan pengolahan data.

## **F. Etika Penelitian**

Etika Penelitian merupakan aturan bagi peneliti yang akan mengacu pada prinsip-prinsip etis yang dapat dilakukan dalam melaksanakan penelitian, yang mencakup perlakuan peneliti terhadap subyek penelitian serta hasil dari penelitian yang dilakukan (Pinzon & Asanti, 2010). Peneliti akan melakukan penelitian dengan menekankan masalah etika yang meliputi:

### **1. *Autonomy***

Prinsip *Autonomy* yang digunakan saat responden dipersilahkan untuk menentukan keterlibatannya dalam suatu kegiatan penelitian. Calon responden diminta kesediaannya untuk menjadi responden tanpa adanya paksaan. Responden yang akan diteliti dan memenuhi kriteria inklusi akan diberikan lembar persetujuan (*informed consent*) disertai dengan judul dan

manfaat penelitian untuk ditandatangani. Apabila responden menolak maka peneliti tidak akan memaksakan kehendak dan tetap menghormati hak-hak responden.

2. *Beneficiency*

Prinsip *Beneficiency* digunakan saat peneliti melaksanakan prosedur penelitian untuk mendapatkan hasil yang bermanfaat, meminimalkan dampak bagi responden (*Nonmaleficience*) dan menjelaskan keuntungan atau manfaat yang didapatkan serta potensial adanya resiko yang dapat terjadi.

3. *Justice*

*Justice* merupakan cara memperlakukan orang lain secara adil tanpa membedakan status sosial, ras, agama, dan sebagainya tetapi memperlakukan responden sebagai individu yang memerlukan bantuan dengan keunikan yang dimiliki. Peneliti mempertimbangkan aspek keadilan dan hak subyek untuk mendapatkan perlakuan yang sama baik sebelum, selama maupun sesudah berpartisipasi dalam penelitian.

4. *Anonymity*

Peneliti wajib menjaga kerahasiaan dan privasi responden dengan cara tidak mencantumkan nama responden dalam pengisian kuesioner dan pada saat tabulasi data. Peneliti hanya memberikan kode pada setiap responden.

5. *Confidentiality*

Kerahasiaan adalah informasi dan data yang diberikan responden dalam informed consent wajib dijamin peneliti. Segala informasi yang diberikan oleh responden tidak dapat disebarluaskan oleh peneliti untuk kepentingan apapun.

6. *Veracity*

Subyek memiliki kewajiban untuk menyatakan tentang kebenaran dan tidak berbohong atau menipu. *Veracity* merupakan fokus dari informed consent.

7. *Fidelity*

Merupakan tanggungjawab maupun upaya menepati janji dan menghargai komitmennya kepada orang lain.

Penelitian ini telah dinyatakan lolos etik oleh kepada Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta yang beralamat di Jl Johar Nurhadi No. 6, Kotabaru, Gondokusuman, Yogyakarta dengan nomor surat No.167/KEPK.02.01/X/2024 berlaku selama kurun waktu tanggal 21 Oktober 2024 sampai dengan tanggal 21 Oktober 2025.

## G. Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisa Univariat, yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendiskripsikan variabel penelitian. Analisis dilakukan dengan cara analisis yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan karakteristik suatu variabel penelitian (Sugiyono, 2014).

Rumus analisis univariate yang digunakan adalah:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P: Persentase

f: frekuensi

N: jumlah seluruh observasi

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik responden

**Tabel 1 Karakteristik Perawat *Manager* Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta Tahun 2024**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
21-30 tahun	5	9,4
31-40 tahun	22	41,5
41-50 tahun	25	47,2
≥51 tahun	1	1,9
Jumlah	53	100

<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	9	17
Perempuan	44	83
Jumlah	53	100
<b>Pendidikan</b>		
Diploma	28	53
Sarjana	8	15
Profesi	17	32
Jumlah	53	100
<b>Pengalaman bekerja sebagai perawat</b>		
≤10tahun	17	32
11-20 tahun	26	50
>20 tahun	10	18
Jumlah	53	100
<b>Pengalaman bekerja sebagai perawat <i>manager</i></b>		
<10 tahun	36	68
≥10tahun	17	32
Jumlah	53	100

Sumber: primer terolah, 2024

Analisis tabel: dari tabel 1 diketahui bahwa dari 53 responden perawat *manager*, sebagian besar berusia rentang 41-50 tahun (25%), berjenis kelamin perempuan (83%), berpendidikan terakhir Diploma (53%), berpengalaman kerja 11-20 tahun (50%), dan mayoritas berpengalaman sebagai perawat *manager* kurang dari 10 tahun (68%).

