

Fungsi Pengorganisasian

Manajemen Keperawatan

Rudi Haryono



Pengertian Pengorganisasian

- Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang mengatur sumber daya (manusia, fisik, keuangan) melalui pembagian kerja, penetapan struktur, dan koordinasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

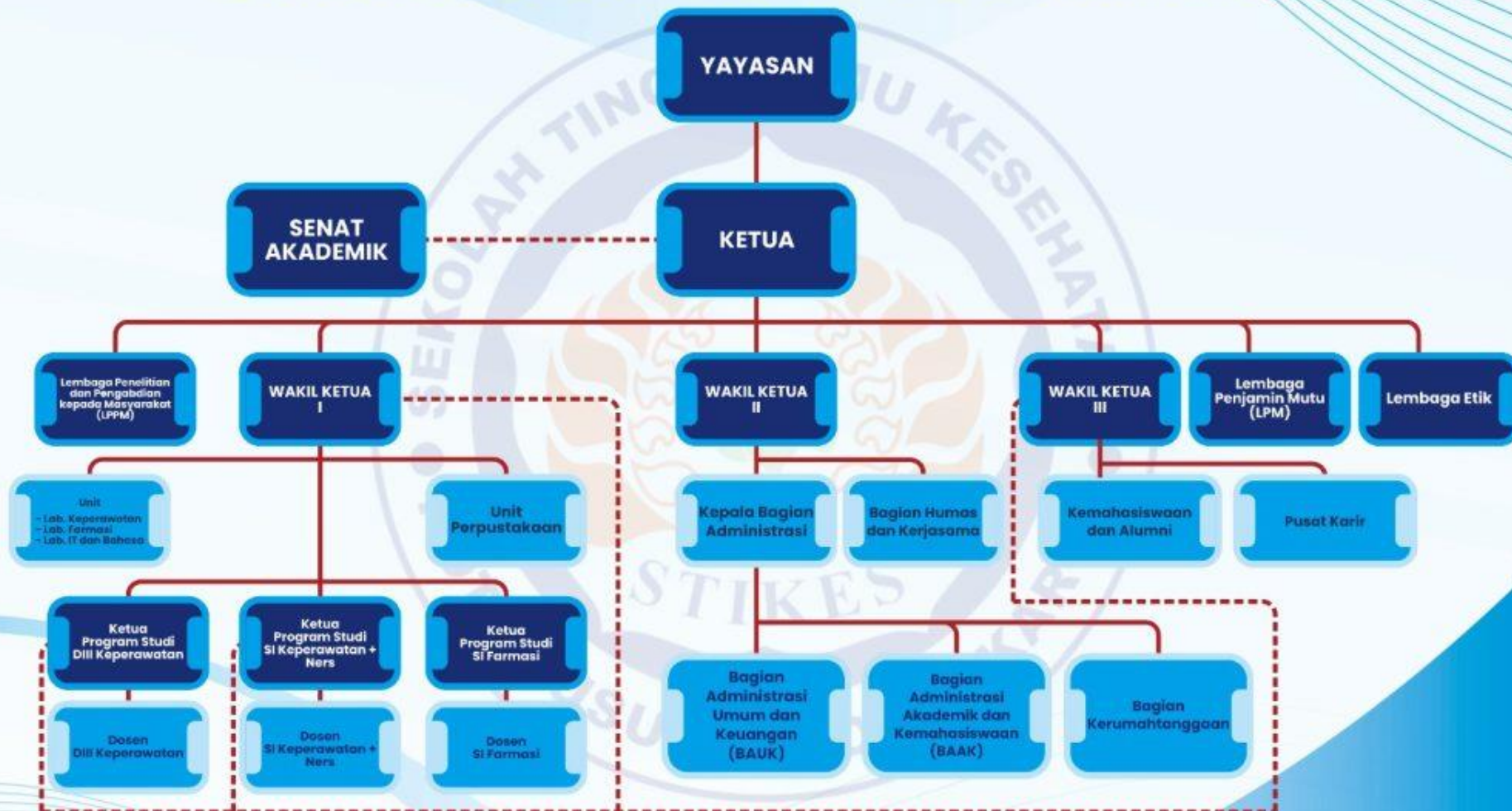


Pengorganisasian (*organizing*) adalah langkah penataan aktivitas setelah perencanaan. Konsep dasarnya meliputi:

- **Pembagian Kerja (*Division of Work*):** Memecah pekerjaan besar menjadi tugas-tugas kecil yang spesifik.
- **Departementalisasi:** Mengelompokkan aktivitas serupa ke dalam satu unit atau departemen.
- **Hierarki Wewenang:** Menetapkan rantai komando dari manajemen atas ke bawah.
- **Koordinasi:** Menyelaraskan seluruh aktivitas agar saling mendukung.



STRUKTUR ORGANISASI STIKES NOTOKUSUMO YOGYAKARTA



Tujuan Pengorganisasian

- **Meningkatkan Efisiensi:** Memastikan sumber daya digunakan secara optimal tanpa pemborosan.
- **Spesialisasi Tugas:** Meningkatkan keterampilan anggota melalui fokus pada satu tugas khusus.
- **Kejelasan Tanggung Jawab:** Setiap individu memahami apa yang harus dilakukan dan kepada siapa harus melapor.
- **Koordinasi yang Lebih Baik:** Menghindari tumpang tindih tugas antarbagian.

