

## Perilaku Perawat Ketua Tim Pemberi Model Delegasi Keperawatan 'RELACTOR' (MDK'R') di RS Roemani Semarang

### *Head Of Nurses Team Behavior Providing The 'Relactor' Nursing Delegation Model (MDK'R') At Roemani Hospital Semarang*

Vivi Yosafianti Pohan<sup>1</sup>, Astride Wulandari Rusmana<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah, Semarang

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah, Semarang

Corresponding author : [yyp@unimus.ac.id](mailto:yyp@unimus.ac.id)

### Abstrak

Pendelegasian keperawatan merupakan memindahkan kewenangan perawat yang terampil dalam melakukan tindakan keperawatan, dengan pendelegasian maka perawat memiliki kebebasan bertindak. Pelaksanaan pendelegasian memerlukan perawat yang terlatih agar pendelegasian baik dan pelaporan jelas. Pendelegasian dapat meningkatkan pemberian pelayanan di rumah sakit. Salah satu model pendelegasian keperawatan yang dikenal adalah Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R'). Tujuan penelitian untuk mengetahui perilaku perawat ketua tim dalam menerapkan Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' di RS Roemani Semarang. Desain penelitian kualitatif dengan pendekatan *study discriptive qualitative*. Partisipan adalah perawat ketua tim yang bekerja di RS Roemani Semarang sebanyak 4 partisipan. Alat pengumpul data berupa alat perekam suara, panduan wawancara, dan peneliti sendiri. Analisis data dilakukan dengan *Content Analysis*. Keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi data, *indepth interview*, dan *member checking*. Hasil penelitian ditemukan lima tema, yakni Tema 1 : Pemahaman Pendelegasian Keperawatan, Tema 2 : Pemahaman tentang MDK 'R' , Tema 3: Penerapan Model Delegasi Keperawatan *Relactor* (MDK 'R'), Tema 4 : Hasil Penerapan Delegasi Keperawatan MKD'R', dan Tema 5 : Perilaku perawat pemberi MDK'R'. Perilaku partisipan sebagai perawat ketua tim pemberi model delegasi keperawatan 'relactor' (MDK'R') di RS Roemani Semarang yakni pemahaman partisipan tentang MDK'R' sudah baik dengan menerapkan komponen tanggung jawab, kemampuan serta wewenang dalam pelaksanaannya yang berdampak pada peningkatan pelayanan. Perilaku perawat ketua tim dalam memberikan MDK'R' kepada perawat pelaksana lebih ditingkatkan lagi dengan menggunakan SOP yang dapat meningkatkan mutu kepemimpinan dan pelayanan serta memotivasi ketua tim dalam mencapai visi misi tujuan pelayanan rumah sakit.

**Kata kunci:** Perilaku perawat, ketua tim, model delegasi keperawatan 'relactor'.

### Abstract

*Delegation of nursing is transferring the authority of skilled nurses in carrying out nursing actions in special circumstances, with delegation, nurses have the freedom to act. Implementing delegation requires trained nurses for better delegation and clear reporting. Delegation is important in order to improve service delivery in hospitals. One of the known nursing delegation models is the 'Relactor' Nursing Delegation Model (MDK'R'). The purpose of the study was to determine the behavior of the team leader nurse in applying the 'Relactor' Nursing Delegation Model at Roemani Hospital Semarang. Qualitative research design with descriptive qualitative study approach. The participants were the team leader nurses who worked at the Roemani Hospital Semarang as many as 4 participants. Data collection tools in the form of voice recorders, interview guides, and the researchers themselves. Data analysis is done by Content Analysis. The validity of the data was carried out by using data triangulation techniques, in-depth interviews, and member checking. The results of the study found five themes, namely Theme 1: Understanding of Nursing Delegation, Theme 2: Understanding of MDK 'R', Theme 3: Application of the Relactor Nursing Delegation Model (MDK 'R'), Theme 4: Results of Application of Nursing Delegation MKD'R' , and Theme 5: Behavior of nurses giving MDK'R'. The behavior of the participants as the nurse leader of the nursing delegation model 'relactor' (MDK'R') at the Roemani*

*Hospital Semarang, namely the participants' understanding of the MDK'R' was good by applying the components of responsibility, ability and authority in its implementation which had an impact on improving services. The behavior of the team leader nurses in providing MDK'R' to the implementing nurses was further improved by using SOPs that could improve the quality of leadership and service and motivate team leaders in achieving the vision and mission of hospital service goals.*

**Keywords :** nurse behavior, team leader, nursing delegation model 'relactor'.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit memiliki kewajiban untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan pedoman yang sudah diputuskan, serta siap menjangkau semua lapisan masyarakat secara umum (Nursalam, 2016). Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, harus disertai dengan upaya peningkatan kualitas pemberian mutu pelayanan yang dikelola secara profesional. Perawat profesional harus mampu menunjukkan keterampilan dan keilmuannya dalam pelayanan kesehatan, salah satunya adalah manajemen keperawatan yang bertujuan untuk mencapai pelayanan yang berkualitas melalui berbagai proses perencanaan, pengawasan, bimbingan, pengorganisasian, serta pengarahan staf (Basford & Slevin, 2006).

