
GAMBARAN FUNGSI PENGORGANISASIAN DI RUMAH SAKIT UMUM PKU MUHAMMADIYAH GUBUG

Oleh;

Indra Wijaya¹⁾, Vivi Yosafianti Pohan²⁾

1) Dosen STIKes Bhakti Husada Cikarang, Email: wijayahendra256@gmail.com

2) Dosen Universitas Muhammadiyah Semarang, Email: vvp@unimus.ac.id

ABSTRAK

Latar belakang: Padatnya pekerjaan di rumah sakit pasti akan memunculkan berbagai macam persoalan yang apabila tidak diselesaikan dengan bijak akan berimbas pada kinerja seluruh karyawan, guna mengantisipasi hal tersebut maka diperlukan fungsi pengorganisasian di rumah sakit untuk mengatur sumber daya di rumah sakit digunakan secara efektif dan mengantisipasi kendala yang mungkin terjadi. Tujuan Penelitian: Mengetahui gambaran fungsi pengorganisasian di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug

Metode: Kuantitatif dengan desain deskriptif dengan studi kasus. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug berjumlah 88 responden. Teknik sampling yang digunakan total sampling.

Hasil: Gambaran pembagian tugas baik yaitu sebanyak 55 responden (62,5%), dan kurang yaitu sebanyak 33 responden (37,5%). Gambaran pendelegasian tugas baik yaitu sebanyak 57 responden (64,8%), dan kurang yaitu sebanyak 31 responden (35,2%). Gambaran koordinasi baik yaitu sebanyak 52 responden (59,1%). Dan kurang yaitu sebanyak 36 responden (40,9%). Gambaran manajemen waktu baik yaitu sebanyak 75 responden (85,2%). Dan kurang yaitu sebanyak 13 responden (14,8%).

Kesimpulan: Fungsi pengorganisasian di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug baik.

Kata kunci : Fungsi pengorganisasian, Keperawatan

**OVERVIEW OF ORGANIZING FUNCTIONS AT THE PKU MUHAMMADIYAH
GUBUG GENERAL HOSPITAL**

Oleh;

Indra Wijaya¹⁾, Vivi Yosafianti Pohan²⁾

1) Dosen STIKes Bhakti Husada Cikarang, Email: wijayahendra256@gmail.com

2) Dosen Universitas Muhammadiyah Semarang, Email: vyp@unimus.ac.id

ABSTRACT

Background; *The density of work in the hospital will certainly cause various problems that if not resolved wisely will have an impact on the performance of all employees, in order to anticipate this, an organizing function is needed in the hospital to organize resources in the hospital to be used effectively and anticipate obstacles that may occur. Research Objectives: To find out the description of the organizing function at PKU Muhammadiyah Gubug General Hospital*

Method; *Quantitative with descriptive design with case study. The population and sample in this study were all nurses at PKU Muhammadiyah Gubug General Hospital totaling 88 respondents. The sampling technique used was total sampling.*

Result; *The description of good task division is 55 respondents (62.5%), and less is 33 respondents (37.5%). The description of good task delegation is 57 respondents (64.8%), and less is 31 respondents (35.2%). The description of good coordination is 52 respondents (59.1%). And less is 36 respondents (40.9%). The description of good time management is 75 respondents (85.2%). And less is 13 respondents (14.8%).*

Conclusion; *The organizational function at PKU Muhammadiyah Gubug General Hospital is good.*

Keyword: *Organizing function, Nursing*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang melayani kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2010). Kualitas pelayanan kesehatan tidak terlepas dari peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, sedangkan asuhan keperawatan yang berkualitas ditentukan dengan bagaimana fungsi manajemen yang diterapkan dalam organisasi keperawatan tersebut .

Manajemen merupakan cara untuk mengatur segala proses kegiatan untuk mencapai tujuan. Kegiatan manajemen tersebut mencakup perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (coordination) dan pengawasan (controlling) (Mugiati, 2016), namun yang memiliki peranan penting dalam manajemen untuk memaksimalkan kinerja dalam melakukan asuhan keperawatan adalah pengorganisasian.

