

LAMPIRAN

Lampiran 1.

**Lembar Persetujuan Menjadi Responden**  
*(Informed Consent)*

**Judul Penelitian** : **GAMBARAN KINERJA KEPALA RUANGAN DI  
RSUD PASAR MINGGU TAHUN 2019**

**Nama Lengkap** :

**Tanggal** :

Setelah mendapatkan penjelasan secara rinci serta menyadari manfaat penelitian dari :

Nama : Chantika Maharani

NIM : 201533066

Program Studi : Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan,  
Universitas Esa Unggul.

Secara suka rela menyetujui bahwa saya terlibat dalam penelitian di atas.

1. Saya yakin bahwa saya memahami tentang tujuan, proses dan efek yang mungkin terjadi pada saya jika saya terlibat dalam penelitian ini.
2. Saya telah memiliki kesempatan untuk bertanya dan saya puas dengan jawaban yang saya terima.
3. Saya memahami bahwa penelitian ini telah mendapat ijin dari Direktur Rumah Sakit.
4. Saya memahami bahwa partisipasi saya dalam penelitian ini bersifat sukarela dan saya dapat keluar sewaktu-waktu dari penelitian.

---

**Saya telah menjelaskan penelitian kepada partisipan/responden** yang bertanda tangan di atas, dan saya yakin bahwa partisipan tersebut paham tentang tujuan, proses dan efek yang mungkin terjadi jika dia ikut terlibat dalam penelitian ini.

Jakarta, 2019

Mengetahui Peneliti,

Menyetujui Responden,

(Chantika Maharani)

( )

Lampiran 2.



### Lembar Kuesioner Penelitian

#### GAMBARAN KINERJA KEPALA RUANGAN DI RSUD PASAR MINGGU TAHUN 2019

Tanggal Penelitian :

Kode Responden :

#### DATA DEMOGRAFI

Nama :

Usia : 17-25 thn/26-35 thn/36-45 thn.

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (\*Dicoret yang tidak perlu).

Pendidikan : DIII Kep//S1 Kep/ Ners(\*Dicoret yang tidak perlu).

Lama bekerja : 1-3 thn/ 4-6 thn/ 7-9 thn/ 10-12thn.

#### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai hubungan pengetahuan supervisi perawat terhadap perilaku cuci tangan enam langkah benar pada penulisan skripsi.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara objektif dengan memberi tanda silang (√) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah :  
TP = apabila anda merasa tidak pernah.  
KK = apabila anda merasa kadang-kadang.  
S = apabila Anda merasa sering.  
SL = apabila Anda merasa selalu.
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak mempengaruhi pekerjaan/status anda sebagai seorang perawat.

8. Lembar Kuesioner terkait Kinerja Kepala Ruangan Pada Perawat Pelaksana.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		T	KK	S	SL
		Tidak		Ya	
<b>Kepala Ruangan Menetapkan Kegiatan Kinerja Saat Timbang Terima Shift</b>					
1.	Kepala ruangan saya mengecek kecukupan fasilitas/peralatan/sarana sebelum memulai pekerjaan.				
2.	Kepala ruangan saya mengecek absensi dan perawat yang hadir.				
3.	Kepala ruangan saya mengatur job desk perawat yang telah dibuat sebelumnya.				
4.	Kepala ruangan saya mengidentifikasi kendala yang muncul, setelah mengecek keadaan pasien.				
5.	Kepala ruangan saya mengajak perawat berdiskusi mencari solusi pekerjaan.				
<b>Kepala Ruangan Menjalankan, Mengawasi, Mengendalikan Kegiatan Kinerja Keperawatan</b>					
6.	Kepala ruangan saya mengarahkan, menginstruksi, mengkoreksi sesuai dengan kebutuhan.				
7.	Kepala ruangan saya mengecek kemajuan pekerjaan perawat.				
8.	Kepala ruangan saya berjaga di nurse station untuk membantu job desk perawat.				
9.	Kepala ruangan saya mengatur jam istirahat perawat.				
10.	Kepala ruangan saya mendeteksi, mencatat masalah dan berdiskusi dengan perawat.				
11.	Kepala ruangan saya mengecek, mencatat apabila ditemukan alat/fasilitas/sarana yang rusak.				
12.	Kepala ruangan saya mengawasi hal-hal yang mungkin terjadi pada perawat.				
<b>Kepala ruangan Memberikan <i>Reinforcement</i> dan <i>Follow Up</i> Perbaikan Atas Pekerjaan Perawat Sebelum Mengakhiri Kinerja Keperawatan</b>					
13.	Kepala ruangan saya mengecek kembali daftar masalah yang belum terselesaikan.				

Universitas Esa Unggul

14.	Kepala ruangan saya mengevaluasi pekerjaan perawat yang telah dilakukan sepanjang hari.				
15.	Kepala ruangan saya mengecek pekerjaan (askep) perawat sebelum pulang.				
16.	Kepala ruangan saya mengumumkan kepada seluruh perawat bila ingin mengadakan pertemuan.				
17.	Kepala ruangan saya mengumumkan kepada seluruh perawat bila ingin mengadakan pertemuan.				
18.	Kepala ruangan saya memfasilitasi buku penghubung/komunikasi untuk sesama perawat.				

Lampiran 3.

Data Karakteristik 91 Responden

No Res	Usia	JK	Pend	LB
1	2	1	1	2
2	2	2	1	2
3	2	1	1	2
4	2	2	4	2
5	2	2	1	1
6	2	2	4	1
7	2	1	1	2
9	1	1	1	2
10	2	1	1	2
11	2	2	1	3
12	2	2	1	2
13	2	2	4	2
14	2	2	1	2
15	2	2	4	4
16	2	2	1	4
17	2	2	3	4
18	2	2	1	2
19	1	1	4	2
20	2	2	1	3
21	1	2	1	1
22	1	2	4	1
23	1	2	4	1
24	1	2	1	1

Keterangan	
Usia	1 Remaja Akhir (17-25 tahun)
	2 Dewasa Awal (26-35 tahun)
	3 Dewasa Akhir (36-45 tahun)
JK = Jenis Kelamin	1 Laki-laki
	2 Perempuan
Pend = Pendidikan	1 D3 Keperawatan
	2 S1 Keperawatan
	3 Ners Keperawatan
LB = Lama Bekerja	1 1-3 tahun
	2 4-6 tahun
	3 7-9 tahun
	4 10-12 tahun

25	1	2	4	1
26	2	2	1	1
27	2	1	1	2
28	2	1	1	1
29	1	1	1	1
30	2	1	4	1
31	2	2	1	2
32	2	2	4	1
33	3	2	4	4
34	2	1	1	2
35	1	2	1	1
36	2	2	1	1
37	1	2	4	1
38	2	2	1	1
39	2	2	1	2
40	2	2	1	2
41	2	2	1	2
42	2	2	1	2
43	2	2	1	1
44	2	2	1	2
45	1	2	3	1
46	2	2	1	1
47	2	2	1	2
48	2	2	4	2
49	2	2	1	2
50	2	2	4	2

51	2	2	4	2
52	2	2	4	1
53	2	1	4	1
54	2	2	4	2
55	2	1	1	1
56	1	2	4	1
57	2	2	1	2
58	2	1	1	2
59	1	2	4	1
60	2	1	4	1
61	2	1	1	1
62	2	2	1	2
63	2	2	1	2
64	2	2	1	1
65	1	2	1	1
66	1	1	1	1
67	1	2	4	1
68	2	2	4	2
69	2	2	4	2
70	2	2	4	2
71	1	2	1	1
72	2	2	4	3
73	2	1	1	1
74	2	2	1	2
75	2	2	1	1
76	2	2	4	1

77	2	2	4	1
78	1	1	4	1
79	1	1	4	1
80	2	2	1	2
81	2	1	4	1
82	1	2	1	1
83	2	1	1	1
84	2	2	1	1
85	1	2	1	1
86	2	2	4	2
87	1	2	1	1
88	2	2	1	1
89	1	2	4	1
90	2	1	4	2
91	2	2	4	2

Lampiran 4.

