



Hubungan Supervisi Kepala Ruang dengan Kinerja Asuhan Keperawatan Di RS Roemani Muhammadiyah Semarang

The Relationship of Space Head Supervision with Nursing Caring Performance at Roemani Muhammadiyah Hospital Semarang

Muhammad Syarifudin¹, Arief Yanto²

¹Program Studi S1 Keperawatan Fikkes UNIMUS, ²Keperawatan Fikkes UNIMUS
muhsyarifudin074@gmail.com, arief.yanto@unimus.ac.id

Abstrak

Supervisi bertujuan untuk mengawasi apakah seluruh staf keperawatan dalam menjalankan tugasnya, mendorong peningkatan kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan supervisi kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Semarang. Rancangan penelitian ini adalah studi korelasi dengan pendekatan cross sectional. Responden penelitian ini perawat pelaksana di ruang rawat inap. Teknik sampling yang digunakan adalah proportional random sampling dengan jumlah 138 responden. Hasil penelitian didapatkan bahwa supervisi kepala ruang sebagian besar dalam kategori kurang baik (50,7%), Kinerja asuhan keperawatan yang kurang baik sebanyak 50,0%. Hasil pengujian ditemukan ada hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruang dengan kinerja asuhan keperawatan pada perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang. Berdasarkan hasil tersebut maka Rumah sakit diharapkan dapat mendorong kinerja perawat dengan memberikan stimulasi-stimulasi yang baik seperti menerapkan kepemimpinan yang baik, membangun suasana kerja yang baik, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan sebagainya.

Kata kunci: supervisi kepala ruang, kinerja perawat

Abstract

Supervision was gooled to train most of the tasks performed properly, and encourages the improvement of the nurses performance. The purpose of this study was to analyze the correlation of supervision of head room with the nursing performance. The design of this study was a correlation study with a cross sectional approach. Respondents of this study were nurses in the inpatient room of Roemani Hospital Semarang. The sampling technique was proportional random sampling with a total of 138 respondents. The results of the study showed supervision of the head of the large room in the unfavorable category (50.7%), the performance of nursing care mostly in the less category as much as 50.0%. The results of the analysis show a significant correlation between the supervision of the room head and the nursing performance at Roemani Hospital Semarang. Based on these results, the Hospital can help by providing good stimulations such as the application of good policies, employee responsibilities and so on.

Keywords: supervision of the room head, nurse performance

PENDAHULUAN

Pencapaian hasil kinerja perawat dinyatakan baik jika telah sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Variabel yang mempengaruhi kinerja ada tiga macam, yaitu variabel individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, dan demografis. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, dan supervisi.¹

Supervisi mencakup semua kegiatan-kegiatan yang merupakan bagian integral dari supervisi dalam keperawatan mencakup pelaporan, pembagian tugas, pemberian arahan, pengamatan, penilaian, pembimbing, dan pendidikan kerja. Supervisi keperawatan menyakinkan bahwa semua pasien menerima asuhan seperti yang seharusnya. Hal ini dimulai



dengan memberikan laporan tentang setiap pasien kepada para staf perawat.² Supervisi keperawatan merupakan proses pengawasan dan aktivitas interaksi serta komunikasi antara *supervisor* yang dalam hal ini merupakan kepala ruang dengan perawat pelaksana yang menjadi bawahannya, dengan tetap memberikan bimbingan, dukungan, bantuan dan kepercayaan sehingga tetap dilakukan kinerja yang baik serta memberikan pelayanan yang bermutu kepada pasien yang dilakukan oleh perawat.³ Tujuan pelaksanaan supervisi secara umum adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada perawat agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Sedangkan tujuan khususnya adalah meningkatkan kinerja perawat dalam perannya sebagai pelayanan asuhan keperawatan sehingga berhasil membantu pasien untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal.⁴

Kepala ruangan bertanggung jawab untuk memberikan pengawasan atau supervisi sehingga kepala ruangan bertindak sebagai supervisor, yaitu: kepala ruangan bertanggung jawab untuk melakukan supervisi terhadap jalannya pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya, pengawas perawatan atau kepala ruang ini juga bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung untuk memberikan pengawasan terhadap pelayanan perawatan secara baik dan penuh dengan rasa tanggung jawab.³

Penelitian Wirawan yang meneliti tentang hubungan antara supervisi kepala ruang dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa, menemukan bahwa terdapat hubungan antara supervisi kepala ruang dengan pendokumentasian asuhan keperawatan.⁵ Penelitian Sihotang, dkk yang meneliti tentang hubungan fungsi supervisi kepala ruang dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di rumah sakit umum daerah dr. Pirngadi Medan, menemukan bahwa ada hubungan fungsi supervisi kepala ruang dengan produktivitas kerja perawat pelaksana.⁶

RS Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki visi Rumah Sakit terkemuka berkualitas global dengan pelayanan prima, dengan misi melakukan pengelolaan Rumah Sakit yang profesional berlandaskan nilai-nilai Islami, meningkatkan dan mengembangkan kualitas kepribadian dan profesionalisme sumber daya manusia Rumah Sakit serta melakukan kerjasama dalam kerangka pengembangan Rumah Sakit umum dan pendidikan. Upaya mencapai visi dan misi tersebut RS Roemani Muhammadiyah Semarang mengembangkan diri dan menata sistem koordinasi pelayanan kesehatan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Kinerja asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat harus mendapatkan pengawasan dan serta bimbingan yang ketat yaitu dari kepala.