Pengorganisasian berfungsi untuk mengelompokkan sumber daya yang dimiliki organisasi seperti orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, kewenangan dan tanggung jawab sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (Arisman, 2011). pengorganisasian dalam mencapai tujuan di

butuhkan fungsi manajemen salah satunya adalah fungsi pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian merupakan alat untuk menyelaraskan dan mengatur semua kegiatan dan pekerjaan yang berhubungan dengan anggota, finansial, material dan tatacara untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama (Verawati, Erwin, & Novayelinda, 2014).

Pengorganisasian dapat difungsikan secara efektif apabila dalam fungsi pengorganisasian terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing. Fungsi pengorganisasian di seluruh rumah sakit di indonesia belum dilaksanakan secara optimal. Menurut penelitian (Yani, Wahyuni, & Priscilla 2019) fungsi pengorganisasian menunjukkan bahwa setengah dari 86 responden yang ada setengah dari populasi tersebut menunjukkan kategori yang kurang baik, sedangkan menurut penelitian (Ovari, Setyowati, & Yasmi 2017) menunjukkan sebagian besar dengan jumlah responden sebanyak 61 dengan kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian (Nurmalia & Nivalinda 2016) fungsi pengorganisasian sebanyak 33 responden menunjukkan bahwa sebagian besar perawat masih dalam kategori baik dan, Berdasarkan hasil (Nursyamsi &

Adhiwijaya 2014) tentang fungsi pengorganisasian sebanyak 117 responden sebagian besar masih berkategori kurang baik, sedangkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan November 2019, melalui metode wawancara dengan beberapa perawat pelaksana di Rumah sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug menunjukkan ada beberapa perawat pelaksana yang mengeluh tentang tingkat kesibukan di ruang tersebut cukup tinggi sehingga banyak perawat kerja lembur, selain itu ada beberapa perawat yang saling bertukar sifit jaga yang tidak sesuai jadwal dinas, pemilihan perawat yang mengikuti pelatihan atau pendidikannya lebih tinggi diutamakan sehingga hubungan antara perawat kurang harmonis. Keluhan keluhan tersebut ini apabila tidak diselesaikan dengan bijak maka akan berimbas terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menjalankan tugasnya.

1. Tujuan Umum

Mengetahui gambaran fungsi pengorganisasian di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug.

2. Tujuan Khusus

a. Mendeskripsikan pembagian tugas di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug.

b. Mendeskripsikan pendelegasian tugas di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug

c. Mendeskripsikan koordinasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug

d. Mendeskripsikan manajemen waktu di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug.

METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, metode ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang sedang terjadi didalam masyarakat, selain itu juga metode ini dapat mendeskripsikan tentang keadaan pada setiap tahap perkembangannya. Penelitian ini tidak memanipulasi atau merubah variabel tunggal, akan tetapi dapat memaparkan kondisi yang sesungguhnya dan dapat digunakan untuk menentukan populasi dan sampel dengan cara mengumpulkan data yang digunakan dengan instrumen penelitian atau analisis data yang bersifat kuantitatif (Notoatmodjo, 2010). Desain penelitian ini menggunakan metode studi kasus yang di gunakan untuk mengetahui aspek lingkungan termasuk seseorang dengan sedemikian rupa sampai menghasilkan gambaran yang tertata dengan lengkap dan baik.

HASIL

1. Gambaran pembagian tugas

Pembagian tugas perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug diukur menggunakan kuesioner menggunakan google form. Indikator pembagian tugas yang diukur antara lain kejelasan tugas dan ketepatan tugas.

Tabel 4.1

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pembagian tugas di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug, 2020 (n=88)

Indikator	F	Presentase %
Baik	55	62,5
Kurang	33	37,5
Jumlah	88	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rerata nilai pembagian tugas 19,58 ($\pm 1,773$). Nilai minimal pembagian tugas adalah 15 dan nilai tertinggi 24. Berdasarkan nilai *confidence interval* 95% dapat diprediksi nilai pembagian tugas perawat di populasi berada dalam rentang 19,20-19,96.

2. Gambaran Pendelegasian tugas

Pendelegasian tugas perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug diukur menggunakan kuesioner menggunakan google form. Indikator pendelegasian tugas yang diukur antara lain wewenang dan tanggung jawab.