Data Kuesioner 91 Responden

1. Sub variabel pertama mengenai kepala ruangan menetapkan kegiatan kinerja saat timbang terima shift.

No Res	1	2	3	4	5	Total
1	3	2	3	3	3	14
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	2	4	3	3	3	15
5	3	2	3	3	3	14
6	2	3	2	3	3	13
7	3	4	3	3	3	16
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	2	14
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	3	3	3	15

Universitas Esa Unggul

21	3	3	3	4	3	16
22	3	3	3	2	2	13
23	3	3	3	2	2	13
24	2	2	3	3	3	13
25	3	3	3	3	3	15
26	2	2	3	3	3	13
27	3	3	2	4	4	16
28	3	3	2	4	4	16
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	2	4	4	16
31	4	4	3	4	3	18
32	3	4	3	4	3	17
33	2	4	2	4	4	16
34	3	4	3	4	3	17
35	3	3	3	2	2	13
36	4	4	3	3	3	17
37	3	3	4	4	4	18
38	4	4	3	3	3	17
39	3	3	4	4	4	18
40	3	3	4	4	3	17
41	3	3	3	4	4	17
42	3	3	4	4	3	17
43	3	3	3	3	4	16
44	3	3	4	4	4	18

Universitas Esa Unggul

45	4	3	3	3	3	16
46	4	3	4	4	4	19
47	2	4	3	4	4	17
48	3	3	3	3	3	15
49	3	4	4	4	4	19
50	3	4	4	4	4	19
51	3	3	4	4	4	18
52	3	4	4	4	4	19
53	4	4	4	4	4	20
54	2	3	3	3	3	14
55	3	3	3	3	3	15
56	2	2	2	2	2	10
57	3	3	3	2	2	13
58	2	2	2	2	2	10
59	2	2	2	2	2	10
60	2	3	3	3	4	15
61	3	4	3	3	3	16
62	4	4	4	4	4	20
63	3	4	3	4	4	18
64	4	4	4	4	4	20
65	3	3	3	2	3	14
66	3	3	3	3	3	15
67	3	3	3	3	3	15
68	4	4	4	4	4	20

69	3	3	2	3	3	14
70	4	4	4	3	4	19
71	4	4	4	4	4	20
72	3	3	2	3	3	14
73	3	2	3	4	3	15
74	3	4	4	4	3	18
75	3	4	4	4	3	18
76	3	4	4	4	4	19
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	3	3	4	18
79	4	4	4	4	4	20
80	4	3	4	4	4	19
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	3	3	3	3	3	15
84	3	3	4	3	3	16
85	3	4	4	4	4	19
86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	4	4	20
88	3	4	4	4	4	19
89	4	3	4	4	4	19
90	3	4	3	3	3	16
91	3	4	3	3	3	16

2. Sub variabel kedua mengenai kepala ruangan menjalankan, mengawasi, mengendalikan, kegiatan kinerja keperawatan.

No Res	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	2	3	2	2	3	2	3	17
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	2	2	3	3	3	19
5	3	3	3	2	2	3	3	19
6	3	2	3	2	2	3	3	18
7	3	2	2	3	2	2	3	17
8	3	3	2	3	3	3	3	20
9	3	3	2	3	3	3	3	20
10	3	3	2	3	3	3	3	20
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	4	3	4	3	4	3	24

Universitas Esa Unggul

22	3	3	3	2	2	3	3	19
23	3	3	3	2	2	3	3	19
24	3	2	3	3	3	3	2	19
25	3	3	3	3	3	3	3	21
26	3	3	3	2	3	3	3	20
27	3	3	3	2	3	3	3	20
28	3	3	3	2	3	3	3	20
29	4	4	3	3	4	4	4	26
30	3	3	3	2	3	3	3	20
31	3	4	3	3	3	4	3	23
32	4	3	4	3	4	3	4	25
33	2	2	3	1	2	3	2	15
34	4	3	4	3	4	3	4	25
35	3	3	3	2	2	3	3	19
36	4	4	3	3	4	4	3	25
37	3	3	3	3	4	4	3	23
38	4	4	3	3	4	4	4	26
39	3	3	4	4	3	3	3	23
40	3	4	4	4	3	3	3	24
41	4	3	4	3	4	4	3	25
42	3	3	4	4	4	3	3	24
43	4	4	3	3	4	4	4	26
44	3	3	4	4	3	3	3	23

Universitas Esa Unggul

45	4	3	3	4	4	4	4	26
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	3	4	4	4	4	27
48	3	3	3	1	3	3	3	19
49	4	4	3	2	4	4	4	25
50	4	4	3	2	4	4	4	25
51	4	4	4	2	3	3	3	23
52	4	4	3	1	4	4	4	24
53	3	3	3	3	3	3	3	21
54	3	3	3	3	3	2	3	20
55	3	3	3	3	3	3	3	21
56	2	2	2	2	2	2	2	14
57	2	2	2	2	3	3	4	18
58	2	2	2	2	2	2	2	14
59	2	2	2	2	2	2	2	14
60	3	3	4	2	4	3	3	22
61	3	3	3	3	3	3	3	21
62	4	3	4	2	4	4	4	25
63	3	3	4	3	4	4	3	24
64	3	4	3	2	3	4	4	23
65	3	2	3	2	3	3	2	18
66	3	3	2	2	3	3	3	19
67	4	3	3	3	3	3	3	22

68	3	4	3	2	3	4	4	23
69	3	3	2	1	2	3	3	17
70	3	4	3	3	2	3	2	20
71	4	4	4	3	4	4	4	27
72	3	3	4	2	3	3	3	21
73	3	3	3	4	3	3	4	23
74	4	4	3	3	3	4	4	25
75	4	4	3	3	3	4	4	25
76	4	4	3	3	4	4	4	26
77	4	4	4	4	4	4	4	28
78	4	4	1	1	2	2	4	18
79	4	4	4	4	4	4	4	28
80	4	3	3	3	4	4	4	25
81	3	3	3	3	3	4	4	23
82	3	3	3	3	3	4	4	23
83	3	3	3	3	3	3	3	21
84	4	3	3	2	3	4	3	22
85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	3	4	4	2	3	3	3	22
87	4	4	4	2	3	4	4	25
88	4	4	4	4	4	4	4	28
89	4	3	3	1	4	4	3	22
90	3	3	3	3	3	3	3	21

91	4	3	3	4	3	3	3	23
----	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Sub variabel ketiga mengenai kepala ruangan memberikan *reinforcement dan follow up* perbaikan atas pekerjaan perawat, sebelum mengakhiri kinerja keperawatan.

No Res	13	14	15	16	17	18	Total
1	3	2	2	2	3	2	14
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	18
4	2	2	2	2	4	4	16
5	3	3	3	2	3	3	17
6	3	3	2	2	3	3	16
7	2	2	2	1	3	4	14
8	3	3	3	2	3	3	17
9	3	3	3	2	3	3	17
10	3	3	3	2	3	3	17
11	3	3	3	2	3	3	17
12	3	3	3	2	3	3	17
13	3	3	3	2	3	3	17
14	3	3	3	2	3	3	17
15	3	3	3	2	3	3	17
16	3	3	3	2	3	3	17
17	3	3	3	2	3	3	17
18	3	3	3	2	3	3	17
19	3	3	3	2	3	3	17

Universitas Esa Unggul

20	3	3	3	2	3	3	17
21	3	4	3	4	3	4	21
22	3	3	2	2	2	2	14
23	3	3	2	2	2	2	14
24	2	2	3	3	3	3	16
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	2	2	2	3	3	15
27	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	4	3	2	4	4	21
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	4	3	4	4	21
32	3	4	3	4	3	4	21
33	2	3	3	2	3	3	16
34	3	4	3	4	3	4	21
35	3	3	3	2	2	2	15
36	3	3	4	4	3	3	20
37	3	3	3	4	4	3	20
38	3	3	4	4	4	4	22
39	3	4	4	3	3	3	20
40	3	3	4	4	3	3	20
41	3	3	4	4	4	4	22
42	3	4	4	3	3	4	21
43	3	3	4	4	4	4	22

Universitas Esa Unggul

44	3	3	3	4	4	4	21
45	3	4	3	3	4	4	21
46	4	3	4	3	4	4	22
47	4	4	4	4	4	3	23
48	3	2	2	2	3	1	13
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	3	3	3	3	3	3	18
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	3	3	3	4	3	19
54	2	2	2	2	3	3	14
55	3	3	3	3	3	3	18
56	2	2	2	2	2	2	12
57	3	2	2	2	3	3	15
58	2	2	2	2	2	2	12
59	2	2	2	2	2	2	12
60	4	3	2	2	3	3	17
61	2	2	2	2	4	3	15
62	3	4	3	2	3	3	18
63	3	3	3	3	4	4	20
64	4	4	4	3	3	4	22
65	3	3	3	2	3	1	15
66	2	3	2	2	3	2	14
67	4	4	4	4	4	4	24