Manajemen dalam pelayanan kesehatan yang diperlukan dalah adanya keterampilan dan kemampuan dalam diri pemimpin agar mampu mengawasi administrasi kesehatan pada rumah sakit (Nursalam, 2016). Perawat manajer yang mempunyai keterampilan yang baik tentunya mampu mengatur anggotanya untuk menjalankan tugas manajemen keperawatan dalam pendelegasian (Chrismilasari, Afiyanti, & Azidin, 2017). Tanggung jawab sebagai persiapan seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi berbagai masalah yang sulit, memberikan informasi terhadap tindakan yang sudah dilaksanakan. Undang- undang nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan pasal 29 menyebutkan, bahwa salah satu tugas perawat berperan sebagai pelaksana tugas sesuai wewenang sehingga perawat harus terlatih melaksanakan tindakan medis berdasarkan pelimpahan tugas dengan cara ditugaskan atau diperintahkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh perawat medis (Hidayat, Hariyati, & Muhaeriwati, 2019). Pendelegasian tugas memiliki maksud dan tujuan untuk menggerakkan kewenangan individu yang terampil melakukan tugas khusus dalam keadaan kritis, dengan penetapan tugas maka diharapkan individu memiliki kemandirian untuk bertindak (Wahyuningsih & Yusiana, 2016).

Studi yang dilakukan oleh Riahi RT dan Abedi HA, mengatakan bahwa kepala perawat tidak memilki informasi yang cukup mengenai kegunaan serta kekurangan yang didapat dari delegasi. Perawat manajer membutuhkan pelatihan yang diperlukan dibidang pendelegasian, sehingga pendelegasian akan semakin jelas jika sistem pelaporannya secara mendetail dan jelas. Perawat wajib memastikan dokumentasi sesuai dengan proses pendelegasian. Permasalahan berikutnya adalah bagian kepala ruangan tidak melakukan pengecekan dan penilaian yang sesuai dengan pendelegasian keperawatan yang sudah dibagikan oleh ketua tim. Indikator saat melaksanakan aktivitas ataupun program dapat diperhatikan melalui interaksi yang sudah disusun. Pedoman dan target akan diperoleh sesuai pencapaian yang diinginkan (Pasthikarini, Wahyuningsih, & Richard, 2018).

Penelitian oleh Chismilasari, Afiyanti dan Azidin (2017) menunjukkan ada empat tema dalam pendelegasian yaitu komponen teknik khusus aspek legal dan langkah-langkah dalam pendelegasian. Komponen unsur dalam pendelegasian yaitu delegasi tugas, pekerjaan dan delegasi wewenang/ tanggung jawab. Penelitian Wahyuningsih dan Yusiana (2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara persepsi tenaga perawat mengenai pendelegasian kewajiban kepada kepala ruangan dengan derajat kepuasan pekerjaan tenaga perawat dibangsal. Kesan petugas terhadap pendelegasian tugas yang ideal untuk kepala ruangan menyebabkan tingkat pemenuhan pekerjaan tenaga medis dibangsal meningkat. Pelaksanaan fungsi administrasi bagian kepala ruangan yang baik merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kerja ketua tim dan perawat pelaksana yang mempengaruhi mutu layanan keperawatan, dapat diterapkan dengan suatu model yaitu dengan model delegasi keperawatan *relactor* agar lebih efektif (Wahyuningsih & Yusiana, 2016).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Pohan (2016), hasil menunjukkan bahwa MDK'R' terbukti berkualitas dalam pemberian pelayanan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Roemani di Semarang. Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R') merupakan model penugasan keperawatan yang dapat meringankan kepala ruangan saat menyelesaikan fungsi manajemen (V. Pohan, Waluyo, Irawaty, & Mansyur, 2016). Perubahan pada sistem kerja membutuhkan komitmen dan konsistensi semua aspek yang terlibat dalam hal tersebut. Kedisiplinan menjadi faktor yang sangat penting dan esensial bagi kepa dalam melaksanakan MDK'R', sehingga membutuhkan perhatian penuh dan pengaturan diri dari para perawat. Disiplin ini merupakan suatu proses pemahaman yang berkaitan dengan landasan ilmu kedisiplinan. Banyak terjadi erosi terkait kedisiplinan yang muncul dalam kebiasaan hidup belajar dan mengajar. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa MDK'R' memiliki hasil dan mafaat yang bagus akan dapat menambah kualitas dan kapasitas kerja bagian kepala ruangan dan ketua tim sehingga mempengaruhi performa dari perawat.

Studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwa rumah sakit Roemani menerapkan model MDK'R' sejak tahun 2017. Model ini diterapkan di RS Roemani Semarang dibagian ruang rawat inap. Model ini diterapkan dengan memberikan manfaat berupa delegasi tugas menjadi lebih jelas dan terevaluasi serta perawat yang mendapat delegasi dapat melanjutkan tugasnya dengan jelas. Penelitian tentang perilaku pemberi pendelegasian MDK'R' belum pernah dilaksanakan, sehingga peneliti ingin mengetahui tentang perilaku perawat ketua tim dalam memberi MDK'R' di Ruang Ayyub RS Roemani Semarang.