Tabel 4.2

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendelegasian tugas di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug, 2020 (n=88)

Indikator	F	Presentase %
Baik	57	64,8
Kurang	31	35,2
Jumlah	88	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rerata nilai pendelegasian tugas 19,58 ($\pm 18,80$). Nilai minimal pendelegasian tugas adalah 16 dan nilai tertinggi 24. Berdasarkan nilai *confidence interval* 95% dapat diprediksi nilai pendelegasian tugas perawat di populasi berada dalam rentang 19,18-19,98.

3. Gambaran koordinasi

koordinasi perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug diukur menggunakan kuesioner menggunakan google form. Indikator koordinasi yang diukur antara lain sikap, kegiatan dan kolaborasi.

Tabel 4.3

Distribusi frekuensi responden berdasarkan koordinasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug, 2020 (n=88)

Indikator	F	Presentase %
Baik	52	59,1
Kurang	36	40,9
Jumlah	88	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rerata nilai koordinasi 22,24 ($\pm 1,647$). Nilai minimal koordinasi adalah 20 dan nilai tertinggi 28. Berdasarkan nilai *confidence interval* 95% dapat diprediksi nilai koordinasi perawat di populasi berada dalam rentang 21,89-22,59.

4. Gambaran manajemen waktu

Manajemen waktu perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug diukur menggunakan kuesioner menggunakan google form. Indikator manajemen waktu yang diukur antara lain perencanaan, dan efektivitas waktu.

Tabel 4.4
Distribusi frekuensi responden berdasarkan manajemen waktu di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug, 2020 (n=88)

Indikator	F	Presentase %
Baik	75	85,2
Kurang	13	14,8
Jumlah	88	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rerata nilai manajemen waktu 15,39 (\pm 1,118). Nilai minimal manajemen waktu adalah 14 dan nilai tertinggi 20. Berdasarkan nilai *confidence interval* 95% dapat diprediksi nilai manajemen waktu perawat di populasi berada dalam rentang 15,13-15,64.

PEMBAHASAN

1. Pembagian tugas

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar pembagian tugas berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan dari jawaban kuesioner yaitu perawat menerima tugas yang jelas dari ketua tim agar pekerjaan lebih efisien dan efektif, membuat laporan asuhan keperawatan yang berguna sebagai alat komunikasi antara dokter dan tenaga kesehatan lainnya yang berguna untuk

pelayanan, pengobatan dan perawatan pasien, menerima pasien baru sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk menentukan kesan baik dan buruk pelayanan rumah sakit, melaksanakan program orientasi kepada pasien agar pasien dan keluarga mengenal lingkungan ruangan dengan baik, pembagian tugas terspesialisasi untuk mempermudah pekerjaan, dan memberikan tugas yang merata untuk tidak menimbulkan kecemburuan dengan rekan kerja yang lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agustine, Yetti, & Hariyati, 2018) yang menyatakan memberikan beban kerja yang merata dan melakukan pembagian tugas yang baik, (Oktarina & Yusrizal, 2017) mampu menempatkan anggota yang memiliki kualifikasi sesuai dan mampu melaksanakan tupoksi, wewenang dan tanggung jawab secara rinci berdasarkan bagian bagian dan bidangnya masing masing sehingga terintegrasikan hubungan kerja yang harmonis dan lancar dan (Suhartono & Sawitri, 2017) penyusunan pekerjaan kedalam kelas-kelas, kelompok atau jenis-jenis berdasarkan sistematika tertentu. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017) menyatakan bahwa pembagian tugas merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek aspek

pekerjaan pada jabatan tertentu dalam organisasi, sedangkan menurut Rivai (2014) pada pembagian tugas didefinisikan sebagai hasil analisis pekerjaan yang di rangkai dalam kegiatan atau proses penghimpunan, dan pengolahan informasi mengenai pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Suhartono & Sawitri, 2017) ada pengaruh positif dan signifikan pembagian tugas pada variabel kepuasan kerja perawat. Menurut Hasibuan (2010) pembagian tugas dalam pekerjaan adalah mengidentifikasi pekerjaan atau jabatan, menguraikan hubungan tugas dan tanggung jawab yaitu perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui, standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai harus jelas, syarat kerja harus diuraikan secara jelas, ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan mencantumkan fungsi-fungsi dan tugas utamanya.

