

Gambaran Penerapan Model Delegasi Keperawatan Relactor (MDK'R') pada Perawat Kepala Ruang

Vivi Yosafianti Pohan^{1*}, Herda Syahvira Faozah²

¹Keperawatan/FIKKES, Universitas Muhammadiyah Semarang

²Keperawatn/FIKKES, Universitas Muhammadiyah Semarang

*Email: vyp@unimus.ac.id

Abstrak

Keywords:
Responsibility;
Accountability;
Authority; MDK'R'

Model Delegasi Keperawatan Relactor (MDK'R') adalah suatu alat untuk memastikan atau menjamin penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan dan standar asuhan keperawatan. MDK'R' memiliki prinsip yaitu adanya keseimbangan antara komponen tanggung jawab (Responsibility), kemampuan (Accountability) dan wewenang (Authority). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran penerapan komponen delegasi tanggung jawab (Responsibility), mengetahui gambaran penerapan komponen delegasi kemampuan (Accountability), mengetahui gambaran penerapan komponen delegasi wewenang (Authority) dan mengetahui gambaran penerapan model delegasi keperawatan relactor (MDK'R') pada perawat kepala ruang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, tempat penelitian RS Roemani Semarang dengan jumlah sampel 20 responden. Hasil penelitian 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. Hal ini menunjukkan MDK'R di RS Roemani Semarang telah diterapkan dengan baik.

1. PENDAHULUAN

Kepala ruang rawat merupakan pengelola pelayanan keperawatan di ruang rawat. Kepala ruang rawat memiliki tugas lain yang relative banyak sehingga diperlukan pendelegasian tugas-tugasnya kepada perawat pelaksana. Kepala ruang rawat yang mendelegasikan sebagian tugasnya dapat mengerjakan tugas lainnya atau menangani masalah yang lebih kompleks yang membutuhkan keahlian

tersendiri. Kepala ruang rawat mampu mendelegasikan tugasnya kepada perawat pelaksana jika dipersiapkan dengan baik dan memiliki keahlian yang tinggi tentang cara menyelesaikan masalah [1].

Model Delegasi Keperawatan 'Relactor'/ MDK'R' yang telah diterapkan di Rumah Sakit Roemani Semarang, merupakan suatu model delegasi keperawatan yang telah terbukti efektif dan berkualitas dalam pemberian pelayanan

keperawatan. Indonesia belum memiliki pedoman delegasi keperawatan antara lain tidak memiliki dokumentasi, tidak mendapatkan penghargaan atau hukuman jika tidak melakukan proses delegasi sesuai prosedur dan lebih banyak dilakukan secara lisan [2].

Hasil studi pendahuluan di salah satu Rumah Sakit di Jawa Tengah dengan metode wawancara tentang pendelegasian dengan model delegasi keperawatan Relactor, menunjukkan kepala ruang menyatakan bahwa pendelegasian dengan model delegasi keperawatan Relactor sudah sebagian dilakukan di semua ruang di rumah sakit dan sebagian ada yang belum melakukan pendelegasian dengan MDKR. Pendelegasian yang sudah dilakukan di rumah sakit ini, jika kepala ruang tidak masuk kerja lebih dari 24 jam kepala ruang mendelegasikan tugasnya sesuai prosedur yang telah ditetapkan, yaitu membuat dokumentasi pendelegasian dengan format yang belum baku, dan jika kepala ruang yang meninggalkan ruangan kurang dari 24 jam memberikan delegasi secara lisan. Proses pendelegasian yang telah dilaksanakan belum sepenuhnya sesuai MDK'R'. Tujuan penelitian ini mengetahui gambaran penerapan model delegasi keperawatan relactor (MDK'R') pada perawat kepala ruang yang terdiri dari komponen *responsibility*, *accountability*, dan *authority*. Penelitian ini diharapkan mampu menyusun pemecahan masalah yaitu belum optimalnya penerapan MDK'R'[2].

