

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian ini didapatkan 5 (Lima) tema utama yaitu: Konflik yang terjadi di ruang keperawatan, cara kepala ruangan menyelesaikan konflik, tahap-tahap dalam penyelesaian konflik di ruang keperawatan, hambatan yang dalam menyelesaikan konflik, perasaan dalam menyelesaikan konflik di ruangan keperawatan.

1. Konflik yang terjadi di Ruang Keperawatan menjelaskan bahwa konflik yang sering dihadapi oleh kepala ruangan berupa perbedaan pemikiran, ide dan perselisihan dimana adanya pemikiran berbeda antara individu. Konflik yang sering terjadi bersumber pada masalah komunikasi, perbedaan individu dan faktor egoisme individu di tempat kerja. Dimana yang sering berkonflik di ruangan keperawatan yaitu perawat dengan perawat, perawat dengan dokter dan perawat dengan keluarga pasien.
2. Cara untuk menyelesaikan konflik di ruang keperawatan dengan cara berdiskusi untuk membahas permasalahan yang terjadi di ruangan, membicarakan penyebab yang terjadi di ruangan kepada yang berkonflik, dan memilih atau memutuskan solusi yang terbaik untuk mencapai tujuan yang sama. Selain cara berdiskusi cara kolaborasi yang di gunakan oleh kepala ruangan dimana untuk melibatkan kepala bidang, kepala instalasi dan kepala tim untuk mencari solusi yang terbaik, mencapai tujuan yang sama dan menerima masukan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di ruangan keperawatan.

3. Tahapan dalam penyelesaian konflik yaitu pengkajian, dimana kepala ruangan melakukan identifikasi situasi dan waktu dalam menyelesaikan konflik. Tahap kedua menghindari emosional, dimana kepala ruangan dalam berdiskusi menyelesaikan konflik tidak dengan emosi dalam berkomunikasi. Tahapan terakhir melakukan evaluasi dan pengawasan dimana kepala ruangan menilai keberhasilan tindakan yang telah dilakukan dengan cara mengawasi individu yang berkonflik, melihat interaksi mereka, melihat komunikasi mereka pada saat jam dinas.
4. Hambatan –hambatan yang terjadi dalam menyelesaikan konflik, biasanya terhambat oleh waktu dimana baik kepala ruangan dan individu yang berkonflik sulit untuk dipertemukan karena kesibukan masing-masing. Faktor pekerjaan juga bisa menghambat dalam menyelesaikan konflik dimana beban kerja yang banyak. Terhambat oleh sifat yang dimiliki individu yang berkonflik dimana biasanya individu yang berkonflik merasa dirinya benar, tidak mau mendengarkan pendapat orang lain dan lebih mementingkan diri sendiri dibandingkan orang lain.
5. Perasaan kepala dalam penyelesaian konflik, sebelum selesai masalah sering merasakan cemas atau gelisah dimana kepala ruangan mengatakan masih kepikiran dan dipengaruhi juga karena saraf ditubuh. Kepala ruangan merasa ada yang tidak enak dirasakan jika masalah belum selesai, akan tetapi setelah masalah itu telah selesai kepala ruangan merasa senang, lega dan bersyukur karena usaha dan tanggung jawab sebagai kepala ruangan telah berhasil dan bisa menjalankan amanah sebagai kepala ruangan.

B. Saran

1. Bagi Pelayanan Keperawatan

Bagi pelayanan keperawatan disarankan untuk kepala ruangan melakukan pelatihan tentang manajemen konflik secara berkala. Profesi pemberi asuhan atau perawat disarankan untuk melakukan pelatihan komunikasi asertif sehingga perawat bisa berkomunikasi dengan baik dalam melakukan asuhan keperawatan profesional di ruang keperawatan kepada pasien. Kepala ruangan berperan aktif dalam memonitoring setiap perawat dan tenaga medis lainnya sehingga dalam pemberian pelayanan secara profesional sehingga tidak terjadi konflik di Ruang.

2. Bagi Pendidikan Keperawatan

Bagi pendidikan, disarankan agar dikembangkan materi-materi dalam kurikulum pendidikan keperawatan terkait dengan praktik klinik manajemen keperawatan khususnya agar para mahasiswa mampu mengaplikasikan manajemen keperawatan terkait dengan masalah cara kepala ruangan dalam menyelesaikan konflik. Dalam kegiatan klinik dan praktikum, para mahasiswa diajarkan untuk melakukan manajemen konflik.

3. Bagi Penelitian Keperawatan

Bagi Penelitian keperawatan disarankan agar hasil penelitian ini sebagai landasan awal penelitian selanjutnya untuk melakukan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yang berbeda sehingga dapat menentukan intervensi yang tepat dan sesuai untuk memberikan pelayanan yang

berbasis bukti kepada kepala ruangan dalam menyelesaikan konflik diruangan.