## 2. Evaluasi kompetensi perawat *manager*

**Tabel 2 Evaluasi Kompetensi Perawat *Manager* Rumah Sakit Swasta di Yogyakarta Tahun 2024**

Kompetensi Perawat <i>Manager</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	15	28,3
Cukup	38	71,7
Kurang	0	0
Jumlah	53	100

Sumber: primer terolah, 2024

Analisis tabel: dari tabel 2 diketahui mayoritas hasil evaluasi kompetensi perawat *manager* dalam kategori cukup sebanyak 38 responden (71,7%), dan tidak ada perawat *manager* yang memiliki kompetensi kurang (0%).

## B. Pembahasan

### 1. Karakteristik responden

#### a. Karakteristik menurut usia

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas usia responden perawat manger berada pada rentang usia 41-50 tahun. Usia tersebut termasuk pada usia dewasa dengan karakteristik usia dewasa antara lain mampu mengambil keputusan dengan baik dan bijaksana dalam mempertimbangkan alternatif keputusan (Simbolon et al., 2023). Pada rentang usia dewasa, individu akan mandiri dalam segala hal, mampu bertanggung jawab terhadap hal yang lebih luas dan kompleks. Pada usia ini individu sangat produktif dan matang untuk menerima tugas dengan *joblists* yang banyak dan kompleks. Cenderung lebih berhati-hati, sabar, dan telaten dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam koridor tugas perawat *manager*, rentang usia dewasa sangat ideal untuk mengemban jabatan sebagai perawat *manager* dengan pertimbangan tugas dan tanggung jawab perawat *manager* yang kompleks dan perlu kedewasaan dalam pengambilan keputusan (Damayanti et al., 2023). Peneliti berasumsi rumah sakit swasta mempertimbangkan kematangan usia untuk pemberian kepercayaan pada jabatan sebagai perawat *manager*. Hal ini terkait dengan pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki.

#### b. Karakteristik menurut jenis kelamin

Mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, berdasarkan data profesi kesehatan menurut (Kementrian Kesehatan, 2024) untuk sumber daya manusia kesehatan sesuai profesinya, profesi perawat mayoritas berjenis kelamin perempuan. Perempuan banyak dikaitkan dengan pekerjaan terkait dengan merawat dan kepedulian kepada orang lain, dalam hal ini pasien (Anggoro et al., 2019). Sebagai perawat manajer, perempuan akan melaksanakan tugas dengan lebih rinci dan detail sesuai dengan kewenangan dan tugas yang diberikan. Perempuan juga mempunyai *Emotional Quotient* (EQ) yang lebih baik. EQ adalah kemampuan seseorang untuk menerima, mengevaluasi, mengontrol, dan mengendalikan emosinya sendiri dan orang lain. Dalam topik ini, emosi mengacu pada bagaimana individu merasa tentang informasi yang berkaitan dengan hubungan. Individu dengan EQ yang baik biasanya dikenal

sebagai pendengar yang baik, mampu memotivasi diri sendiri, dan dapat memahami perilaku dan tindakan orang lain. EQ juga dapat dilihat dari beberapa perilaku, seperti menjadi akrab dengan orang lain dalam berbagai situasi, terampil dalam memecahkan masalah, dan memiliki sifat empati kepada orang lain yang sangat dekat dengan pelaksanaan tugas perawat *manager* (Budiati et al., 2023).

c. Karakteristik menurut pendidikan

Mayoritas kompetensi yang dimiliki oleh individu berasal dari pendidikan formal yang telah diikuti. Pada penelitian ini, diketahui bahwa pendidikan terakhir para perawat *manager* sebagai responden adalah mayoritas pada level Diploma 3. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian (Kendeng et al., 2023), bahwa sebagai perawat *manager* akan mengalami banyak tantangan dan hambatan dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga idealnya perawat manajer mempunyai minimal level pendidikan Sarjana dan Profesi Ners. Semakin tinggi level pendidikan, diharapkan perawat *manager* akan semakin kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas *managerial* (Eka Wulandari et al., 2023). Peneliti berasumsi hasil latar belakang level pendidikan responden dalam penelitian ini dikarenakan masih minimnya perawat yang mengikuti studi lanjut dengan pertimbangan prioritas sumber daya manusia. Mengacu pada data tipe rumah sakit swasta yang menjadi tempat penelitian ini rata-rata berada pada rumah sakit swasta tipe C dan D.