Universitas Esa Unggul

68	4	4	4	3	3	4	22
69	2	2	3	2	3	1	13
70	3	4	3	3	4	3	20
71	4	4	4	4	4	4	24
72	3	3	3	2	4	1	16
73	3	2	3	2	3	2	15
74	4	3	3	4	3	3	20
75	4	3	3	4	3	3	20
76	4	4	4	3	4	3	22
77	4	4	4	4	4	4	24
78	2	4	4	3	3	3	19
79	4	4	4	4	4	4	24
80	3	3	4	4	3	3	20
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	4	4	4	24
83	3	3	3	3	3	3	18
84	3	3	3	3	4	3	19
85	4	4	4	4	4	4	24
86	4	4	3	3	3	3	20
87	4	3	2	3	4	4	20
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	3	4	3	4	3	21
90	3	3	3	3	3	3	18
91	3	3	4	4	3	4	21

Lampiran 5.  
Data Populasi Perawat RSUD Pasar Minggu

NO	RUANGAN	Jumlah Ketenagaan													ΣPerawat/Bidan Sesuai Standar	ΣPerawat/Bidan Menurut Analisa
		D3 Lainy		D3 AKG		D3 KEB/DIV KEB		D3 An		D3 Kep		S1 Ners		Total		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P			
1	IGD	-	-	-	-	-	4	-	-	13	10	7	13	47	57	50
2	Poliklinik	1	1	-	4	-	3	-	-	2	24		0	33	38	38
3	ICU/ICCU	-	-	-	-	-	-	-	-	10	15	5	6	36	61	47
4	ICU 2/HCU	-	-	-	-	-	-	-	-	7	15	7	2	31	54	47
5	PICU	-	-	-	-	-	-	-	-	2	8	1	4	15	14	14
6	PERINA	-	-	-	-	-	-	-	-	0	8	0	2	10	20	18
7	NICU	-	-	-	-	-	-	-	-	0	14	0	4	18	23	20
8	VK	-	-	-	-	-	18	-	-	-	-	-	-	18	25	22
9	Kamar Operasi	-	-	-	-	-	-	3	5	9	5	5	4	31	35	30
10	Lt 4 Tulip & Anggrek	-	-	-	-	-	-	-	-	3	16	1	6	26	32	27
11	Hemodialisa	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5	0	3	11	13	15
12	Lantai 5 Sakura									0	5	1	6	12	12	12
13	Lt 6 Lavender	-	-	-	-	-	6	-	-	0	16	0	7	29	32	29
14	Lt 7 Melati	-	-	-	-	-	-	-	-	3	18	0	5	26	32	29
15	Lt 8 Mawar	-	-	-	-	-	-	-	-	6	15	0	9	30	32	29
16	Lt 9 Dahlia	-	-	-	-	-	-	-	-	3	14	0	11	28	32	29
17	Lt 10 Cempaka	-	-	-	-	-	-	-	-	8	11	0	12	31	32	29
18	Lt 11 Alamanda	-	-	-	-	-	-	-	-	6	8	1	14	29	32	29

Lampiran 6.  
Surat Rekomendasi PTSP



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBU KOTA JAKARTA  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
UNIT PELAKSANA PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN



Jalan Prapanca Raya No. 9, RT.01 / RW.01, Jakarta Selatan, Telp: 021-72792486, Email: ptsps@gmail.com.

**REKOMENDASI PENELITIAN**

**NOMOR : 76/AF.1/2-/1.862.9/e/2019**

- Dasar : 1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;  
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;  
3. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;  
4. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 281 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;  
5. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 47 tahun 2011 tentang Pedoman Pelayanan Izin Penelitian;  
6. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 47 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;  
7. Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 549 Tahun 2016 tentang Tim Pemantauan Orang Asing, Organisasi Masyarakat Asing dan Tenaga Kerja Asing.
- Menimbang : a. bahwa sesuai Surat Keterangan (Pimpinan Sekolah/Perguruan Tinggi/Lembaga/Instansi yang bertanggung jawab) Nomor 171/SPR/AKADEMIK-PSK/FIKES/UEU/IV/2019 tanggal 24 April 2019  
b. bahwa untuk tertib administrasi dan pengendalian pelaksanaan penelitian serta pengembangan perlu diterbitkan Surat Rekomendasi Penelitian, Jenis Penelitian: Survei  
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, serta hasil verifikasi dan validasi UP PTSP Kota/Kabupaten Administrasi KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN berkas persyaratan administrasi Surat Rekomendasi Penelitian telah memenuhi syarat.

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : CHANTIKA MAHARANI
2. No KTP : 3578086402940001
3. Alamat : JL. KEBAGUSAN II/99, RT 11/ RW 7, KEBAGUSAN, PASAR MINGGU, KOTA JAKARTA SELATAN, DKI JAKARTA, 12520
4. Pekerjaan : PELAJAR

Untuk melaksanakan penelitian, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Judul Penelitian : PENGARUH SUPERVISI PERAWAT PELAKSANA TERHADAP KEPATUHAN CUCI TANGAN ENAM LANGKAH BENAR
- b. Tempat/Lokasi : RSUD PASAR MINGGU, PUSKESMAS PASAR MINGGU, PUSKESMAS JATIPADANG
- c. Bidang Penelitian : KESEHATAN
- d. Waktu : TANGGAL MULAI: 05 Juli 2019, TANGGAL AKHIR: 05 Agustus 2019
- e. Nama Lembaga : UNIVERSITAS ESA UNGGUL
- f. Nama Anggota : 1

Dengan ketentuan yang harus ditaati sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat/Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
  2. Mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku di daerah/wilayah setempat;
  3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang materinya bertentangan dengan topik/judul penelitian dimaksud;
  4. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala UP PTSP Kota/Kabupaten Administrasi KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN
  5. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
  6. Surat rekomendasi yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.



Jakarta, 05 Juli 2019

KEPALA UNIT PELAKSANA  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

M. SUBHAN R  
NIP. 197311291993031002

Tembusan:  
Kepala Suku Hadan Bangsa dan Politik KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Lampiran 7.  
Surat Rekomendasi SuDinKes

	<b>SUKU DINAS KESEHATAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN</b>	
	Jalan Radic I No. 8, RT.03 / RW.04, Kramat Pela, Kebayoran Baru, Telp. 021-7395287, 7395344 Fax. 021-7251373 Website : <a href="http://sudinkes.jakselkota.net">sudinkes.jakselkota.net</a> , Email : <a href="mailto:sudinkesjakartaselatan@gmail.com">sudinkesjakartaselatan@gmail.com</a> J A K A R T A Kode Pos : 12130	
Nomor	: 5641 /-1.777.22	13 Juli 2019
Sifat	: Penting	
Lampiran	: -	
Hal	: Persetujuan Ijin Pendahuluan Dan Penelitian	Kepada Yth. Ketua Prodi Keperawatan Fakultas Ilmu – Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul di Jakarta
<p>Sehubungan dengan Surat Wakil Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Nasional Nomor 172/SPR/AKADEMIK/PSK/FIKES/UEU/IV/2019 tanggal 24 April 2019 hal Ijin Pendahuluan dan Penelitian dan Surat Rekomendasi Penelitian Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 76/AF.172/-1.862.9/e/2019 tanggal 05 Juli 2019. Dalam rangka untuk penulisan Skripsi a.n Chantika Maharani dengan Judul "Pengaruh Supervisi Perawat Pelaksana terhadap Kepatuhan Cuci Tangan Enam Langkah Benar". Selanjutnya Bapak / ibu dapat berkoordinasi dengan Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu dan RSUD Pasar Minggu. Hasil laporan kegiatan tersebut agar dapat dikirimkan ke Suku Dinas Kesehatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.</p> <p>Atas perhatian Bapak / ibu, kami ucapkan terima kasih.</p>		
		<p>Kepala Suku Dinas Kesehatan Kota Administrasi Jakarta Selatan</p>  <p>Helmi, M.M. NIP. 196205051999031003</p>
Tembusan :		
1. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu		
2. Kepala Puskesmas Kecamatan Pasar Minggu		
3. Kepala Puskesmas Kelurahan Jati Padang		

Lampiran 8.  
Surat *FeedBack* RSUD Pasar Minggu

 PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
DINAS KESEHATAN  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PASAR MINGGU**  
Jl. TB. Simatupang No. 1, Kelurahan Ragunan, Kecamatan Pasar Minggu  
Telepon : (021) 29407035 Fax : (021) 29407035  
Website : [www.rsudpasar Minggu.com](http://www.rsudpasar Minggu.com) - E-mail : [rsud.pasar Minggu@yahoo.com](mailto:rsud.pasar Minggu@yahoo.com)  
JAKARTA Kode Pos 12550

---

Nomor : 2110.2/- 084.2 29 Juli 2019  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Jawaban Surat Ijin Pendahuluan dan Penelitian

Kepada  
Yth, Ka Prodi D-III Keperawatan  
Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan  
Universitas Esa Unggul  
di  
Jakarta

Menindaklanjuti Surat Ka.Prodi D-III Keperawatan Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul, Nomor 173/SPR/AKADEMIK/PSK/FIKES/UEU/IV/2019 Tanggal 24 April 2019 Perihal Surat Ijin Pendahuluan dan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu atas nama Chantika Maharani.