## **METODE**

Penelitian menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan *study discriptive qualitative*. Partisipan dalam penelitian ini adalah perawat ketua tim yang bekerja di ruang Ayyub RS Roemani Semarang sebanyak 4 partisipan dan dipilih berdasarkan kriteria yang ditentukan. Penelitian ini dilakukan di unit rawat RS. Roemani Semarang yang beralamat di jalan Wonodri Baru Raya No. 22, Wonodri, Semarang. Alat pengumpul data yang digunakan berupa alat perekam suara, panduan wawancara dan peneliti sendiri sebagai instrumen utama. Analisis data

dilakukan dengan *Content Analysis* (analisa isi). Keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi data, *indepth interview*, dan *member checking*.

## HASIL

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah empat orang perawat kepala tim yang menerapkan Model Delegasi Keperawatan '*Relactor*' (MDK'R'). Usia partisipan berada dalam rentang 30-52 tahun dengan latar belakang tiga orang berpendidikan ners dan satu orang diploma keperawatan. Wawancara berlangsung selama 6-20 menit dan partisipan bersedia untuk diwawancarai dengan menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan.

Partisipan pertama berusia 30 tahun dengan jenis kelamin perempuan, pendidikan Profesi Ners dan telah bekerja di ruang Ayub 1 selama 7 tahun. Partisipan kedua berusia 40 tahun, pendidikan Profesi Ners dan berjenis kelamin perempuan. Sudah bekerja di ruang Ayub 2 selama 3 tahun. Partisipan ketiga berusia 46 tahun, berjenis kelamin perempuan, pendidikan Profesi Ners dan sudah bekerja di ruang Ayub 3 selama 7 tahun, dan partisipan 4 berusia 52 tahun, jenis kelamin perempuan, pendidikan Diploma Keperawatan, dan sudah bekerja di ruang Ayub selama 10 tahun.

Peneliti memakai menggunakan metode triangulasi untuk mengolah data hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Langkah pertama untuk analisa data yaitu membaca transkrip dengan berulang. Langkah kedua dengan mengidentifikasi pernyataan dari partisipan yang memiliki makna. Selanjutnya peneliti mengkategorikan sub-sub tema dan mengidentifikasi tema yang sudah dibuat menjadi tema utama. Adapun tema yang diperoleh sebagai berikut:

### 1. Tema 1 : Pemahaman Pendelegasian Keperawatan

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa perawat kepala tim seluruhnya memahami pendelegasian keperawatan. Seperti pernyataan – pernyataan berikut:

*"...pelimpahan wewenang dari atasan pada perawat" (P1)*

*"...pelimpahan tanggung jawab dan wewenang dari yang memberi delegasi kepada yang menerima delegasi" (P2)*

*"...ada tanggung jawab dari kepala ruangan ke katim" (P3)*

*"...dari kepala ruangan mendelegasikan tugas kekatim..." (P4)*

Temuan pada tema 1 adalah pendelegasian keperawatan merupakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab dari atasan kepada bawahan (kepala ruangan kepada ketua tim).

### 2. Tema 2 : Pemahaman tentang MDK 'R'

Hasil wawancara dengan partisipan didapatkan rata-rata perawat kepala tim sudah mengetahui mengenai delegasi MDK'R' dimana didalamnya terdapat komponen yang berupa tanggung jawab, kemampuan, dan wewenang. Tidak ada masalah pada pemahaman ini yang diberikan perawat kepala tim. Seperti pernyataan-pernyataan berikut ini:

*"... suatu alat untuk membantu kepala ruangan dan ketua tim untuk meningkatkan keterampilan dalam delegasi keperawatan..."(P1)*

*"... komponen nya yaitu tanggung jawab, kemampuan dan wewenang..." (P2)*

*"...ada tanggung jawab dari kepala ruangan..." (P3)*

*"... bagaimana untuk menjalankan, melaksanakan delegasi yang dari kepala ruangan ke katim..." (P4)*

Temuan pada tema 2 adalah MDK'R' merupakan alat yang digunakan oleh ketua ruangan saat melakukan pendelegasian kepada ketua tim dengan menggunakan tiga komponen yaitu tanggung jawab, kemampuan dan wewenang.