d. Karakteristik menurut pengalaman kerja

Pengalaman kerja responden perawat *manager* dalam penelitian ini mayoritas 1120 tahun. Dikaitkan dengan usia dan masa kerja, perawat *manager* yang ditugaskan sesuai dengan pengalaman bekerja dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit swasta. Sangat penting bagi perawat manajer untuk memiliki keterampilan dan kelincahan untuk memimpin dalam situasi kritis bekerja. Keselamatan pasien dan staf dapat terancam oleh masalah seperti kurangnya tempat tidur, staf, persediaan, dan komunikasi (Suganda et al., 2022). Menjadi perawat *manager*, perlu pengalaman kerja yang cukup untuk mencapai kinerja sebagai perawat *manager* yang baik. Semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugas sebagai perawat *manager* kompetensinya akan semakin matang (Addiarto & Widhiyanto, 2023).

e. Karakteristik menurut pengalaman sebagai perawat *manager*

Mayoritas pengalaman perawat sebagai perawat *manager* masih kurang dari 10 tahun, sesuai dengan data usia dan pengalaman kerja responden. Sesuai dengan penelitian (Addiarto & Widhiyanto, 2023), perawat yang memiliki lebih banyak pengalaman kerja cenderung lebih memahami pentingnya memiliki dokumen dan prosedur yang lengkap. Perawat juga mungkin memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam mengumpulkan informasi yang relevan dan memastikan bahwa semua elemen penting terdokumentasi dengan benar. Peneliti berasumsi, responden perawat *manager* dalam penelitian ini dalam masa tahap awal mengemban tugas sebagai perawat *manager*. Tugas sebagai perawat *manager* perlu dipersiapkan dalam jangka waktu yang panjang, issue regenerasi pejabat banyak terjadi di beberapa rumah sakit swasta yang rata-rata mempunyai keterbatasan sumber daya manusia dan minimal finansial untuk pengembangan sumber daya (Wolo et al., 2017).

## 2. Evaluasi kompetensi perawat *manager*

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan atau melakukan suatu tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas tersebut. Motivasi perawat pelaksana yang baik juga diperlukan dari perawat manajer yang berkualitas (Puspanegara et al., 2022).

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa mayoritas kompetensi perawat *manager* dalam kategori cukup. Perawat manajer memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan melibatkan perawat di ruangan. Oleh karena itu, perawat manajer yang memiliki kompetensi diperlukan. Kompetensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang dimiliki seseorang (Marwiati & Fahrurrozi, 2021).

Menurut American Organisation of Nurse Executive (AONE) tahun 2022, kompetensi perawat *manager* meliputi lima (5) domain yaitu: 1) Komunikasi dan membangun relasi, 2) Pengetahuan tentang lingkungan pelayanan kesehatan dan prinsip-prinsip klinis, 3) Kepemimpinan, 4) Profesionalisme, 5) Prinsip dan

Keterampilan Bisnis (Bessie L. Marquis, 2021). Dari kelima domain ini perawat *manager* memerlukan program peningkatan kompetensi berkelanjutan untuk mempunyai kompetensi pada level baik yang belum dapat dicapai dari hasil evaluasi dalam penelitian ini. Dari hasil observasi peneliti, kompetensi yang masih dalam level cukup mayoritas disebabkan karena program pelatihan perawat *manager* yang masih ongoing dilaksanakan oleh pihak rumah sakit, keterbatasan regenerasi sumber daya manusia, dan alokasi pembiayaan. Sehingga perlu skala prioritas untuk peningkatan kompetensi perawat *manager* di rumah sakit swasta di Yogyakarta.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Hasil survey Kemampuan perawat *manager* di rumah sakit swasta di Yogyakarta mayoritas dalam kategori cukup.