Penelitian di RSUD Bima pada ruang inap mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara sub variabel fungsi pengarahan yang didalamnya terdapat pendelegasian, memiliki hubungan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan yang diberikan kepala ruang sebanyak 59,2%. Di *Landspitali University Hospital* mendapatkan hasil menunjukkan bahwa perawat perlu memanfaatkan sumber daya bantu mereka dan tidak mengisi waktu mereka untuk melakukan tugas yang cocok untuk delegasi. Kepala ruang dan pekerjaan asisten /staf lainnya harus lebih jelas. Hasil menunjukkan bahwa setengah

dari peserta percaya bahwa delegasi harus dipekerjakan lebih sering, dan bahwa hampir semua (89%) peserta percaya bahwa pembantu perawatan adalah sumber daya penting dalam hal ini. Studi pendahuluan yang dilakukan oleh Pohan pada tahun 2016 di RS Roemani Semarang dengan hasil belum ada model delegasi keperawatan yang baik dan efektif di rumah sakit tersebut. Penelitian selanjutnya yaitu membuat model delegasi keperawatan yang bernama Model Delegasi Keperawatan Relactor (MDK'R') [2-4].

Penelitian ini diharapkan menjadi landasan untuk menerapkan MDK'R' dengan optimal dan meningkatkan pemberian pelayanan keperawatan di rumah sakit.

2. METODE

Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif, di rumah sakit Roemani Semarang, dengan populasi perawat kepala ruang sejumlah 20 kepala ruang. Subyek penelitian yaitu perawat kepala ruang yang bekerja di unit rawat inap RS Roemani Semarang. Waktu penelitian dilaksanakan selama 10 bulan mulai dari tahap penyusunan proposal, pengambilan data, analisis data, dan penyusunan laporan hasil penelitian yaitu Agustus 2018 sampai Juni 2019. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan *total sampling*, yaitu pengambilan sampel dimana jumlah sampel kurang dari 100 yaitu sejumlah 20 responden perawat kepala ruang [5].

Definisi operasional variabel penelitian ini meliputi: Penerapan Model Delegasi Keperawatan Relactor (MDK'R') pada perawat kepala ruang dengan definisi operasional perawat kepala ruang yang memberikan delegasi keperawatan dengan MDK'R' melalui unsur tanggung jawab (*responsibility*), kemampuan (*accountability*) dan wewenang (*authority*).

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dengan kuesioner penerapan model delegasi keperawatan Relactor yang terdiri 30 pernyataan dengan jawaban skor: 5=

setuju; 4=cukup setuju; 3=ragu-ragu; 2=cukup tidak setuju; 1= tidak setuju. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif (univariat) digunakan untuk mendiskripsikan variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan tabel distribusi yang konfirmasinya dalam bentuk prosentase [6].

Uji analisis univariat penelitian ini dilakukan untuk setiap variabel independen guna mendapatkan gambaran mengenai penerapan model delegasi keperawatan Relactor (MDK'R') pada kepala ruang di RS Roemani Semarang dalam bentuk distribusi frekuensi dan prosentase.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Gambaran karakteristik berdasarkan jenis kelamin perawat kepala ruang (n=20) 2019

Kategori	n	Prosentase
Laik-laki	9	45%
Perempuan	11	55%
Total	20	100%

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 55 % dari 20 responden, sedangkan

jumlah terkecil responden memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau 45% dari 20 responden.

3.2. Pendidikan

Tabel 2. Gambaran karakteristik berdasarkan pendidikan perawat kepala ruang (n=20) 2019

Kategori	n	Prosentase
D3	4	20%
S1 Ners	16	80%
Total	20	100%

Berdasarkan Tabel 2 diketahui sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 Ners sebanyak 16 orang atau 80% dari 20 responden, sedangkan

sebagian kecil responden memiliki pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau 20% dari 20 responden

3.3. Penerapan MDK'R'

Tabel 3. Distribusi frekuensi Penerapan MDK'R' pada Kepala Ruang di RS Roemani Semarang 2019 (n=20)