### **3. Tema 3: Penerapan Model Delegasi Keperawatan Relactor (MDK 'R')**

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa perawat kepala tim sudah seluruhnya menerapkan MDK'R' dimana dalam pelaksanaannya menggunakan formulir yang harus diisi dan harus didokumentasikan. Formulir tersebut didapatkan dari kepala ruangan, hanya saja beberapa diantaranya belum maksimal dikarenakan beberapa hal, yaitu (1) tidak tersedianya surat formulir dan (2) tidak terarahnya pendokumentasian. Partisipan yang bekerja di ruang Ayyub 3 dan ruang Ayyub 2 mengungkapkan bahwa kendala tergantung individual dari kepala ruangan dan formulir tidak tersedia jika kepala ruangan berhalangan tidak hadir secara tiba-tiba, seperti pernyataan-pernyataan berikut:

*"... ada kepala ruangan yang memberikan delegasi keperawatan masih secara lisan..." (P2)*

*"... Kalau saat ini kepala ruangan tiba-tiba sakit, kita berkendala tidak ada suratnya..." (P3)*

*"... tetapi untuk dokumentasi kadang terdokumentasi kadang tidak..." (P2)*

Temuan pada tema 3 adalah penerapan model MDK'R' belum maksimal karena pada saat kepala ruangan memberikan delegasi kepada ketua tim disampaikan secara lisan dan tidak menggunakan surat formulir MDK'R' dan dikarenakan oleh tidak terarahnya dokumentasi.

### **4. Tema 4 : Hasil Penerapan Delegasi Keperawatan MKD'R'**

Berdasarkan hasil wawancara dari seluruh partisipan didapatkan seluruh perawat kepala tim mengatakan bahwa hasil yang didapat selama penerapan pendelegasian MKD'R' menjadi lebih baik, efisien, dan lebih efektif. Seperti pernyataan berikut:

*"... ya, lebih efektif, lebih rinci, serta tugasnya itu jelas..." (P1)*

*"... lebih efektif yang tertulis dan terdokumentasi mba" (P2)*

*"... selama kepala ruangan berhalangan atau ada keperluan atau ada tugas, itu pelayanan tetap berjalan normal dan dipegang oleh si pendelegasi" (P3)*

*"...InsyaAllah, lebih baik mba. Lebih baik dari sebelumnya..." (P4)*

Temuan pada tema 4 adalah hasil dari penerapan MDK'R' menjadikan delegasi tugas lebih rinci, terdokumentasi serta pelayanan berjalan dengan normal dan lebih efektif dari sebelumnya.

### **5. Tema 5 : Perilaku Perawat Pemberi MDK'R'**

Berdasarkan hasil wawancara dengan partisipan terbukti bahwa MDK'R' dapat membantu dalam penyelesaian masalah dengan adanya tanggung jawab dari pihak delegasi dan MDK'R' juga dapat meningkatkan kemajuan tindakan. Seperti pernyataan partisipan berikut :

*"... hasilnya MDK'R' itu lebih efektif, lebih rinci, dan lebih enak dilakukan" (P1)*

*"... MDK'R' efektif untuk diterapkan" (P2)*

*"... MDK'R' itu sebenarnya bagus, memang harus tetap diterapkan. Biar ada tanggung jawab, biar pelayanan tetap lancar..." (P3)*

*"... MDK'R' sangat penting, karena disamping untuk meningkatkan kemampuan dapat menyelesaikan masalah yang didelegasikan juga untuk apa ya, untuk kemajuan juga ke kita sebagai Katim..." (P4)*

Temuan pada tema 5 adalah model MDK'R' dapat diterapkan karena pendelegasian menjadi lebih rinci dan lebih efektif serta dapat meningkatkan kemampuan katim dalam menyelesaikan masalah yang didelegasikan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Tema 1 : Pemahaman Pendelegasian Keperawatan**

Hasil wawancara diperoleh bahwa perawat kepala tim seluruhnya memahami pendelegasian keperawatan. Dimana perawat mengetahui bahwa pendelegasian keperawatan merupakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab dari atasan kepada bawahan (kepala ruangan kepada ketua tim).

Delegasi merupakan pengetahuan yang diperoleh ketika menempuh pendidikan formal atau non formal (pelatihan, kursus, dan sebagainya). Pengetahuan merupakan pondasi seseorang dalam memberikan dan menerima tugas. Kepala ruangan sebagai pemberi delegasi harus memiliki pengetahuan yang baik dan benar tentang delegasi keperawatan sehingga memiliki ketrampilan yang baik dan benar pula dalam proses delegasi keperawatan (V. Y. Pohan, 2019).

Pohan (2019), menyatakan bahwa delegasi keperawatan dapat dilakukan dengan baik dan benar ketika kepala ruang memiliki kemampuan komunikasi yang cakap yang berdampak dalam proses delegasi keperawatan. Interaksi dalam proses delegasi keperawatan memerlukan komunikasi yang jelas dan efektif. Komunikasi delegasi keperawatan "Relactor" adalah proses penyampaian pesan (kepala ruang kepada ketua tim) yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (perawat pelaksana) agar bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan yang diharapkan (delegasi keperawatan "Relactor") atau seni mempengaruhi perawat pelaksana untuk memperoleh apa yang diinginkan kepala ruang dan ketua tim sebagai penanggung jawab asuhan keperawatan (V. Y. Pohan, 2019).