### **B. Saran**

Perlu prioritas program peningkatan bagi kompetensi perawat *manager* melalui in house dan ex house training untuk mencapai level kompetensi perawat *manager* yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Addiarto, W., & Widhiyanto, A. (2023). *Hubungan Kompetensi Perawat dan Pengalaman Kerja dengan Kelengkapan Dokumentasi Transfer Pasien di Rumah Sakit Rizani*. 1(4).
- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98.  
<https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Bessie L. Marquis, C. H. (2021). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Budiati, R., Intening, V. R., Sudarta, I. W., & Permina, Y. (2023). Emotional Quotient Clinical Nurses Analysis During Covid-19 Pandemic At The Palang Biru Kutoarjo Hospital. *Suara Forikes*, 14(Khusus).
- Cheraghi, R., Ebrahimi, H., Kheibar, N., & Sahebihagh, M. H. (2023). Reasons for resistance to change in nursing: an integrative review. *BMC Nursing*, 22(1), 1–9.  
<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01460-0>
- Damayanti, N. A., Wulandari, R. D., Ridlo, I. A., & Azzahra, L. (2023). *Kesetaraan Gender dalam Pengambilan Keputusan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan di Daerah Urban dan Rural, Indonesia*. 11.
- Eka Wulandari, A. R., Hariyati, R. T. S., Kuntarti, K., Handiyanti, H., & Muhaerwati, T. (2023). Pengalaman Perawat dalam Program Peningkatan Pendidikan Formal. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 1400–1412.  
<https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.4344>
- Hanny, S., Djojo, A., Kapadia, R., Soeli, Y. M., Haryati, R. T. S., & Handiyani, H. (2022). Peningkatan Asuhan Terintegrasi Melalui Peran Perawat Penanggung Jawab Asuhan. *Jurnal Keperawatan*, 4(2), 1–7.  
<http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Harikadua, A., Warouw, H., & Hamel, R. (2014). Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 2(2), 114066.
- Kementrian Kesehatan. (2024). *Profil Kesehatan*.
- Kendeng, M., Erfina, & Yusuf, S. (2023). Tantangan dan hambatan perawat manajer dalam penerapan evidence based practice: A scoping review. *Jurnal Keperawatan*, 15(1), 237–246. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Mardiyanthi, I., Sjattar, E. L., & Irwan, A. M. (2019). Literature Review: Konflik dan Manajemen Konflik Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2).  
<https://doi.org/10.30651/jkm.v4i2.3190>
- Mårtensson, S., Hodges, E. A., Knutsson, S., Hjelm, C., Broström, A., Swanson, K. M., & Björk, M. (2021). Caring Behavior Coding Scheme based on Swanson's Theory of Caring – development and testing among undergraduate nursing students. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35(4), 1123–1133.  
<https://doi.org/10.1111/scs.12927>
- Marwiati, M., & Fahrurrozi, M. (2021). E -Log Book Untuk Penilaian Kinerja Kompetensi

- Perawat klinis. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 177–182.  
<https://doi.org/10.32584/jkkm.v4i2.1191>
- Mellita, D., & Elpanso, E. (2020). Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis. *Mbia*, 19(2), 142–152.  
<https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.989>
- Pertiwi, B., Sri Hariyati, R. T., & Anisah, S. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Kewenangan Klinis Perawat Di Rumah Sakit Militer Jakarta. *Journal of Hospital Accreditation*, 02(1), 15–20.
- Pinzon, R., & Asanti, L. (2010). *Awas STROKE Pengertian, gejala, tindakan, perawatan, & pencegahan*. Andi.
- Puspanegara, A., Nugraha, M. D., Heryanto, M. L., Moonti, M. A., & Inayah, L. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Penanganan Konflik Yang Dialami Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan Asuhan Di Ruang Rawat Inap Rsu Kmc Kuningan. *Journal of Midwifery Care*, 3(02), 155–163.  
<https://doi.org/10.34305/jmc.v3i02.754>
- Puspanegara, A., Nurazizah, N., Wulan, N., & Heryanto, M. L. (2022). Hubungan Kompetensi Perawat Manajer Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022. *Journal of Public Health Innovation*, 3(01), 13–21.  
<https://doi.org/10.34305/jphi.v3i01.574>
- Robert, N. (2019). *How artificial intelligence Nursing Management*. 3(September), 30–39. [www.nursingmanagement.com](http://www.nursingmanagement.com)
- Shelemo, A. A. (2023). Kualitas Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Simbolon, S. M., Polii, G. B., Prawitasari, S., Wibowo, H. P., Mutmainnah, Muthia Komariah, L., Rugaya M. Pandawa, R. M., Intening, V. R., Tumanggor, L. S., & Sianipar, C. M. (2023). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Suganda, T., Huda, K. K., Suwahyu, R., & Septiani, N. (2022). Gaya Manajemen Konflik Perawat Manajer di Rumah Sakit: Implikasi Manajemen Keperawatan di Masa Pandemi Covid-19. *ASJN (Aisyiyah Surakarta Journal of Nursing)*, 3(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.30787/asjn.v3i1.878>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- Zulkarnain. (2017). Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(2).