2. Pendelegasian tugas

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian sebagian besar pendelegasian tugas berjalan dengan baik, hal ini di tujukan dari jawaban kuesioner yaitu pemimpin memberikan tugas dan wewenang agar dapat melakukan suatu tindakan keperawatan, pemimpin

mendelegasikan wewenang ketika berhalangan hadir salah satu cara untuk mengembangkan potensi, pemimpin bertanggung jawab atas kinerja bawahannya di karenakan pemimpin yang bertanggung jawab secara langsung, pemimpin bertanggung jawab semua yang ada diruangan di karenakan kekuasaan dan wewenang paling tinggi di pegang oleh pimpinan, perawat melakukan pengkajian keperawatan untuk menentukan diagnosis keperawatan, serah terima pasien saat pergantian dinas di karenakan perawat untuk leboh memfokuskan ronde keperawatan.

Peneliti ini sejalan dengan penelitian (Agustine et al., 2018) yang menyatakan tidak selalu menekankan pengertian akan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada bawahan, dan melakukan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang baik, (Wahyuningsih & Yusiana, 2016) faktor pendelegasian baik di pengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, dan (Chrismilasari & Andi, 2018) penerima delegasi, cara penyampaian delegasi, dan waktu penyampaian delegasi terencana.

Hal ini sesuai dengan teori Stoner (2014) merupakan suatu wewenang atau pelimpahan suatu tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan

aktivitas tertentu, sedangkan menurut Hasibuan (2017) pendelegasian tugas merupakan wewenang yang diberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakan atas nama delegator.

Kepala ruang yang mampu mendelegasikan tugas secara jelas dan baik kepada ketua tim dan perawat pelaksana agar dapat meningkatkan persepsi perawat tentang pendelegasian menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Ketua tim sebagai perawat penerima delegasi sebaiknya meningkatkan diri dan menambah wawasan dan informasi tentang tentang pendelegasian tugas kepala ruang yang efektif baik tugas fungsional maupun manajerial agar perawat dapat melaksanakan proses delegasi dengan baik sehingga persepsi perawat tentang pendelegasian menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. (Pohan, Gayatri, & Hidayati, 2018)

3. Koordinasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian sebagian besar koordinasi berjalan dengan baik, hal ini di tujukan dari jawaban kuesioner yaitu perawat saling menghormati agar tercipta hubungan yang harmonis antar rekan sejawat, memberikan asuhan keperawatan keperawatan sesuai kebutuhan agar tepat

guna, membagi waktu istirahat yang sama agar tidak ada kecemburuan sosial, perawat saling percaya dan menghormati agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, perawat berkoordinasi dengan anggota tim untuk mengimplementasikan kolaborasi, dan tenaga kerja lain di rumah sakit.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agustine et al., 2018) yang menyatakan kerja sama antar perawat di unit ruang rawat inap atau unit kerja dirumah sakit sudah baik, (Maulida, Hermansyah, & Mudatsir, 2013) koordinasi antar rekan sejawat dan berkomunikasi, dan (Oktarina & Yusrizal, 2017) koordinasi dan hubungan kerja sama seluruh personil dan adanya sinergitas kinerja dan menjalin hubungan kerja sama agar terlaksana dengan efektif. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2013) koordinasi dianggap sebagai proses pengintergrasian tujuan tujuan dan kegiatan pada satuan yang terpisah (departemen atau bidang bidang fungsional suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien), menurut Handyaningrat (2018) berpendapat bahwa koordinasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan komunikasi karena satu sama lain saling mempengaruhi.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Maulida, 2013) menunjukkan bahwa kader sudah melakukan koordinasi dengan pihak

puskesmas dan masyarakat pada pelaksanaan posbindu. Hasil penelitian juga didapatkan bahwa kader sudah melakukan koordinasi yang baik dengan pihak puskesmas.