Hidayat (2019), menyatakan bahwa manajemen kepala ruangan dalam pendelegasian kepada ketua tim tertulis melaksanakan pendelegasian yang baik, ketua tim harus yakin tugas itu tepat untuk dilakukan delegasi, pilih petugas yang diyakini dapat menyelesaikannya, ajarkan petugas terkait tugas yang diberikan, jelaskan kepada petugas terkait tujuan atau alasan tugas itu diberikan kemudian sampaikan hasil apa yang ingin dicapai, melihat kembali sumber daya yang diperlukan berupa individu, uang, dan peralatan, tentukan waktu kapan tugas itu akan selesai dilakukan, berikan dukungan pada seluruh individu yang terlibat, selanjutnya lakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas (Hidayat et al., 2019).

Pendelegasian kepala ruangan kepada ketua tim dan staf dilakukan sebulan sekali pada pagi hari saat rapat langsung dilapangan. Tindakan ini lebih menekankan pada penilaian atau evaluasi dan penemuan dilapangan secara keseluruhan oleh pasien rawat jalan. Kemampuan dan pengembangan kepala ruangan diperlukan dalam mendapatkan data dan berusaha untuk

memindahkannya ke staf dan mempersiapkan ketua tim agar dapat melakukan tugas dengan baik.

## 2. Tema 2 : Pemahaman tentang MDK 'R'

Hasil wawancara dengan partisipan didapatkan rata-rata perawat kepala tim sudah mengetahui mengenai delegasi MDK'R' dimana didalamnya terdapat komponen yang berupa tanggung jawab, kemampuan, dan wewenang. Tidak ada masalah pada pemahaman ini yang diberikan perawat kepala tim. Perawat sudah mengetahui bahwa MDK'R' merupakan alat yang digunakan oleh kepala ruangan kepada katim saat melakukan pendelegasian dengan menggunakan tiga komponen yaitu tanggung jawab, kemampuan dan wewenang.

Pohan (2019), menunjukkan bahwa Model delegasi keperawatan 'Relactor' meliputi Responsibility, Accountability, dan Authority yang merupakan prinsip dasar dalam pendelegasian. Kualitas pendelegasian keperawatan sebagai inti permasalahan diidentifikasi dengan model delegasi keperawatan 'Relactor' dapat menjadi efektif. Komponen-komponen delegasi keperawatan 'Relactor' baik pemberi maupun penerima delegasi. Komponen-komponen tersebut terdiri *Responsibility, Accountability, dan Authority* (V. Y. Pohan, 2019).

Kualitas pendelegasian keperawatan tidak dapat ditentukan melalui satu komponen prinsip saja melainkan harus menyeluruh pada ketiga komponen tersebut. Uraian komponen model delegasi keperawatan 'Relactor' (V. Y. Pohan, 2019). Delegasi yang efektif memerlukan ketrampilan seperti kepekaan terhadap kemampuan anggota tim, kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan langsung, pengetahuan tentang tahapan delegasi efektif, dan visi tentang keuntungan delegasi bagi delegators (orang yang melakukan delegasi), proses delegasi, dan organisasi (Curtis dan Nicholl, 2004 dalam V. Y. Pohan, Alfiyanti, & Mariyam, 2019).

Perilaku ketua tim tentang pemahaman MDK'R' cukup baik menunjukkan bahwa ketua tim melaksanakan tugas delegasi berdasarkan tiga komponen yaitu tanggung jawab, kemampuan dan wewenang dalam memberikan delegasi kepada perawat pelaksana. Wewenang (*authority*) adalah hak dan kekuasaan atau otonomi yang dimiliki kepala ruangan kepada ketua tim untuk mengelola, menjalankan dan mengambil keputusan terhadap tugas dan tanggung jawab delegasi keperawatan.

## 3. Tema 3: Penerapan Model Delegasi Keperawatan *Relactor* (MDK 'R')

Hasil wawancara diperoleh bahwa perawat kepala tim sudah seluruhnya menerapkan MDK'R' dimana dalam pelaksanaannya menggunakan formulir yang harus diisi dan harus didokumentasikan. Formulir tersebut didapatkan dari kepala ruangan, hanya saja beberapa diantaranya belum maksimal dikarenakan beberapa hal, yaitu (1) tidak tersedianya surat formulir dan (2) tidak terarahnya pendokumentasian.

Perawat mengungkapkan bahwa kendala tergantung individual dari kepala ruangan dan formulir tidak tersedia jika kepala ruangan berhalangan tidak hadir secara tiba-tiba. Selain itu pengisian formulir MDK 'R' membutuhkan pelaporan dan memiliki pendokumentasian. Perawat kepala tim di ruang Ayyub 2 mengungkapkan bahwa pengisian formulir hanya beberapa yang didokumentasikan.

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa penerapan model MDK'R' belum maksimal karena pada saat kepala ruangan memberikan delegasi kepada ketua tim disampaikan secara lisan dan tidak menggunakan surat formulir MDK'R' dan dikarenakan oleh tidak terarahnya dokumentasi, hal ini dikarenakan banyaknya tugas yang harus dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Kurnia dkk (2015) yang menunjukkan bahwa ada 4 dari 9 tugas dan tanggung jawab ketua tim yang terlaksana. Tugas dan tanggung jawab ketua tim belum melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara penuh karena Ketua Tim banyak yang melaksanakan tugas anggota tim. Hal tersebut terjadi akibat kekurangan tenaga perawat dalam setiap shif dinas. (Kurnia, Astuti, & Hannako, 2015).