Bersama ini diinformasikan persyaratan kegiatan praktik kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu sebagai berikut :

1. Dikenakan biaya administrasi sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Nomor 823 Tahun 2016.
2. Menyerahkan copy laporan hasil praktik kerja.

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Saudari Winda di Nomor Telepon 021-29059999 atau Email [rsud.pasar Minggu@yahoo.com](mailto:rsud.pasar Minggu@yahoo.com).

Demikian disampaikan, atas perhatian di ucapkan terima kasih.

Direktur RSUD Pasar Minggu  
  
dr. Yudi Arniarno, Sp.U  
NIP. 19820619198901100  




PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
 DINAS KESEHATAN  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PASAR MINGGU**  
 Jl. TB. Simatupang No. 1, Kelurahan Ragunan, Kecamatan Pasar Minggu  
 Telepon : (021) 29407035 Fax : (021) 29407035  
 Website : [www.rsudpasarminggu.com](http://www.rsudpasarminggu.com) - E-mail : [rsud\\_pasarminggu@yahoo.com](mailto:rsud_pasarminggu@yahoo.com)  
 JAKARTA

Kode Pos 12550

Nomor : 2110.3 / - dK. 2  
 Sifat : Penting  
 Lampiran : -  
 Perihal : Invoice Penagihan

29 Juli 2019

Kepada  
 Yth. Ka.Prodi D-III Keperawatan  
 Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan  
 Universitas Esa Unggul.  
 di  
 Jakarta

No	Jenis Pembayaran	Rincian	Total
	Ijin Pendahuluan dan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu atas nama Chantika Maharani	Rp. 750.000,-	Rp. 750.000,-
	<b>Total</b>		<b>Rp. 750.000,-</b>
<b>Terbilang : Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah</b>			

Demikian invoice penagihan ini kami sampaikan, untuk pembayaran dapat dilakukan transfer melalui Bank DKI Cabang Fatmawati Nomor Rekening : 419.05.00.3152 a.n RSUD Pasar Minggu.

Direktur RSUD Pasar Minggu

dr. Yudi Amarno, Sp.U

NIP. 195206151989011001



**DEWAN PENEGAKAN KODE ETIK UNIVERSITAS ESA UNGGUL**  
**KOMISI ETIK PENELITIAN**  
Jl. Arjuna Utara No.9 Kebon Jeruk Jakarta Barat 11510  
Telp. 021-5674223 email: dpke@esaunggul.ac.id

Nomor : 0081-20.099/DPKE-KEP/FINAL EA/UEU/II/2020

**KETERANGAN LOLOS KAJI ETIK**  
**ETHICAL APPROVAL**

Komisi Etik Penelitian Universitas Esa Unggul dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subyek penelitian kesehatan, telah mengkaji dengan teliti protokol berjudul:

**GAMBARAN PEMAHAMAN KINERJA SUPERVISI PADA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD PASAR MINGGU TAHUN 2019**

Peneliti Utama : Chantika Maharani  
Pembimbing : Antia, S.Kp., M.Kep.  
Nama Institusi : Universitas Esa Unggul

dan telah menyetujui protokol tersebut di atas.

Jakarta, 28 Februari 2020



Dr. Rokiah Kusumapradja, SKM., MIA

- *Ethical approval* berlaku satu tahun dari tanggal persetujuan.
- Peneliti berkewajiban
  1. Menjaga kerahasiaan identitas subyek penelitian
  2. Memberitahukan status penelitian apabila:
    - a. Setelah masa berlakunya keterangan lolos kaji etik, penelitian masih belum selesai, dalam hal ini *ethical approval* harus diperpanjang
    - b. Penelitian berhenti di tengah jalan
  3. Melaporkan kejadian serius yang tidak diinginkan (*serious adverse events*).
  4. Peneliti tidak boleh melakukan tindakan apapun pada subyek sebelum penelitian lolos kaji etik dan *informed consent*

## GAMBARAN KINERJA KEPALA RUANGAN DI RSUD JAKARTA

Chantika Maharani<sup>1</sup>, Antia<sup>2</sup>, Mira Asmirajanti<sup>3</sup>, Widia Sari<sup>4</sup>

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia  
Jl. Arjuna Utara no. 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat.  
Email : chantika.kanzen@yahoo.com  
antia@esaunggul.ac.id  
miraasmirajanti@esaunggul.ac.id  
wideasari@esaunggul.ac.id

submitted : 13 Januari 2020 revised : 13 Februari 2020 accepted : 25 Februari 2020

### Abstract

Performance is part of the directing function (movement / direction) in the management function that plays a role in maintaining that all activities that have been programmed can be carried out correctly and smoothly. Objective: to identify the performance picture of the head of the room by the nurse in Jakarta Hospital. Method: this study uses descriptive quantitative survey research with cross sectional approach. This study uses non probability sampling with purposive sampling with a sample of 91 respondents. Results: The first subvariable, the head of the room always sets the performance activities when weighing shifts (90.12%). Both room heads always run, performance nursing, control performance activities (86.02%). The three head of the room always provide reinforcement and follow-up improvements to the work of nurses before ending performance (81.7%). In conclusion, the performance of head of room at Jakarta Hospital is classified as high or good. Suggestions for the next researcher are expected to be able to connect the head of the performance variable with other variables, be able to conduct validity and reliability tests on the questionnaire sheets at other hospitals of the same type.

Keywords: Performance, Managing Nurse, Head of Room.

### Abstrak

Kinerja merupakan bagian dari fungsi *directing* (pergerakan/pengarahan) dalam fungsi manajemen yang berperan mempertahankan agar segala kegiatan yang telah diprogramkan dapat dilaksanakan dengan benar dan lancar. Tujuan: untuk mengidentifikasi gambaran kinerja kepala ruangan oleh perawat pelaksana di RSUD Jakarta. Metode: penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif *survey descriptive* dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan *purposive sampling* dengan jumlah sampel 91 responden. Hasil: Subvariabel pertama, kepala ruangan selalu menetapkan kegiatan kinerja saat timbang terima shift (90,12%). Kedua kepala ruangan selalu menjalankan, mengawasi, mengendalikan kegiatan kinerja keperawatan (86,02%). Ketiga kepala ruangan selalu memberikan *reinforcement* dan *follow up* perbaikan atas pekerjaan perawat sebelum mengakhiri kinerja keperawatan (81,7%). Kesimpulannya kinerja kepala ruangan di RSUD Jakarta tergolong tinggi atau baik. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menghubungkan variabel kinerja kepala ruangan dengan variabel lain, dapat melakukan uji validitas dan realibilitas terhadap lembar kuesioner di rumah sakit lain yang bertipe sama.

Kata kunci: Kinerja, Perawat Pelaksana, Kepala Ruangan.

### Pendahuluan

Rumah sakit selain sebagai salah satu sarana untuk memberikan pelayanan kesehatan paripurna, juga mempunyai peran dan fungsi strategis. Peran dan fungsi tersebut ialah berkewajiban menjaga mutu pelayanan kesehatan, yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa pelayanan kesehatan. Sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata klien, serta penyelenggaraannya sesuai dengan standar dan kode etik profesi. (Nursalam, 2013). Pelayanan kesehatan yang nyaman dapat diimplementasikan melalui keselamatan pasien, karena fokus pelayanan tidak saja pada kepuasan pasien, tetapi lebih penting lagi adalah keselamatan pasien. Keselamatan pasien ini harus sesuai dengan kebijakan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia yaitu ketepatan

identifikasi, peningkatan komunikasi yang efektif, peningkatan keamanan obat yang perlu diwaspadai, kepastian tepat lokasi, tepat prosedur, tepat pasien operasi, pengurangan resiko infeksi terkait pelayanan kesehatan dan pengurangan resiko jatuh pasien (PERMENKES No 11, 2017).