No	Pernyataan	Baik	Cukup	Kurang
1	Saya melakukan delegasi keperawatan harus menjelaskan alasannya	75%	25%	
2	Saya memiliki rasa tanggung jawab saat delegasi dilakukan	70%	30%	
3	Saya harus menjelaskan waktu yang tepat untuk melakukan tugas yang didelegasikan	65%	35%	
4	Saya harus menjelaskan alasan yang tepat untuk melakukan tugas yang didelegasikan	55%	45%	
5	Saya harus menunjuk orang yang tepat untuk melakukan tugas yang didelegasikan	80%	20%	
6	Saya melakukan supervisi setelah tugas didelegasikan	55%	45%	
7	Saya harus melakukan observasi setelah tugas didelegasikan	45%	55%	
8	Saya harus menilai tugas tersebut telah tercapai atau tidak setelah tugas didelegasikan	40%	60%	
9	Saya harus menilai tugas tersebut sudah terstandar baik/ kurang setelah tugas didelegasikan	50%	55%	
10	Saya memiliki laporan supervisi	50%	50%	
11	Saya menawarkan bantuan terhadap perawat pelaksana	40%	60%	
12	Saya melakukan delegasi sesuai SOP	65%	35%	
13	Saya memberikan penilaian dokumentasi	45%	55%	
14	Saya memberikan rencana tugas yang didelegasikan	60%	40%	
15	Saya harus melakukan verifikasi langsung	45%	65%	
16	Saya melakukan dokumen terstandar	35%	45%	10%
17	Kepala ruang harus memiliki pengetahuan delegasi	80%	20%	
18	Perawat pelaksana harus mendapatkan pelatihan	55%	45%	
19	Perawat pelaksana mempunyai pengalaman	50%	50%	
20	Perawat pelaksana harus memiliki keterampilan	55%	45%	
21	Saya melakukan delegasi secara lisan	35%	45%	20%
22	Saya melakukan delegasi secara tertulis	55%	45%	
23	Saya melakukan delegasi secara lisan dan tertulis	75%	25%	
24	Saya harus memahami prosedur delegasi yang efektif	65%	35%	
25	Saya memberikan reward jika tugas dilakukan dengan baik	55%	45%	
26	Saya memberikan <i>punishment</i> jika tugas dilakukan kurang baik	45%	45%	10%
27	Saya memberikan kesempatan perawat untuk mengembangkan diri	40%	60%	
28	Saya memiliki otonomi penuh untuk melimpahkan wewenang	35%	55%	10%
29	Saya bertanggungjawab mengendalikan kegiatan pelayanan	55%	45%	
30	Saya memberikan surat tugas delegasi	35%	60%	5%

Berdasarkan Tabel 3 diatas didapatkan hasil bahwa jawaban terbanyak responden dengan jawaban sangat setuju ada 80% pada pernyataan 5 dan 17 dalam kategori baik, sedangkan pilihan paling sedikit pada

pernyataan 16 dan 21 sebanyak 35% dengan kategori cukup. Pernyataan nomer 26 dan 28 dengan prosentase 10% dengan kategori kurang.

3.4. Analisis Penerapan Komponen Delegasi Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tabel 4. Penerapan MDKR dengan komponen delegasi tanggung jawab (*responsibility*) (n=20) 2019

Kategori	n	Prosentase
Baik	20	100%
Cukup	-	-
Kurang	-	-
total	20	100%

Berdasarkan Tabel 4 dapat dikategorikan bahwa tanggung jawab perawat kepala ruang di RS Roemani Semarang mayoritas kategori baik sebanyak 20 responden (100%).

Kategori baik dapat dipengaruhi oleh pendidikan responden terbanyak S1 ners sebanyak 16 responden dan masa kerja responden yang rata-rata 20 tahun yang dapat mempengaruhi tanggung jawab perawat kepala ruang dalam menerapkan tanggung jawab delegasi keperawatan.

Didukung dengan penelitian di RSUD Bima menunjukan bahwa ada hubungan yang bermakna antara fungsi pengarahan yang didalamnya terdapat pendelegasian dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan yang diberikan oleh kepala ruang. Penelitian di RS Banjarmasin menunjukkan bahwa teknik pendelegasian harus menentukan kepada siapa delegasi tersebut

di berikan, kepala ruang dapat melihat kriteria tertentu pada individu yang akan menerima delegasi seperti latar belakang pendidikan, masa kerja dan sikap. Penelitian di RSUD Bone menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bone [3,7,8].

Tanggung jawab (*responsibility*) adalah suatu rasa tanggung jawab terhadap pemberian/ penerimaan tugas. Tanggung jawab untuk mengembangkan sebuah kejelasan yaitu menyusun suatu prosedur tetap (SOP) yang terstandar di pelayanan keperawatan yang berisikan tentang kejelasan apa yang didelegasikan, kapan delegasi diberikan, kepada siapa delegasi diberikan, berapa lama delegasi itu di limpahkan dan dokumentasi delegasi keperawatan yang dilimpahkan [9,10].