Hasil wawancara di Gedung Sulaiman 5, 60% perawat dikatakan bahwa supervisi kepala ruang tentang kinerja asuhan keperawatan setiap pagi hari sesudah apel do'a pagi. Kepala ruang melakukan supervisi dalam bentuk pengawasan serta memberikan pengarahan, bimbingan, maupun evaluasi secara langsung kepada perawat untuk mencapai kinerja yang optimal. Kepala ruang juga melakukan komunikasi secara langsung saat sesudah melakukan supervisi. Selama ini supervisi yang dilakukan oleh ditemukan beberapa permasalahan seperti cara penyampaian evaluasi atau ketidaktepatan dalam penyampaian komunikasi yang dianggap kurang tepat sehingga menyebabkan perawat merasa tidak nyaman.

METODOLOGI

Rancangan penelitian ini menggunakan korelasional yaitu menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.⁷ Pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dalam waktu yang sama. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah supervisi kepala ruang sementara variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat pelaksana. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Roemani



Semarang sebanyak 211 orang. teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* yaitu pengambilan yang secara acak kemudian dibagi berdasarkan proporsi setiap cluster secara seimbang dengan jumlah 138 responden. Etika penelitian ini meliputi *Informed consent* (lembar persetujuan penelitian), yaitu dengan meminta persetujuan responden melalui pernyataan persetujuan menjadi responden. *Anonymity* (tanpa nama), yaitu dengan merahasiakan identitas responden dan hanya dicantumkan dalam bentuk kode. *Confidentiality* (kerahasiaan), yaitu menjaga kerahasiaan informasi dari responden dengan menyimpan lembar kuesioner dengan baik, dan tidak boleh ada orang lain yang tahu tanpa seijin responden yang bersangkutan. Hasil lembar kuesioner disimpan oleh peneliti dan akan dimusnahkan sesuai dengan standar penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1:

Deskripsi supervisi kepala ruang berdasarkan persepsi Perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang tahun 2018 (n=138)

Variabel	Mean	Median	Min-Maks	SD
Supervisi kepala ruang	72,97	71	61-88	7,83

Rata-rata skor supervisi kepala ruang adalah sebesar 72,97, dengan nilai median sebesar 71. Skor terendah adalah 61 dan skor tertinggi adalah 88 dan standar deviasi berada pada angka 7,83. Berdasarkan kategorinya diketahui bahwa sebagian besar supervisi kepala ruang dalam kategori kurang baik yaitu 70 orang (50,7%) dan yang baik sebanyak 68 orang (49,3%).

Tabel 2:

Deskripsi kinerja asuhan keperawatan di Rumah Sakit Roemani Semarang tahun 2018 (n=138)

Variabel	Mean	Median	Min-Maks	SD
Kinerja asuhan	64,25	65,5	51-72	7,51

Rata-rata skor kinerja asuhan keperawatan pasien adalah sebesar 64,25, dengan nilai median sebesar 65,5. Skor terendah adalah 51 dan skor tertinggi adalah 72 dan standar deviasi berada pada angka 7,51. Berdasarkan kategorinya dapat diketahui bahwa kinerja asuhan keperawatan antara yang kurang baik dan yang baik sama besar yaitu masing-masing 69 orang (50,0%).

Tabel 3:

Hubungan supervisi kepala ruang dengan kinerja asuhan keperawatan

Variabel	n	r	P
Hubungan supervisi kepala ruang dengan kinerja asuhan keperawatan	138	0,772	0,000

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan ada hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruang dengan kinerja asuhan keperawatan pada perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang. Berdasarkan diagram *scatter plot* dapat diketahui bahwa kemiringan garis linier bergerak dari bawah ke atas yang



menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kedua variabel. Artinya apabila supervisi kepala ruang meningkat maka kinerja asuhan keperawatan juga semakin baik

Pembahasan

1. Gambaran supervisi kepala ruang

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa rata-rata skor supervisi kepala ruang adalah sebesar 72,97. Berdasarkan kategorinya diketahui supervisi kepala ruang dalam kategori kurang baik yaitu 50,7% dan yang baik sebanyak 49,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tau kepala ruang yang ada di masing-masing ruangan Rumah Sakit Roemani Semarang dipersepsikan kurang baik oleh perawat dalam menerapkan kepemimpinannya terutama terkait dengan supervisi. Sementara supervisi yang baik juga besar, hal ini terwujud dari cara kepala ruang dalam memimpin anak buahnya yaitu mampu bersama-sama dengan anak buahnya bekerja sama mengidentifikasi dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan baik.