Dalam menjaga mutu pelayanan yang terstandar sesuai kebijakan PERMENKES no.11, 2017. Rumah sakit juga mempunyai tanggung jawab terhadap operasional sehari-hari secara keseluruhan. Termasuk diantaranya adalah penyediaan staf profesional sesuai persyaratan yang termuat dalam deskripsi jabatan dan memastikan bahwa semua kebijakan yang ditetapkan dipenuhi oleh staf rumah sakit. Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan pasal 24 mencantumkan bahwa setiap profesi kesehatan harus melaksanakan tugasnya sesuai standar profesi (Depkes, 2009). Staf profesional yang ada di rumah sakit salah satunya adalah perawat. Perawat merupakan ujung tombak baik atau tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, karena 24 jam perawat selalu berinteraksi dengan pasien secara langsung. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat kepada pasien dapat berjalan dengan baik apabila kepala ruangan melakukan kinerja dengan konsisten.

Kinerja merupakan bagian dari fungsi pengarahan yang diperlukan dalam pengelolaan pelayanan keperawatan sebagai suatu bentuk kegiatan terstruktur untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan klinis yang diberi kinerja (Mua, 2011). Kinerja merupakan bagian dari fungsi directing (pergerakan/pengarahan) dalam fungsi manajemen yang berperan mempertahankan agar segala kegiatan yang telah diprogramkan dapat dilaksanakan dengan benar dan lancar (Sitohang, 2016).

Kinerja dalam konteks keperawatan dipahami sebagai suatu proses kegiatan pemberian dukungan sumber-sumber yang dibutuhkan perawat dalam rangka menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kinerja bukan hanya ditujukan untuk mengawasi apakah seluruh staf keperawatan menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan instruksi atau ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga bagaimana memperbaiki proses keperawatan yang sedang berlangsung.

Hasil penelitian Dini Desi H, dkk. (2017) mengenai kinerja, berdasarkan pengalaman dan pengamatan dari peneliti selama pernah menjalani program pendidikan dokter sebagai co-assistant selama 2 tahun di RSUD Panembahan Senopati Bantul pada 2011-2012, pelaksanaan kinerja belum berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan. Jadwal kinerja yang telah ditetapkan untuk setiap kepala ruangan keperawatan tiap bulannya pun belum terlaksana optimal. Hal ini dapat dilihat atau dibuktikan dari pelaksanaan kinerja keperawatan pada 3 bulan yang diamati peneliti yakni pada bulan Juni-Agustus 2015 dimana pelaksanaannya belum optimal. Pelaksanaan kinerja keperawatan pada bulan Juni 2015, dari 69 kali terjadwal hanya 22 kali terealisasi, sementara pada Juli 2015, terdapat 24 kali pelaksanaan kinerja keperawatan dari 68 kali terjadwal, dan pada Agustus 2015 terdapat 19 kali pelaksanaan kinerja keperawatan dari 68 kali terjadwal.

Dari hasil survei pendahuluan Edi Sugiarto (2016) yang dilakukan peneliti kepada 11 perawat pelaksana di ruang Melati Rs. Paru dr. Ario Wirawan menggunakan teknik wawancara pada tanggal 21 Juni 2015 yang didasarkan pada uraian tugas kinerja dan standar operasional prosedur yang sudah ada, didapatkan hasil sebanyak 8 perawat

(73%) mengatakan bahwa walaupun kegiatan kinerja keperawatan sudah diadakan setiap hari oleh kepala ruangan, namun dalam pelaksanaannya kepala ruangan belum melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan uraian tugas dan standar operasional prosedur yang ada dengan baik, terdapat beberapa kepala ruangan yang melaksanakan kinerja hanya pada prainteraksi, pada tahap interaksi kepala ruangan jarang menjelaskan tehnik kinerja dan menjelaskan struktur dan prosedur yang akan dilakukan sebagai tindak lanjut kinerja, beberapa kepala ruangan juga jarang memberikan kesempatan kepada perawat untuk merefleksikan dan mereview asuhan keperawatan dan mendiskusikan kasus-kasus pasien secara mendalam. Pada tahap terminasi ada kepala ruangan dapat mengidentifikasi kesenjangan dalam memberikan asuhan keperawatan tetapi jarang membuat rencana tindak lanjut dengan menggunakan pendekatan bersama perawat. Terdapat 3 perawat (27%) mengatakan bahwa terdapat kepala ruangan yang melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepala ruangan telah melaksanakan pengarahan dan evaluasi terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan, pendokumentasian asuhan keperawatan, dan implementasi keperawatan.

Kegiatan kinerja yang baik menjadikan seluruh staf keperawatan bukan sebagai obyek tetapi juga sebagai subyek. Perawat diposisikan sebagai mitra kerja yang memiliki ide-ide, pendapat, dan pengalaman yang perlu didengar, dihargai dan diikutsertakan dalam melakukan asuhan keperawatan. Kegiatan kinerja yang tidak dilakukan dengan baik akan memberikan dampak bagi kinerja perawat pelaksana juga terjadinya pemberian layanan kesehatan yang menurun atau tidak optimal sehingga dapat muncul kecenderungan akan adanya kejadian yang tidak diharapkan atau nyaris cedera yang bertentangan dengan pasien safety. Sesuai dengan penelitian Nainggolan (2010), penurunan kinerja perawat akan mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan.

## Metode Penelitian

Rencana penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif *survey descriptif* dengan pendekatan *cross sectional*. (Sugiyono, 2015). Untuk mempermudah pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan *purposive sampling*, dimana jumlah sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (kriteria inklusi, eksklusi, jika ada kemungkinan drop out), yaitu sebanyak 91 responden (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh perawat di salah satu RSUD Jakarta sebanyak 461 perawat pada tanggal 8-10 bulan Agustus.

## Hasil

Hasil penelitian ini menggambarkan karakteristik distribusi frekuensi demografi responden (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja), statistik deskriptif mengenai hasil gambaran kinerja kepala ruangan oleh perawat pelaksana yang dibagi kedalam 3 subvariabel oleh peneliti, yaitu : pertama kepala ruangan menetapkan kegiatan kinerja saat timbang terima shift. Kedua kepala ruangan menjalankan, mengawasi, mengendalikan kegiatan kinerja keperawatan. Ketiga kepala ruangan memberikan *reinforcement* dan *follow up* perbaikan atas pekerjaan perawat, sebelum mengakhiri kinerja keperawatan.

## Analisis Univariat

### a. Karakteristik Usia Responden

Tabel 3.1  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia Responden  
di RSUD Jakarta (n=91)

No.	Karakteristik Usia Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Remaja Akhir	24	26,4
2.	Dewasa Awal	66	72,5
3.	Dewasa Akhir	1	1,1
Total		91	100,0

Sumber: Analisis Data Primer

Berdasarkan tabel 3.1 hasil interpretasi frekuensi yang menjadi responden pada penelitian ini sebagian besar terdiri dari dewasa awal sebanyak 66 responden (72,5%), hampir setengahnya adalah remaja akhir sebanyak 24 responden (26,4%) dan sebagian kecil dewasa akhir sebanyak 1 responden (1,1%).

### b. Karakteristik Jenis Kelamin Rsponden

Tabel 3.2  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin  
di RSUD Jakarta (n=91)

No.	Karakteristik Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	laki-laki	23	25,3
2.	Perempuan	68	74,7
Total		91	100,0

Sumber: Analisis Data Primer

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui sebagian besar responden pada penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah 68 responden (74,7%), sedangkan sebagian kecil lainnya adalah laki-laki sebanyak 23 responden (25,3%).

### c. Karakteristik Pendidikan Responden

Tabel 3.3  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir  
di RSUD Jakarta (n=91)

No.	Karateristik Pendidikan Terakhir Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	D3 Keperawatan	54	59,3
2.	S1 Keperawatan	2	2,2
3.	Ners	35	38,5
Total		91	100,0

Sumber: Analisis Data Primer

Berdasarkan tabel 3.3 hasil Interpretasi frekuensi tingkat pendidikan terakhir perawat di RSUD Jakarta sebagian besar sebanyak 54 responden (59,3%) adalah Diploma (D3), hampir setengahnya sebanyak 35 responden (38,5%) pendidikan terakhir responden adalah profesi Ners, dan sebagian kecil pendidikan terakhir sarjana (S1) perawat di RSUD Jakarta berjumlah 2 responden (2,2%).

d. Karakteristik Lama Bekerja Responden di Rumah Sakit

Tabel 3.4  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Perawat Pelaksana (n=91)

No.	Karakteristik Lama Kerja Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	1-3 tahun	46	50,5
2.	4-6 tahun	38	41,8
3.	7-9 tahun	3	3,3
4.	10-12 tahun	4	4,4
Total		91	100

Sumber: Analisis Data Primer

Berdasarkan tabel 3.4 pada penelitian ini perawat pelaksana setengahnya sebanyak 46 responden (50,5%) telah bekerja selama 1-3 tahun. Hampir setengahnya sebanyak 38 responden (41,8%) telah bekerja selama 4-6 tahun. Dan sebagian kecil yang bekerja selama 7-12 tahun sebanyak 7 orang (7,7%).