Penelitian oleh Pohan dkk (2020) menemukan bahwa pelaksanaan MDK'R' oleh tiga komponen; tanggung jawab, akuntabilitas, dan wewenang menunjukkan bahwa tanggung jawab yang dilaksanakan cukup baik dengan 67,1%, pelaksanaan akuntabilitas baik dengan 89%, dan pelaksanaan wewenang baik dengan 47,9%. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelaksanaan MDK'R' oleh perawat yang menerima delegasi keperawatan dalam hal tanggung jawab, akuntabilitas, dan wewenang dinilai baik (V. Y. Pohan, Gayatri, Hidayati, & Risma, 2020).

Perilaku perawat ketua tim dalam pelaksanaan MDK'R' di RS Roemani Semarang belum maksimal, dimana halangan yang ditemukan dalam pengaplikasian MDK'R' ini salah satunya mengenai pendokumentasian yang tidak terarah dan pengisian surat formulir. Pendokumentasian MDK'R' yang tidak dilakukan disebabkan oleh kendala masing-masing individu. Kendala lain yang ditemukan yaitu mengenai surat formulir. Dalam penelitian ini partisipan menyampaikan bahwa ada kepala ruangan yang bersedia memberikan surat formulir secara resmi dan ada yang memberikan dalam bentuk lisan dan juga tidak tersampainya surat formulir pendelegasian jika kepala ruangan mendadak tidak hadir. Pendelegasian dapat berjalan dengan baik jika mendapat dukungan dan administrasi khususnya seperti keputusan dan strategi yang ada di rumah sakit, dengan alasan bahwa dengan kebijakan dan pengaturan, kedua pihak akan dijamin secara hukum, dan sebuah struktur formulir diberikan untuk pendelegasian.

#### **4. Tema 4 : Hasil Penerapan Delegasi Keperawatan MDK'R'**

Hasil wawancara dari seluruh partisipan didapatkan seluruh perawat kepala tim mengatakan bahwa hasil yang didapat selama penerapan pendelegasian MKD'R' menjadi lebih baik, efisien, dan lebih efektif. Penerapan MDK'R' menjadikan delegasi tugas lebih rinci, terdokumentasi serta pelayanan berjalan dengan normal dan lebih efektif dari sebelumnya.

Hasil pengembangan model yang dilakukan oleh Pohan (2019) mendapatkan suatu budaya yang biasa dianut oleh perawat kepala ruang dalam melakukan delegasi lebih kepada budaya struktural, yaitu kepala ruang secara langsung dengan rutin melakukan delegasi kepada bawahan sesuai pemahaman dan kebiasaan dan karakteristik kepala ruang. Model ini menciptakan budaya baru yaitu budaya saling menghargai, saling percaya, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar antara kepala ruang sebagai pemberi delegasi dan ketua tim yang dipilih sebagai penerima delegasi dalam mengelola pelayanan keperawatan. Budaya yang ditemukan pada penulisan ini mencerminkan suatu budaya yang positif dan merupakan ciri khas perawat di Indonesia yang memiliki sopan santun dan tata krama yang baik. Hal ini

merupakan suatu keunikan dalam proses delegasi keperawatan 'Relactor' (V. Y. Pohan, 2019).

Penelitian oleh Oyoh dkk (2017) menunjukkan bahwa Implementasi Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional (SP2KP) dengan 5 tema, yaitu: 1) Ketidaksamaan persepsi tentang SP2KP. 2) Hambatan melaksanakan SP2KP dengan baik. 3) Tanggung jawab dan tuntutan organisasi, 4) Hambatan menyeimbangkan tanggung jawab dan tuntutan organisasi. 5) Perlu peningkatan keterampilan profesional dan reward. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan SP2KP belum berjalan optimal karena beberapa kendala diantaranya: kurangnya komitmen dan dukungan dari berbagai pihak, perspektif antar perawat yang masih beragam dan unik. Untuk itu hendaknya pihak manajemen rumah sakit meningkatkan dukungan terhadap perawat SP2KP, melakukan penyelebaran perspektif antar perawat, melakukan supervisi dan pengawasan dalam pelaksanaan SP2KP di ruangan, melengkapi fasilitas sesuai kebutuhan pasien dan merekrut perawat agar jumlah tenaga perawat sesuai dengan jumlah pasien, sehingga pelaksanaan SP2KP bisa berjalan optimal dan mutu pelayanan rumah sakit lebih meningkat (Oyoh, Somantri, & Sekarwana, 2017).