Prinsip Pengorganisasian

- **Tujuan yang Jelas (*Clear Objectives*):** Organisasi harus memiliki sasaran yang jelas.
- **Pembagian Kerja (*Division of Work*):** Pekerjaan dibagi berdasarkan keahlian.
- **Kesatuan Perintah (*Unity of Command*):** Setiap karyawan hanya menerima perintah dari satu atasan.
- **Kesatuan Arah (*Unity of Direction*):** Aktivitas yang memiliki tujuan sama harus dikelola satu orang.
- **Pendelegasian Wewenang:** Memberikan otoritas kepada staf untuk melakukan tugas.
- **Rentang Kendali (*Span of Control*):** Jumlah bawahan yang dikelola oleh satu atasan harus efisien.

BUDAYA Organisasi dan IKLIM Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai dan asumsi mendasar yang tertanam lama (kepribadian organisasi),

sedangkan Iklim organisasi adalah persepsi sesaat karyawan terhadap lingkungan kerja (suasana hati).

Budaya stabil dan susah diubah, sementara iklim dinamis, mudah berubah, dan dipengaruhi oleh kebijakan atau pemimpin



Kategori	BUDAYA	IKLIM
Kedalaman/ Depth	Berada di level terdalam (asumsi, nilai, keyakinan)	Berada di permukaan (persepsi, perasaan, sikap karyawan).
Stabilitas (Stability)	Tahan lama, berkembang lambat, dan sulit diubah	Bersifat sementara dan dapat berubah dengan cepat (misal: karena restrukturisasi atau pergantian pimpinan)
Fokus	Fokus pada "mengapa" organisasi melakukan sesuatu (identitas)	Fokus pada "bagaimana" perasaan karyawan saat ini di lingkungan tersebut.
Pembentukan (Formation)	Dibentuk melalui pengalaman bersama dan pembelajaran dalam jangka waktu panjang	Dibentuk oleh peristiwa sehari-hari dan interaksi sosial

- **Ringkasan Analogi:**

Jika organisasi adalah seseorang, **budaya** adalah *kepribadiannya* (sifat dasar), sedangkan **iklim** adalah *suasana hatinya* (perasaan saat ini).



Jenis Struktur Organisasi dalam Keperawatan

1. **Struktur Birokratik** : merupakan bentuk paling umum, sering disebut struktur lini. Pengambilan keputusan bersifat sentralistik, hierarki jelas dari manajemen atas ke bawah, dan tanggung jawab terdokumentasi dengan baik.
2. **Ad Hock Design**: Struktur ini bersifat sementara, dimodifikasi dari struktur birokrasi. Digunakan untuk menangani proyek khusus atau tim gugus tugas (*task force*) dan dibubarkan setelah tugas selesai.
3. **Struktur Matriks**: Menggabungkan struktur fungsional dan proyek/produk. Perawat mungkin melapor kepada dua manajer, yaitu manajer fungsional (spesialisasi keperawatan) dan manajer proyek (pelayanan ruang rawat).
4. **Struktur Fungsional**: Organisasi disusun berdasarkan spesialisasi tugas. Staf perawat dikelompokkan berdasarkan keahlian, misalnya perawat intensif, perawat bedah, atau perawat anak.
5. **Desentraliasasi/Terpusat**: Pengambilan keputusan didelegasikan ke tingkat yang lebih rendah (staf klinis). Ini meningkatkan otonomi perawat dalam pelayanan.

Implementasi Pengorganisasian Keperawatan di Ruang Rawat Inap & Puskesmas

1. Struktur di ruang rawat biasanya dipimpin oleh seorang **Kepala Ruangan** yang bertanggung jawab atas seluruh manajemen unit
 2. **Metode Penugasan:** Sering menggunakan metode **Tim** atau **Primer**. Dalam metode tim, perawat dibagi menjadi kelompok-kelompok kecil yang dipimpin oleh Ketua Tim untuk mengelola sekelompok pasien.
- **Peran Utama Kepala Ruang:** Mengatur ketenagaan, fasilitas, dan mutu asuhan.
 - **Peran Utama Ketua Tim:** Mengoordinasi asuhan, melakukan supervisi, dan mengevaluasi kinerja perawat pelaksana.
 - **Peran Utama Perawat Pelaksana:** Melaksanakan tindakan keperawatan harian sesuai rencana asuhan.
 - **Struktur di Puskesmas** lebih berfokus pada integrasi Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP)

Kewenangan Klinis Perawat

- **Kewenangan klinis (*Clinical Privilege*)** adalah hak khusus yang diberikan kepada perawat untuk melakukan tindakan medis/keperawatan tertentu berdasarkan kompetensi yang telah diverifikasi.
- **Proses Kredensial:** Dilakukan oleh **Komite Keperawatan** melalui asesmen kompetensi untuk menetapkan jenjang karir (PK I hingga PK V) dan memberikan rekomendasi rincian kewenangan klinis.
- **Rincian Kewenangan:** Meliputi pengkajian holistik, penetapan diagnosis, perencanaan, hingga evaluasi asuhan. Contoh di Puskesmas mencakup latihan napas, pemantauan saturasi oksigen, hingga edukasi teknik batuk efektif sesuai level kompetensi (Vokasi atau Profesi).