4. Manajemen waktu

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian sebagian besar manajemen waktu berjalan dengan baik, hal ini di tujukan dari jawaban kuesioner yaitu perawat mempersiapkan alat sebelum tindakan di karenakan efektif dan efisien waktu, menyesuaikan waktu istirahat dengan anggota tim lain agar tidak terjadi kecumburuan sosial, perawat menerima jadwal dinas dari kepala ruang untuk menentukan shift berikutnya, perawat datang dinas tepat waktu untuk pre dan post conferen, perawat memberikan obat sesuai dosis.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangemanan, Robot, & Hamel, 2014), yang menyatakan menghasilkan produktivitas kerja yang produktif, (Yusuf, 2013) pelaksanaan keputusan tentang apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukan dan kapan melakukannya, melakukan perencanaan waktu dengan baik, dan (N. R. Hakim, 2018) menetapkan sasaran kegiatan sehingga lebih mengerti mengenai arah yang akan di tuju, dan menetapkan target prioritas. Hal ini sesuai dengan teori dewi (2017) menyatakan

bahwa manajemen waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan produktivitas waktu yang tujuannya agar sumber daya yang dikelola dapat dikerjakan secara efektif dan efisien sedangkan menurut widyastuti (2014) menyatakan bahwa manajemen waktu merupakan kemampuan untuk memprioritaskan, penjadwalan, melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasannya.

Peneliti dari (Yusuf, 2013) terdapat hubungan antara perencanaan waktu dengan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan nilai p-value sebesar 0,018, bahwa perencanaan waktu dan menetapkan prioritas merupakan hal yang sangat penting untuk melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan, hal ini akan mendukung efektifitas penggunaan waktu. Karena orang yang tidak tahu bagaimana menetapkan prioritas bakal menjadi orang yang gemar menunda-nunda pekerjaan.

Keterbatasan Penelitian

1. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan seharusnya di sebarakan secara langsung. Pada masa pandemi covid-19 angket di sebarakan secara online melalui google form, sehingga pemahaman responden terhadap pernyataan kurang di ketahui secara jelas.

2. Penelitian ini melibatkan peran aktif responden yang dalam hal ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug. Pengisian yang fleksibel dan waktu kerja perawat yang padat membuat pengisian memakan waktu yang tidak sebentar.

KESIMPULAN

Kesimpulan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Gambaran Fungsi Pengorganisasian di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pembagian tugas perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug dalam kategori baik
2. Pendelegasian tugas perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug dalam kategori baik
3. Koordinasi perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug dalam kategori baik
4. Manajemen waktu perawat di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Gubug dalam kategori baik

DAFTAR PUSTAKA

Agustine, U., Yetti, K., & Hariyati, R. T. S. (2018). *Hubungan penerapan struktur organisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU*

Bhakti Yudha Baru Depok.

- Aini, A. N., & Mahardayani, I. H. (2011). Hubungan antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi dalam Menyelesaikan Skripsi pada Mahasiswa Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(2), 65–71.
- Arisman. (2011). *Pencegahan Komplikasi Pada DM*. 1–11.
- Budi, I. S., Damayanti, N. A., & Wulandari, R. D. (2012). Kontribusi Koordinasi terhadap Penemuan Suspek Tuberkulosis Paru di Kabupaten Madiun. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan (JMPK)*, 15(01), 7–11.
- Chrismilasari, & Andi, L. (2018). Ruang Di Rumah Sakit Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan*, 3(2), 1–8.
- Goyena. (2019). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pasien Penyakit Menular di SMC Telogorejo. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Goyena, R., & Fallis, A. . (2019). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53
- Hakim, L., & Pudjirahardjo, W. J. (2014). Optimalisasi Proses Koordinasi Program Keselamatan Pasien (Patient Safety) Di Rumah Sakit X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(3), 198–208.
- Hakim, N. R. (2018). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Kebiasaan Prokrastinasi Penyusunan Skripsi Mahasiswa Keperawatan Angkatan VIII STIKES Bina Usaha Bali. *Widyadari: Jurnal Pendidikan*, 05