Pratiwi (2010) menyatakan bahwa kepala ruang merupakan ujung tombak pelaksanaan pelayanan dan asuhan keperawatan, agar tercipta pelayanan dan asuhan keperawatan yang berkualitas maka perlu pembinaan dan penyegaran yang terus menerus pada kepala ruang. Hasil pelatihan ini menggambarkan adanya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan tentang aplikasi peran dan fungsi kepala ruang. Nilai setelah pelatihan menjadi lebih baik dibanding sebelum pelatihan (Pratiwi & Utami, 2010).

Hasil penelitian oleh Wijayanti dan Risma (2020) menunjukkan bahwa penerapan Model Delegasi Keperawatan Relactor (MDK'R') dengan komponen responsibility (tanggung jawab) dalam kategori cukup (67,1%), accountability (kemampuan) dalam kategori baik (89%), authority (wewenang) dalam kategori baik (47,9%) dan penerapan MDK'R' dalam kategori baik (78,1%) (Wijayanti & Risma, 2020).

Penelitian oleh Pohan dan Faozah (2019) menunjukkan penerapan komponen responsibility dengan kategori baik sebesar 100%, accountability dengan kategori baik sebesar 90% dan cukup sebesar 10%, dan komponen authority dengan kategori baik sebesar 80% dan kategori cukup sebesar 20% dan penerapan MDK'R' di RS Roemani Semarang perawat kepala ruang tergolong baik sebanyak 100%. Penerapan MDK'R' komponen responsibility, accountability, dan authority menunjukkan perawat kepala ruang memiliki tanggung jawab yang baik, kemampuan yang baik, dan wewenang yang baik (V. Y. Pohan & Faozah, 2019).

Perilaku Ketua tim yang terjadi di Ruang Rawat Inap di RS Roemani Semarang tentang pemberi Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R') menunjukkan kesiapan perawat ketua tim dalam terlaksananya MDK'R' ini. Peneliti menyimpulkan dari hasil wawancara bersama partisipan bahwa yang melakukan pendelegasian bukanlah ketua tim langsung melainkan dilakukan oleh kepala ruangan yang diberikan kepada ketua tim. Lalu ketua tim melaksanakan pendelegasian *relactor* (MDK'R') tersebut dan dikontrol oleh bidang keperawatan. Kepala ruangan dalam menjalankan tugasnya tidak dapat bekerja sendiri dan ia memerlukan bantuan dari orang lain, bantuan tersebut dapat terlaksana apabila

pendelegasian tersebut kepada orang yang tepat. Pendelegasian keperawatan merupakan salah satu tindakan kepala ruangan menyelesaikan pekerjaan administrasi dalam memberikan layanan keperawatan.

##### **5. Tema 5 : Perilaku Perawat Pemberi MDK'R'**

Hasil wawancara dengan partisipan terbukti bahwa MDK'R' dapat membantu dalam penyelesaian masalah dengan adanya tanggung jawab dari pihak delegasi dan MDK'R' juga dapat meningkatkan kemajuan tindakan. Hal ini menunjukkan bahwa model MDK'R' dapat diterapkan karena pendelegasian menjadi lebih rinci dan lebih efektif serta dapat meningkatkan kemampuan katim dalam menyelesaikan masalah yang didelegasikan.

Penelitian oleh Sartika (2013) menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan, (2) tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (3) terdapat interaksi pengaruh positif dan signifikan antara pendelegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Pangastuti, Santosa, & Hamidi, 2013).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Pohan dkk (2016), bahwa pengembangan model MDKR harus disusun model delegasi keperawatan *relactor* yang harus terus dijalankan oleh kepala perawat dan ketua tim di ruang rawat inap. Selain itu terdapat signifikan perbedaan pendelegasian keperawatan yang dilakukan oleh kepala perawat dan ketua tim antara sebelum dan sesudah intervensi. Penelitian ini menyarankan untuk menentukan kebijakan berupa prosedur tetap bagi kepala perawat dan ketua tim. Selain itu, pelatihan dan pemantauan yang berkelanjutan penting untuk meningkatkan asuhan keperawatan yang lebih baik (V. Pohan et al., 2016).

Nurdiana dkk (2017) menyatakan bahwa program pengendalian mutu merupakan salah satu fungsi utama kepala ruangan. Rumah sakit telah memiliki program pengendalian mutu yang dipersyaratkan standar akreditasi rumah sakit, namun kepatuhan penerapannya masih perlu dipertahankan. Rumah sakit dipersyaratkan untuk dapat mempertahankan kepatuhan dan kesinambungan pengendalian mutu guna mengevaluasi proses kerja secara berkelanjutan (Nurdiana, Hariyati, & Anisah, 2017)

Hidayat dkk (2019) melalui hasil penelitiannya juga menunjukkan adanya beban kerja kepala ruangan di luar uraian tugas, fungsi pengarahan kepala ruangan dalam pendelegasian tidak berjalan dengan baik, sehingga pendelegasian dari kepala ruangan kepada ketua tim keperawatan belum optimal. Untuk mengatasi masalah tersebut, kepala ruangan harus dapat menjalankan fungsi manajemen secara optimal dalam memberikan pendelegasian kepada ketua tim dan perawat pelaksana. Rekomendasi yang diberikan yaitu memberikan kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala ruangan dalam pendelegasian kepada ketua tim dan perawat pelaksana melalui pelatihan pendelegasian; dengan memfasilitasi proses pendelegasian melalui usul perlunya kebijakan, prosedur, dan panduan agar kepala ruangan mempunyai kemampuan maksimal tentang delegasi (Hidayat et al., 2019).