# LAMPIRAN

**KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN  
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE  
STIKES BETHESDA YAKKUM  
STIKES BETHESDA YAKKUM**

**KETERANGAN LAYAK ETIK  
DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION  
"ETHICAL EXEMPTION"**

**No.167/KEPK.02.01/X/2024**

Protokol penelitian yang diusulkan oleh :  
*The research protocol proposed by*

Peneliti utama : Vivi Retno Intening  
*Principal In Investigator*

Nama Institusi : STIKES Bethesda Yakkum  
*Name of the Institution*

Dengan judul:  
*Title*

**"EVALUASI KOMPETENSI PERAWAT MANAJER DI RUMAH SAKIT SWASTA DI  
YOGYAKARTA"**  
*"EVALUATION OF NURSE MANAGER COMPETENCIES IN PRIVATE HOSPITALS IN  
YOGYAKARTA "*

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

*Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.*

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 21 Oktober 2024 sampai dengan tanggal 21 Oktober 2025.

*This declaration of ethics applies during the period October 21, 2024 until October 21, 2025.*

October 21, 2024  
Professor and Chairperson,  


Dwi Nugroho Heri Saputro, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB.,  
P.hD.NS



# SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BETHESDA YAKKUM

Jl. Johar Nurhadi No. 6 Yogyakarta 55224 Telp. (0274) 517065 Faks. (0274) 524565  
email : info@stikesbethesda.ac.id Website : http://www.stikesbethesda.ac.id

## SURAT TUGAS

Nomor : 0689/SB/PN.01/II/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ns. Nurlia Ikaningtyas, M.Kep., Sp.Kep.MB., Ph.D.NS.  
NIK/NIDN : 03-0039/0527088101  
Jabatan : Ketua  
Instansi : STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

dengan ini menugaskan kepada Dosen STIKES Bethesda Yakkum yang tersebut di bawah ini :

No.	Nama	NIDN
1.	Vivi Retno Intening, S.Kep., Ns., MAN.	0504098502
2.	I Wayan Sudarta, S.Kep., Ns., M.Kep.	0505076001

untuk melakukan Penelitian dengan judul :

**“Evaluasi Kompetensi Perawat Manager di Rumah Sakit Swata di Yogyakarta”**

Demikian surat tugas ini dibuat, untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 Februari 2024

Ketua



**Ns. Nurlia Ikaningtyas, M.Kep., Sp.Kep.MB., Ph.D.NS.**



# SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BETHESDA YAKKUM

Jl. Johar Nurhadi No. 6 Yogyakarta 55224 Telp. (0274) 517065 Faks. (0274) 524565  
email : info@stikesbethesda.ac.id Website : http://www.stikesbethesda.ac.id

## SURAT TUGAS

Nomor : 0700/SB/PN.01/II/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ns. Nurlia Ikaningtyas, M.Kep., Sp.Kep.MB., Ph.D.NS.  
NIK/NIDN : 03-0039/0527088101  
Jabatan : Ketua  
Instansi : STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

dengan ini memberikan tugas kepada mahasiswa STIKES Bethesda Yakkum yang tersebut di bawah ini :

No	Nama Mahasiswa	NIM	Prodi
1.	Dita Jumarnis Sinaga	2002026	Keperawatan
2.	Cyntia Rose Maylanie Putri	2102014	Program Sarjana

untuk menjadi asisten dalam kegiatan Penelitian dengan judul "**Evaluasi Kompetensi Perawat Manager di Rumah Sakit Swata Di Yogyakarta**".

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Yogyakarta, 29 Februari 2024

Ketua,



**Ns. Nurlia Ikaningtyas, M.Kep., Sp.Kep.MB., Ph.D.NS.**