3.5. Analisis Penerapan Komponen Delegasi Kemampuan (*Accountability*)

Tabel 5. Penerapan MDKR dengan komponen delegasi keperawatan kemampuan (*Accountability*) (n=20) 2019

Kategori	n	Prosentase
Baik	18	90%
Cukup	2	10%
Kurang	-	-
total	20	100%

Berdasarkan Tabel 5 dapat dikategorikan bahwa kemampuan perawat kepala ruang di RS Roemani Semarang

kategori baik sebanyak 18 responden (90%) dan kategori cukup sebanyak 2 responden (10%).

Kategori cukup dalam *accountability* dapat dipengaruhi oleh data karakteristik responden yaitu pendidikan responden terbanyak yaitu 16 responden dan masa kerja responden rata-rata 20 tahun. Ini dapat memicutingkat pengetahuan responden mengenai delegasi. Di dukung kuesioner nomor 17 sebanyak 80% tentang kepala ruang harus memiliki pengetahuan tentang delegasi keperawatandan kuesioner 21 sebanyak 35% tentang delegasi dilakukan dengan secara lisan.

Didukung dengan penelitian di RSUD Bone mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan, baik sikap perawat dan efektif beban kerja maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap efektivitas kelengkapan pendokumentasian

asuhan keperawatan di RSUD Bone. Penelitian di RS Kariadi Semarang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan, persepsi kepemimpinan kepala instansi, persepsi system kompensasi, persepsi system kompensasi, system supervisi kepala instansi, dan motivasi kinerja kepala ruang [9,11].

Kemampuan (*accountability*) adalah kemampuan seseorang dalam memberikan /menerima tugas lumpah [9]. Kemampuan itu mengembangkan kemampuan kepala ruang sebagai pemberi delegasi dan ketua tim sebagai penerima delegasi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, komunikasi, dan proses delegasi keperawatan [10].

3.6. Analisis Penerapan Komponen Delegasi Keperawatan Wewenang (*Authority*)

Tabel 6. Penerapan MDKR dengan komponen delegasi keperawatan wewenang (*Authority*) (n=20) 2019

Kategori	n	Prosentase
Baik	16	80%
Cukup	4	20%
Kurang	-	
total	20	100%

Berdasarkan Tabel 6 dapat dikategorikan bahwa wewenang perawat kepala ruang di RS Roemani Semarang skor baik sebanyak 16 responden (80%) dan kategori cukup sebanyak 4 responden (20%). Kategori baik dapat dipengaruhi oleh pendidikan responden terbanyak 16 responden berpendidikan S1 Ners dan rata-rata masa kerja responden selama 20 tahun. Hal ini juga ditunjukkan melalui hasil pada Tabel 3 yakni pernyataan nomor 26 sebanyak 45% kepala ruang memberikan *punishment* jika tugas yang didelegasikan dilakukan kurang baik dan nomor 30 sebanyak 35% tentang adanya surat tugas dalam melakukan delegasi keperawatan.

Didukung dengan penelitian di RS Banjarmasin menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi pengarahan yang dilakukan oleh kepala ruang terdiri atas

pendelegasian dalam fungsi pengarahan yang dilakukan secara berjenjang dengan memperhatikan aspek legal, pemberian motivasi dengan menyeimbangkan pemberian reward dan punishment serta tidak melupakan motivasi religi. Penelitian di RSUD Semarang menunjukkan hasil bahwa ada hubungan bermakna antara fungsi manajemen pengarahan dengan motivasi perawat pelaksana [7,12].

Wewenang (*authority*) adalah pemberian hak dan kekuasaan penerima/pemberi tugas lumpah untuk mengambil suatu keputusan terhadap tugas yang dilimpah. Wewenang ini memberikan motivasi kepada kepala ruang dan ketua tim bahwa memiliki hak dan otonomi penuh dalam mengelola asuhan keperawatan dan melaksanakan delegasi keperawatan Relactor [10].