**Gambaran Kinerja Kepala Ruangan di RSUD Jakarta**

a. Kinerja kepala ruangan pada perawat pelaksana sebelum pertukaran shift.

Tabel.3.5  
Kepala Ruangan Menetapkan Kegiatan Kinerja Saat Timbang Terima Shift di RSUD Jakarta (n=91)

No.	Pernyataan	Frekuensi Ya	Prosentase (%)	Mean (%)	Frekuensi Tidak	Prosentase (%)	Mean (%)
.1.	Kepala ruangan saya mengecek kecukupan fasilitas/peralatan/sarana sebelum memulai pekerjaan.	80	87,9	90,12	11	12,1	9,9
2.	Kepala ruangan saya mengecek absensi dan perawat yang hadir.	83	91,2		8	8,8	

3.	Kepala ruangan saya mengatur <i>job desk</i> perawat yang telah dibuat sebelumnya.	81	89	10	11
4.	Kepala ruangan saya mengidentifikasi kendala yang muncul, setelah mengecek keadaan pasien.	83	91,3	8	8,8
5.	Kepala ruangan saya mengajak perawat berdiskusi mencari solusi pekerjaan.	83	91,2	8	8,8

Sumber : Analisis Data Primer

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.5 dari lima butir pernyataan, diketahui bahwa hampir seluruh perawat pelaksana (90,12%) menggambarkan bahwa kinerja kepala ruangan di RSUD Jakarta dalam menetapkan kegiatan kinerja saat timbang terima shift tergolong baik. Sementara sebagian kecil (9,9%) perawat pelaksana menilai buruk.

b. Kinerja kepala ruangan pada perawat pelaksana sepanjang hari dinas.

Tabel 4.6  
Kepala Ruangan Menjalankan, Mengawasi, Mengendalikan Kegiatan Kinerja di RSUD Jakarta (n=91)

No.	Pernyataan	Frekuensi	Prosentase	Mean	Frekuensi	Prosentase	Mean
		Ya	(%)	(%)	Tidak	(%)	(%)
6.	Kepala ruangan saya mengarahkan, menginstruksi, mengoreksi sesuai dengan kebutuhan.	85	93,4	86,02	6	6,6	14
7.	Kepala ruangan saya mengecek kemajuan pekerjaan perawat.	82	90,1		9	9,9	
8.	Kepala ruangan saya berjaga di <i>nurse station</i> untuk	78	85,7		13	14,3	

	membantu <i>job desk</i> perawat.				
9.	Kepala ruangan saya mengatur jam istirahat perawat.	57	62,7	34	37,4
10.	Kepala ruangan saya mendeteksi, mencatat masalah dan berdiskusi dengan perawat.	78	85,7	13	14,3
11.	Kepala ruangan saya mengecek, mencatat apabila ditemukan alat/fasilitas/sarana yang rusak.	84	92,3	7	7,7
12.	Kepala ruangan saya mengawasi hal-hal yang mungkin terjadi pada perawat.	84	92,3	7	7,7

Sumber : Analisis Data Primer

Pada tabel 4.6 ini terdapat tujuh butir pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan penelitian diketahui hampir seluruh perawat pelaksana menilai bahwa kepala ruangnya dalam menjalankan, mengawasi, mengendalikan kegiatan kinerja keperawatan tergolong baik yaitu sebesar 86,02% dan sebagian kecil perawat pelaksana (14%) beranggapan bahwa kinerja kepala ruangan mereka buruk.

c. Kinerja kepala ruangan pada perawat pelaksana sebelum pulang.

Tabel 4.7  
Kepala Ruangan Memberikan *Reinforcement* dan *Follow Up* Perbaikan Atas Pekerjaan Perawat, Sebelum Mengakhiri Kinerja Keperawatan Di RSUD Jakarta (n=91)

No.	Pernyataan	Frekuensi Ya	Prosentase (%)	Mean (%)	Frekuensi Tidak	Prosentase (%)	Mean (%)
13.	Kepala ruangan saya mengecek kembali daftar masalah yang belum terselesaikan.	79	86,8	81,7	12	13,2	18,3%
14.	Kepala ruangan saya mengevaluasi pekerjaan perawat yang telah dilakukan sepanjang hari.	77	84,6		14	15,4	
15.	Kepala ruangan	74	81,3		17	18,7	

---

	saya mengecek pekerjaan (askep) perawat sebelum pulang.				
16.	Kepala ruangan saya membuat daftar pekerjaan untuk esok harinya kepada perawat.	53	58,3	38	41,8
17.	Kepala ruangansaya mengumumkan kepada seluruh perawat bila ingin mengadakan pertemuan.	85	93,4	6	6,6
18.	Kepala ruangan saya memfasilitasi buku penghubung/komunikasi untuk sesama perawat.	78	85,7	13	14,3

---

Sumber : Analisis Data Primer

Berdasarkan tabel 4.7 terdapat enam butir pernyataan, hasil penelitian ini diketahui hampir seluruh perawat pelaksana menggambarkan bahwa kepala ruangan di RSUD Jakarta dalam memberikan *reinforcement* dan *follow up* perbaikan atas pekerjaan perawat, sebelum mengakhiri kinerja tergolong baik, yaitu sebesar 81,7%. Sedangkan sebagian kecil perawat pelaksana (18,3%) beranggapan kinerja kepala ruangan mereka tidak baik.

## Pembahasan

### Pembahasan Hasil Karakteristik Kinerja Kepala Ruangan Pada Perawat Pelaksana

#### a. Pembahasan karakteristik menurut usia responden

Pengelompokan interpretasi frekuensi usia responden diketahui sebagian besar perawat pelaksana masuk kedalam kelompok usia dewasa awal yaitu sebanyak 66 responden (72,5%). Hal ini sesuai dengan teori menurut Nursalam, (2011) faktor internal (usia) seseorang memengaruhi pengetahuan, dimana semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang berpikir dan bekerja. Usia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Semakin meningkatnya usia seseorang diharapkan juga psikologis dan kedewasaannya ikut meningkat sehingga mampu menunjukkan kematangan dalam berfikir dan bertindak, serta pengambilan keputusan yang semakin bijak (Septiani, 2016). Hasil penelitian lain oleh Andriani (2012) menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna umur perawat

pelaksana dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

b. Pembahasan karakteristik menurut jenis kelamin responden

Pengelompokan interpretasi frekuensi jenis kelamin penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar jenis kelamin perawat yang bekerja di RSUD Jakarta adalah perempuan yaitu 74,7% sebanyak 68 responden. Hasil penelitian Rasdini, Wedri, dan Mega (2014) mengatakan bahwa kinerja pelayanan keperawatan bukan faktor tunggal dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja perawat pelaksana. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi seperti karakteristik responden maupun konsep sistem keselamatan pasien. Karakteristik responden (individu) merupakan faktor karakteristik demografi yang tidak dapat diubah seperti jenis kelamin, umur, dan lainnya. Sedangkan karakteristik individu yang dapat dirubah adalah pendidikan dan lama kerja.

c. Pembahasan karakteristik menurut pendidikan responden

Pengelompokan interpretasi frekuensi pendidikan, diketahui bahwa sebagian besar pendidikan perawat yang bekerja di RSUD Jakarta adalah D3 keperawatan yaitu sebanyak 54 responden (59,3%). Hal ini sesuai dengan teori Nursalam, (2011) faktor internal (pendidikan) menyatakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki. Sebaliknya semakin pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap nilai-nilai yang baru diperkenalkan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Sintiana P., dkk. (2015) bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat adalah pendidikan formal perawat. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran tugas. Tenaga keperawatan yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan rendah. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perawat senior mempunyai kinerja baik 100%. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astriana, Noer Bahry Noor, dan Andy Indahwaty Sidin (2014) didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan keperawatan dengan kinerja di RSUD Haji Makassar.

d. Pembahasan karakteristik menurut lama bekerja responden

Pengelompokan interpretasi frekuensi lama bekerja, diketahui bahwa setengahnya lama bekerja perawat yang bekerja di RSUD Jakarta adalah 1-3 tahun, yaitu (50,5%) sebanyak 56 responden. Lama kerja seseorang diketahui dapat mempengaruhi perilakunya. Perawat yang sudah bekerja lebih dari satu tahun cenderung memiliki perilaku yang baik dibandingkan dengan perawat dengan lama kerja kurang dari satu tahun (Damanik, 2012). Menurut Ningsih (2013), masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang betah dalam sebuah organisasi yang disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga akan merasa nyaman dalam bekerja. Sesuai dengan teori menurut Nursalam (2015) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh faktor individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan dan pengalaman kerja seseorang. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu usia perawat, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja. Menurut peneliti Sintiana P., dkk (2015) pengalaman kerja sangat mempengaruhi hasil kerja seseorang, seseorang yang sudah berpengalaman akan lebih mudah dalam mengatasi masalah kerjanya dibandingkan seseorang yang kurang berpengalaman.