- Hidayah, N. (2014). *Manajemen Model Asuhan Keperawatan Profesional Tim dalam Peningkatan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit. VII(2)*.
- Inayah, I., Keliat, B. A., & Gayatri, D. (2011). Motivasi Kerja Meningkatkan Manajemen Waktu Perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia, 14(2)*, 89–94
- Jayanti, R. (2018). Pentingnya Perencanaan dalam Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. *Journal of Medicine and Life, 5*, 1–11.
- Julianto, M. (2014). Peran dan fungsi Manajemen Keperawatan dalam Manajemen Konflik. *Fatmawati Hospital Journal, 1–7*.
- Kemenkes RI. (2010). *Klasifikasi Rumah Sakit*. 116.
- Kurniawan, H., Dwiantoro, L., & Sulisno, M. (2020). Implementasi Koordinasi Perawatan Pasien Perioperatif Oleh the Implementation of Perioperative Patient Care Coordination By Nurses. *10(2)*, 1–12.
- Mahiri, E. A. (2016). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*
- Manda. (2016). Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta Didik. *Journal Of Islamic Education Management, 1(1)*, 89–101.
- Maulida, Hermansyah, & Mudatsir. (2013). Komunikasi Dan Koordinasi Kader Dengan Pelaksanaan Posbindu Lansia The Relation Between Cadres ' Communication And Coordination With The Implementation Of Integrated Coaching Post. *Jurnal Ilmu Keperawatan, 194–208*.
- Mendrofa, Y. (2018). Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, 4*, 59–65
- Mirwan, M. (2013). Optimalisasi Koordinasi Pemerintahan Tingkat Kecamatan Di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. *EJournal Administrasi Negara, 1(2)*, 611–624.
- Mugiati, S. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Praktek Keperawatan*. 200.
- Oktarina, C. D., & Yusrizal. (2017). Koordinasi Dan Hubungan Kerja Tenaga Kependidikan Dalam Pengelolaan Administrasi Akademik Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah, 5(4)*, 241–247.
- Pangemanan, E., Robot, F., & Hamel, R. (2014). Hubungan Manajemen Waktu dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di IRINA A RSUP Prof. Dr. R. D. KANDOU MANADO. *Jurnal Keperawatan UNSRAT, 2*
- Pohan, V. Y., Gayatri, D., & Hidayati, E. (2018). Pengalaman Perawat Kepala Ruang Tentang Pelaksanaan Model Delegasi Keperawatan 'Relactor' (MDK'R')
- Prabu, A. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten muara Enim. *Jurnal Manajemen Sriwijaya, 3(6)*, 1–25.
- Pratiwi, A. (2016). Analisis Perbedaan Kepuasan Pasien Terhadap Asuhan Keperawatan Antara Metode Fungsional dan Alokasi Pasien di Rumah Sakit Islam Surakarta. *Berita*

- Ilmu Keperawatan*, 2(2), 57–62.
- Rakhmawati. (2017). *Metode Penugasan tim dalam Asuhan Keperawatan*. 1–9.
- Suhartono, J. F., & Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
- Sulistini, R., Yetti, K., & Hariyati, R. T. S. (2012). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Fatigue Pada Pasien yang Menjalani Hemodialisis. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 15(2), 75–82.
- Sumitro, S. (2019). Keuntungan Dan Kelemahan Dari Setiap Jenis Struktur Organisasi.
- Supriatna, S., & Desrianty, A. (2014). *Usulan Strategi Peningkatan Performansi Kerja Perawat Berdasarkan Faktor Pemicu Stres dengan Menggunakan Dimensi Greenberg*. 02(01), 68–77.
- Sutarih, A. (2018). Sinkronisasi Pengaturan Pelimpahan Wewenang Tindakan Medis Kepada Perawat Untuk Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit. *HERMENEUTIKA : Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), 1–64. <https://doi.org/10.33603/hermeneutika.v2i1.1112>
- Verawati, Erwin, & Novayelinda, R. (2014). Hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana. *Jurnal Universitas Riau*, 1–9.
- Wahyuningsih, A., & Yusiana, M. A. (2016). Persepsi perawat tentang pendelegasian tugas kepala ruang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat. *Jurnal STIKES*, 9(2), 72–81.
- Yusuf, M. (2013). Hubungan Manajemen Waktu Perawat Pelaksana Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin Tahun 2013. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 1.