3.7. Analisis Penerapan MDKR pada Perawat Kepala Ruang RS Roemani Semarang

Tabel 7. Penerapan MDKR pada perawat kepala ruang di RS Roemani Semarang (n=20)
2019

Skor	n	Prosentase	Kategori
90-150	20	100%	Baik
60-89	-	-	Cukup
30-59	-	-	Kurang
Total	20	100%	

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa analisis penerapan model delegasi keperawatan Relactor (MDK'R') pada kepala ruang di RS Roemani Semarang tergolong baik. Mayoritas skor yang diperoleh responden dengan kategori sangat baik sebanyak 100%.

Penerapan model delegasi keperawatan Relactor yang baik membantu kepala ruang memberikan nilai tambah tugas keperawatan yang membutuhkan pertimbangan dan pemikiran kritis. Penerapan MDKR yang baik dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan bekerja kepala ruang dan ketua tim yang akan berdampak terhadap kinerja perawat pelaksana [10].

Penelitian yang dilakukan Braggadottir di Landspitali University Hospital mendapatkan hasil bahwa setengah dari peserta percaya bahwa delegasi harus dipekerjakan lebih sering dan hamper semua (89%) peserta percaya pembantu perawat adalah sumber daya penting dalam hal ini. Delegasi keperawatan yang baik tergantung pada 3 keseimbangan komponen utama yaitu tanggungjawab, kemampuan dan wewenang. Penelitian yang dilakukan tahun 2016 di RS Roemani Semarang belum ada model delegasi keperawatan yang baik dan efektif di rumah sakit tersebut. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Pohan membuat dan mensosialisasikan model delegasi yaitu model delegasi keperawatan Relactor (MDK'R') [4,10,13].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan tentang komponen delegasi keperawatan tanggung jawab (*responsibility*) pada kepala ruang di

RS Roemani Semarang dalam kategori baik, hal ini berarti bahwa mayoritas kepala ruang di RS Roemani Semarang memiliki tanggung jawab yang baik dalam delegasi keperawatan.

2. Penerapan tentang komponen delegasi keperawatan kemampuan (*accountability*) pada kepala ruang di RS Roemani Semarang dalam kategori baik, hal ini bahwa mayoritas kepala ruang di RS Roemani Semarang memiliki kemampuan yang baik dalam delegasi keperawatan.
3. Penerapan tentang komponen delegasi keperawatan wewenang (*authority*) pada kepala ruang di RS Roemani Semarang dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas kepala ruang memiliki wewenang yang baik dalam delegasi keperawatan.
4. Penerapan model delegasi keperawatan Relactor (MDK'R') pada kepala ruang di RS Roemani Semarang dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas kepala ruang di RS Roemani Semarang dalam penerapan model delegasi keperawatan Relactor (MDK'R') sangat baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

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

REFERENSI

1. Marquis B, Huston C. Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Teori dan Aplikasi. 4th ed. Jakarta: EGC;

- 2013.
2. Pohan V. Modul Pelatihan Perawat Penerapan Model Delegasi Keperawatan “Relactor.” Semarang: Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang; 2019.
3. Zulkarnain. Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. *J Manaj Keperawatan*. 2017;1(2):233–50.
4. Bragadóttir. Delegation of Registered Nurses Revisited: Attitudes towards delegation and preparedness to delegate effectively. *J Nurs Manag*. 2012;32(1):10–5.
5. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2009.
6. Arikunto. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
7. Chrismilasari L. Pengalaman Pendelegasian Kepala Ruangan Di Rumah Sakit Banjarmasin. *J Keperawatan Suaka Insa*. 2018;3(2):1–8.
8. Herlina H, Mattalatta M, Kadir I. Pengaruh Pengetahuan, Sikap, Dan Beban Kerja Terhadap Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di RSUD Kelas B Kabupaten Bone. *J Manage*. 2018;1(35–45).
9. Swansburg R. *Introductory Management and Leadership for Nurses*. London: Jones and Bartlett Publishers, Inc; 1999.
10. Pohan V. Development and Application of ‘Relactor’ Nursing Delegation Model in Indonesia. *J Nurs Manag*. 2016;1(1):3–5.
11. Sumiyati A. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kepala Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Dokter Kariadi Semarang. Universitas Diponegoro Semarang; 2006.
12. Rizal A. Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Layanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Semarang. Universitas Diponegoro Semarang; 2015.
13. Nursalam. *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika; 2015.