## Pembahasan Hasil Gambaran Kinerja Kepala Ruangan Pada Perawat Pelaksana di RSUD Jakarta

Gambaran kinerja kepala ruangan oleh perawat pelaksana pada penelitian ini mencakup tiga aspek (subvariabel), yaitu : pertama kepala ruangan menetapkan kegiatan kinerja saat timbang terima shift, kedua kepala ruangan menjalankan, mengawasi, mengendalikan kegiatan kinerja keperawatan, ketiga kepala ruangan memberikan *reinforcement* dan *follow up* perbaikan atas pekerjaan perawat sebelum mengakhiri kinerja keperawatan di RSUD Jakarta.

### a. Kepala ruangan menetapkan kegiatan kinerja saat timbang terima shift

Interpretasi gambaran kinerja kepala ruangan oleh perawat pelaksana dari 91 responden pada sub variabel pertama ini menunjukkan nilai rata-rata sebesar 90,12%. Hasil nilai rata-rata kinerja kepala ruangan yang dilakukan oleh perawat pelaksana tersebut masuk ke dalam kategori baik. Dimana menurut perawat pelaksana kepala ruangnya selalu menetapkan kegiatan kinerja saat timbang terima shift kepada perawat pelaksana.

### b. Kepala ruangan menjalankan, mengawasi, mengendalikan, kegiatan kinerja keperawatan.

Selanjutnya pada sub variabel ke dua ini menunjukkan rata-rata sebesar 86,02% dimana nilai rata-rata kinerja kepala ruangan dalam kategori baik (perawat pelaksana menilai bahwa kepala ruangan di RSUD Jakarta konsisten menjalankan, mengawasi, mengendalikan kegiatan kinerja keperawatan).

### c. Kepala ruangan memberikan *reinforcement* dan *follow up* perbaikan atas pekerjaan perawat sebelum mengakhiri kinerja keperawatan di RSUD Jakarta.

Pada sub variabel ini menghasilkan rata-rata sebesar 81,7%, dari hasil tersebut menggambarkan bahwa hampir seluruh perawat pelaksana menyatakan kinerja kepala ruangan di RSUD Jakarta dalam memberikan *reinforcement* dan *follow up* perbaikan atas pekerjaan perawat sebelum pulang atau mengakhiri kinerja keperawatan tergolong baik. Dari ketiga hasil tersebut diketahui tingginya penilaian terhadap kinerja kepala ruangan yang dilakukan oleh perawat pelaksana.

Sesuai dengan teori bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Nursalam, (2015) yaitu: faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologis meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor organisasi: meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu usia perawat, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Widarti (2014), menunjukkan hasil p value = 0,046 dengan taraf signifikan  $p < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh kinerja kepala ruang terhadap kepatuhan perawat pada jadwal kegiatan harian perawat di ruang Mawar RSUD Ungaran. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Beatriz Francisco F., dkk (2016), mengenai pemahaman perawat tentang kinerja keperawatan, yaitu sebagian besar perawat menjawab bahwa mereka melakukannya setiap hari. Beberapa perawat menganggap pengawasan sebagai kegiatan untuk mendukung pekerjaan yang dikembangkan oleh yang lain yaitu

profesional dari tim keperawatan. Pengawasan juga dapat memungkinkan identifikasi dan koreksi masalah dalam pekerjaan sehari-hari, juga sebagai kemungkinan berkontribusi pada pendidikan proses seluruh tim keperawatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lilis R. dan Nestri B. (2015) bahwa, pelaksanaan kinerja perawat primer di ruang MPKP Dewasa RSUD Sumedang memiliki kecenderungan pada kategori baik dimana hal ini ditunjukkan dengan hampir dari setengah perawat primer melaksanakan kinerja pada kategori baik ini yaitu sebanyak 40 orang (48,2%). Selain itu juga didukung oleh penelitian Mua (2011) dengan hasil ada pengaruh latihan kinerja keperawatan terhadap kepuasan dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Woodward Palu, sehingga kinerja perawat pelaksana dilaksanakan secara tepat dan berdampak pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja perawat pelaksana.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tahere Moradi, Marzieh A. M dan Mahin Moeini, (2017) bahwa Skor rata-rata persepsi manajer perawat tentang penilaian kinerja saat ini adalah 56,8 (skor maksimum 88 dan skor minimum 25), dan staf perawat adalah 51,4 (skor maksimum 88 dan skor minimum 6). Independent t-test menunjukkan bahwa perbedaan ini signifikan ( $t = 2,89$ ) ( $P = 0,004$ ). Dengan kata lain, manajer memiliki persepsi yang lebih positif, dibandingkan dengan staf perawat, terhadap kondisi penilaian kinerja saat ini. Penilaian kinerja adalah proses penting dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, pertimbangan persepsi evaluator dan mereka yang dievaluasi efektif dalam peningkatan efisiensi sistem penilaian kinerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan proses penelitian dan pembahasan, berikut merupakan kesimpulan dari hasil penelitian ini:

- a. Karakteristik sampel pada penelitian ini yaitu : perawat pelaksana sebagian besar berusia dewasa awal. Untuk karakteristik jenis kelamin perawat pelaksana di RSUD Jakarta ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Sementara untuk pendidikan terakhir responden sebagian besar berpendidikan D3 (Diploma) dan hampir setengahnya berpendidikan terakhir profesi ners. Selanjutnya masa kerja perawat pelaksana setengahnya memiliki lama bekerja 1-3 tahun dan hampir setengahnya telah bekerja selama 4-6 tahun.
- b. Gambaran kinerja kepala ruangan perawat pelaksana di RSUD Jakarta tergolong tinggi atau baik (hampir seluruh perawat pelaksana menilai bahwa kepala ruangan mereka selalu menetapkan kegiatan kinerja saat timbangan terima shift, menjalankan, mengawasi, mengendalikan kegiatan kinerja keperawatan, memberikan *reinforcement* dan *follow up* perbaikan atas pekerjaan perawat, sebelum mengakhiri kinerja keperawatan).

## Ucapan Terimakasih

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, cukup sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan sehat iman, kesehatan jiwa raga, sehat akal, petunjuk yang mana kunci dari segala sumber aktivitas.

2. Orangtua tercinta dan keluarga, khususnya ibu saya sebagai orangtua tunggal ibu Isbirotin dan kakak saya yang sudah banting tulang dan tak pernah lelah memberikan dukungan baik moral dan material serta doa untuk saya.
3. Bapak Dr. Ir. Arief Kusuma, AP., MBA., selaku Rektor Universitas Esa Unggul.
4. Ibu Dr. Aprilita Rinayanti Eff, M.Biomed, Apt., selaku Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul.
5. Ibu Antia, S.Kp., M.Kep selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan dan pembimbing Universitas Esa Unggul.
6. Seluruh Dosen dan Staff Akademik Program Studi Ilmu Keperawatan yang telah memberikan ilmunya dalam setiap mata kuliah.
7. Bu Rietha Malaon beliau yang berjasa membantu meringankan beban kuliah kakak saya dan membelikan saya laptop yang sampai saat ini masih berguna.
8. Sahabat-sahabat terbaikku Devita, Indry, Intan, Silvi, Cornelia, Diana, Fitria Dita, Patricia, Dira yang selalu ada untuk mendukung, mengkritik dan memberi saran serta selalu memberikan canda tawa setiap pertemuan.
9. Semua pihak dan teman-teman Keperawatan angkatan 2015 yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