Penerapan Model Delegasi Keperawatan '*Relactor*' yang baik dapat membantu kepala ruangan meningkatkan nilai tugas keperawatan yang membutuhkan pemikiran dan pertimbangan yang kritis. Pengaplikasian MDK'R' yang baik dapat

menaikkan pada kualitas dan kapasitas kerja kepala ruangan dan ketua tim yang akan mempengaruhi *performance* perawat pelaksana.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Perilaku Perawat Ketua Tim Pemberi Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R') di Rs Roemani Semarang disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Perilaku perawat ketua tim pemberi model delegasi keperawatan MDK'R' sudah cukup baik namun ada 2 kendala yaitu tidak terarahnya pendokumentasian
- 2) Belum adanya fasilitas dokumen atau formulir yang legal
- 3) Perilaku perawat ketua tim dalam mendokumentasikan MDK'R' belum optimal sehingga dokumentasi hanya dilakukan secara lisan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basford, L., & Slevin, O. (2006). *Teori & Praktik Keperawatan pendekatan integral pada Asuhan Pasien*. Jakarta: EGC.
- Chrismilasari, L. A., Afyanti, Y., & Azidin, Y. (2017). Pengalaman Pendelegasian Kepala Ruangan Di Rumah Sakit Banjarmasin. STIKES Suaka Insan Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (JKSI)*, 2.
- Hidayat, A. T., Hariyati, T. S., & Muhaerwati, T. (2019). Analisis Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dalam Pendelegasian kepada Ketua Tim di Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Militer Jakarta : Fishbone Diagram. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 10(April), 99–104.
- Kurnia, E., Astuti, V. W., & Hannako, A. E. (2015). Gambaran Tugas Dan Tanggung Jawab Ketua Tim Di Instalasi Perawatan Intensif. *STIKES RS. Baptis Kediri*.
- Nurdiana, Hariyati, T. S., & Anisah, S. (2017). Penerapan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dalam Pengendalian Mutu Keperawatan. *JPPNI*, 2(October).
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oyoh, Somantri, I., & Sekarwana, N. (2017). Pengalaman Perawat dalam Pelaksanaan Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional di RSUD Cibabat : Studi Fenomenologi Nurse Experience in the Implementation of Professional Nursing Services System at Cibabat Hospital : Phenomenology Study. *JKP*, 5.
- Pangastuti, S. D., Santosa, S., & Hamidi, N. (2013). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta. *JUPE UNS*, 2(2), 22–36.
- Pasthikarini, P., Wahyuningsih, A., & Richard, S. D. (2018). Peran Manajer

- Keperawatan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian Keperawatan*. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 4. Retrieved from <https://doi.org/10.32660/jurnal.v4i2.322>
- Pohan, V., Waluyo, A., Irawaty, D., & Mansyur, M. (2016). Development And Application Of 'Relactor' Nursing Delegation Modelin Indonesia. *International Nursing Workshop And Conference*, (Professional Nursing Practice In Free Trade Era: Threat & Challenge), 1–7.
- Pohan, V. Y. (2019). *Model Delegasi Keperawatan 'Relactor'* (I; Dera Alfiyanti, Ed.). Semarang: Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Pohan, V. Y., Alfiyanti, D., & Mariyam. (2019). *Modul Pembelajaran Model Delegasi Keperawatan 'Relactor'* (I; E. Hidayati, Ed.). Semarang: Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Pohan, V. Y., & Faozah, H. S. (2019). Gambaran Penerapan Model Delegasi Keperawatan Relactor (MDK' R') pada Perawat Kepala Ruang. *URECOL*, 189–196.
- Pohan, V. Y., Gayatri, D., Hidayati, E., & Risma, H. (2020). A Study on the Implementation of 'Relactor' Nursing Delegation Model by Delegated Nurse at Semarang. *The Malaysian Journal of Nursing*, 11(January), 26–30. <https://doi.org/10.31674/mjn.2020.v11i03.004>
- Pratiwi, A., & Utami, W. (2010). Pembinaan dan pendampingan peminatan keperawatan dalam melaksanakan peran dan fungsi manajemen pada kepala ruang di rs pku muhammadiyah surakarta. *WARTA*, 13(1), 37–47.
- Wahyuningsih, A., & Yusiana, M. A. (2016). Persepsi Perawat Tentang Pendelegasian Tugas Kepala Ruang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal STIKes RS Baptis Kediri*, 9, 72–81.
- Wijayanti, & Risma, H. (2020). *Gambaran Penerapan MDK'R' pada Perawat Pelaksana di RS Roemani Semarang*. Universitas Muhammadiyah Semarang.