### Daftar Pustaka

- Bahtiar Yanyan dan Suarli. (2010). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis* (Safitri Amalia dan Rina Astikawati (ed.)). PT. Gelora Aksara Pratama.
- Balqis Maharani. (2019). *Gambaran Motivasi Kerja Pada Perawat Alumni NERS Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 2, 5–10.
- Desi Harmatiwi, D., Sumaryani, S., & Maria Rosa, E. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit* 10.18196/jmmr.2016, 6(1), 47–54. <https://doi.org/10.18196/jmmr.6126>
- Dian Eka Solehati. (2017). Pengaruh Supervisi Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Patient Safety di Instalasi Rawat Inap RSUD Tugurejo. *Proposal Skripsi*, 96.
- Edi Sugiyarto. (2016). Gambaran Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Dalam Perspektif Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga. *Naskah Publikasi*, 12.
- Erma Kasumayanti. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Infeksi Nosokomial Pada Pengelola Limbah Medis Padat (Cleaning Service) di RSUD Bangkinang Tahun 2016. *Naskah Publikasi*, 1, 13.
- Farah, B. F., Dutra, H. S., Cecília, A., Miranda, T., & Castro, D. B. De. (2016). *Nurses' Perceptions On Nursing Supervision in Primary Health Care*. 17(6), 804–811. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.2016000600011>
- Harmatiwi, D. D., Sumaryani, S., & Rosa, E. M. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 6(1), 47–54. <https://doi.org/10.18196/jmmr.6126>.Evaluasi
- Imas Masturoh, N. A. T. (2018). Metode Penelitian Kesehatan. In *Bahan Ajar Rekam Medis dan Informasi Kesehatan* (2018th ed.). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Indonesia, P. R. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. 52.
- Karen Maslita. (2017). Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. *Skripsi*, 111.
- Lilis Rohayani. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepatuhan Kebersihan Cuci Tangan Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana. *Naskah Publikasi*, 1, 8.
- Lilis Rohayani, N. B. (2015). Supervisi Perawat Primer Perawat Associate dalam Melakukan Tindakan Keperawatan. *Naskah Publikasi*, 3, 7.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2017). *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. 72.
- Mile, M. N. (2014). Gambaran Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makassar. *Naskah Publikasi*, 8.
- Monica P, W. G. D. K. J. P. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Penerapan Hand Hygiene

- di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III R. W. Mongisidi Manado. *Naskah Publikasi*, 13.
- Moradi, T., Mehraban, M., & Moeini, M. (2017). Comparison of The Perceptions of Managers and Nursing Staff Toward Performance Appraisal. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 22(2), 128. [https://doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr\\_142\\_15](https://doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr_142_15)
- Mua, E. L. (2011). Pengaruh Pelatihan Supervisi Klinik Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Woodward Palu. *Fkui*.
- Mutmainah. (2017). Kepatuhan Perawat Dalam Menerapkan Upaya Pengurangan Resiko Infeksi Melalui Hand Hygiene di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. *Naskah Publikasi*, 2, 5.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5* (Puji Peni Lestari (ed.); Edisi 5). Salemba Medika.
- Pebriani, S. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang. *Naskah Publikasi*, 40, 11.
- Putra Zaka Ramdani dan Husna Widyani. (2017). *Manajemen Konsep dan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Pustaka Baru Press.
- Rachma Melati Ahaddyah. (2012). Analisis Pelaksanaan Supervisi Keperawatan di RSUD Kota Depok Tahun 2012. *Skripsi*, 218.
- Rahfita Ferdinah. (2017). Gambaran Perilaku Hand Hygiene dan Determinannya Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Gedung X Rumah Sakit Y Jakarta Tahun 2017. *Skripsi*, 140.
- Rifiani Nisya dan Hartanti. (2013). *Prinsip- Prinsip Dasar Keperawatan* (Rakha (ed.); 1st ed.). Dunia Cerdas.
- Sisca Septyaningrum. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Tingkat Kepatuhan Perawat Dalam Melakukan Hand Hygiene di Ruang Rawat Inap Kelas II dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Naskah Publikasi*, 15.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Revisi Cet). PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (N. Apri (ed.); 2nd ed.). Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Alfabeta, CV.
- Syamsulastri. (2017). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Melakukan Hand Hygiene. *Skripsi*, 155.
- Widyawati Nolo Sukma. (2012). *Konsep Dasar Keperawatan* (Kurniati Athelia Umi (ed.); 1st ed.). Prestasi Pustaka Publisher.

LEMBAR OPONEN

NAMA : Chantika Maharani

NIM : 2015-33-066

No	Tanggal	Nama Mahasiswa Ujian	Judul Mahasiswa Ujian	Tanggapan Sebagai Oponen	Paraf Penguji
1.	14/5 2019 Selasa	Richard Alvin Katipara	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Perawat Relaksasi di Ruang Rawat Inap	Jawabannya kurang dipahami atas pernyataan yang ditanyakan oponen	1. 2. 3.
2	14/5 2019 Selasa	Ika Fadilah	Pengaruh Teknik Pursed Lips Breathing Exercise terhadap Sesak nafas pada pasien penyakit obstruksi kronik derajat II di RS Balarya 2019	Jawabannya kurang meneliti pertanyaan yang diajukan Sangat tangkapan	1. 2. 3.
					1. 2. 3.
3	14/5 2019 Selasa	Silva L.A	Pengaruh relaksasi Limbik terhadap Tingkat kecemasan penderita hipertensi di RS Patricia IKK		1. 2. 3.
					1. 2. 3.
					1. 2. 3.
					1. 2. 3.

LEMBAR OPONEN

NAMA : Chandifa M.

NIM : 2015-33-066

No	Tanggal	Nama Mahasiswa Ujian	Judul Mahasiswa Ujian	Tanggapan Sebagai Oponen	Paraf Penguji
1	20/11/19	Pesya Arisandi L.	Hub dukungan keluarga, status emasi dan kualitas hidup pd penderita TB di Puskesmas	Berapa jumlah populasi sampel? knp blm ada	1. <del>B. Erna</del> 2. Th B. Patra 3.
2	20/11/19	M. Gella Djani	Status nutrisi beresiko pd penderita TB di Puskesmas	Bagaimana status sumber berdasarkan apa?	1. <del>B. Erna</del> 2. Th B. Patra 3.
3	21/11/19	Vionalia Uren	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kecemasan & hospitalisasi pd anak usia 6-12 tahun	<del>Metode</del> Ditambahkan populasi & sampel, karena peneliti belum dicantumkan.	1. M <sub>2</sub> ap & Miri 2. WSP 3. <del>Ch.</del>
4	21/11/19	Tayana Marvika	Pengaruh penerapan teori peacefull end of life terhadap kualitas hidup penderita kanker serviks.	Alasan mengambil judul pengaruh penerapan teori peacefull end of life terhadap kualitas hidup penderita kanker serviks?	1. M <sub>2</sub> ap B. Patra 3. Ch.
				1) Apakah menggunakan total sampling? 2) Prosesnya seperti apa & caranya? 3) Bagaimana hari <del>sebelum</del> memberikan penerapan teori peacefull end of life? Pengulangan pertanyaan.	1. 2. 3.
					1. 2. 3.
					1. 2. 3.
					1. 2. 3.

LEMBAR OPONEN

NAMA : Chantika Maharani

NIM : 2015 33 - 066

No	Tanggal	Nama Mahasiswa Ujian	Judul Mahasiswa Ujian	Tanggapan Sebagai Oponen	Paraf Pengaji
1	12/02/2020	Anis Tursina	Gambaran Motivasi Memilih Program Studi Ilmu Keperawatan di Univ. Esa Unggul Fikes, Jkt	Kenapa hrs ada variabel sementara, judulnya Hub.	1. Bu Anita 2. B. Erna 3. Tuli (Kharisma)
2	12/02/2020	Intan M.P.	Pengaruh Simulasi Penanganan Kedaruratan Cegah Fraktur Ekstremitas Atas pada Penderita di SIMF Rarsi Me dika	Kuesionernya berdasarkan atas apa.	1. Bu Anita 2. B. Erna 3. Tuli
3	12/02/2020	Suryadi	Hubungan kerja Bagan Feja dan SPA pd PE kerja di Terminal Kontainer.	Penelitiannya berapa hari? Cara ukur Penayam, suhu?	1. Bu Anita 2. B. Erna 3. Tuli
4	13/02/2020	Syahfitriani		Pate analisis apa? karena variabel x banyak banget, apa dihubungkan satu-satu	1. Bu Anita 2. B. Erna 3. Tuli
					1. 2. 3.
					1. 2. 3.
					1. 2. 3.