Supervisi kepala ruang menjadi faktor penting dalam menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Pemimpin yang baik dapat memberikan rasa nyaman terhadap bawahan sekaligus dapat mendorong bawahan untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang mampu termotivasi melakukan pekerjaannya dengan baik tidak lepas dari pengaruh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik. Karyawan menerapkan proses kognitif dalam menerima dan mengorganisasikan persepsinya dalam menafsirkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya.⁸

Supervisi kepala ruang yang baik yang diterapkan oleh masing-masing kepala ruang di Rumah Sakit Roemani Semarang memberi arti penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membuat bawahan yang dalam hal ini adalah perawat mampu menunjukkan kerjanya dengan baik pula. Hal ini sesuai penelitian selanjutnya yang menyatakan bahwa supervisi kepala ruang dengan menerapkan tindakan-tindakan tertentu yang dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu keterlibatan seorang pemimpin untuk mengarahkan aktifitas kelompok. Kepemimpinan yang baik dapat membuat suasana kerja menjadi lebih bergairah dan meningkatkan semangat kerja karyawan.⁹

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angkasa, Hartono dan Taadi yang menemukan bahwa persepsi responden terhadap supervisi kepala ruang menunjukkan bahwa yang paling menonjol supervisi yang baik yang dipersepsi oleh responden yaitu dengan menunjukkan konsultasi dan partisipasi. Kedua gaya kepemimpinan tersebut dipersepsi baik oleh bawahan sebagai perawat pelaksana karena dapat membantu bawahan dalam mengatasi berbagai permasalahan kerja.¹⁰ Penelitian lain dilakukan oleh Mulyono, amzah, dan Abdullah yang menemukan bahwa sebagian besar kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala ruang dalam kategori baik yaitu sebanyak 60,0%.¹¹

2. Gambaran kinerja asuhan keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata skor kinerja asuhan keperawatan pasien adalah sebesar 64,25. Berdasarkan kategorinya diketahui bahwa kinerja asuhan keperawatan antara yang kurang baik dan yang baik sama besar yaitu masing-masing 50,0%. Kinerja perawat yang baik ini merupakan perwujudan dari bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam bekerja.

Kinerja asuhan keperawatan yang baik ini ditunjukkan berdasarkan jawaban dari kuesioner tentang indikator-indikator kinerja asuhan keperawatan seperti perawat pelaksana melakukan pengkajian sesuai format yang baku rumah sakit, perawat pelaksana melakukan pengkajian awal untuk mendapatkan seluruh data perkembangan kesehatan klien, perawat pelaksana melakukan pengumpulan data dengan metode komunikasi, perawat pelaksana melakukan pemeriksaan fisik pasien, perawat pelaksana mengumpulkan data-data klien



sebelum menegakkan diagnosa keperawatan, perawat pelaksana menegakkan diagnosa keperawatan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat melalui penilaian terhadap kinerja. Penilaian kinerja karyawan ini dapat menjadi umpan balik bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa depan. Faktor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi itu untuk memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar saat ini dan meningkat sepanjang waktu.⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono, Hamzah dan Abdulah yang menemukan bahwa kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien sebagian besar dikategorikan baik. Kinerja yang baik ini sebagai bentuk tanggung jawab perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien.¹¹

3. Hubungan supervisi kepala ruang dengan kinerja asuhan keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan ada hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruang dengan kinerja asuhan keperawatan pada perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono, Hamzah dan Abdulah yang menemukan bahwa supervisi atau kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat.¹¹ Penelitian lain dilakukan oleh Angkasa, Hartono dan Taadi juga menemukan bahwa persepsi gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja perawat.¹⁰

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala ruang yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Pengaruh kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang melalui kegiatan supervisi terhadap kinerja bisa dicerna dari pengertian kepemimpinan itu sendiri yang berarti bahwa kepemimpinan dalam memberikan supervisi merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Supervisi dari kepala ruang memberikan pengertian tidak hanya sekedar pengawasan saja namun lebih pada kemampuan mempengaruhi, membimbing dan memfasilitasi bawahan dalam bekerja demia keberhasilan organisasi yang dalam hal ini adalah pelayanan rumah sakit kepada pasien yang menjalani perawatan.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sementara untuk mengukur kepemimpinan dapat dilakukan dengan wawancara mendalam untuk mendapatkan hasil yang lebih detail dan pengukuran kinerja hanya didasarkan pada penilaian atasan dan tidak dilakukan observasi untuk mendapatkan hasil yang lebih konkrit. Keterbatasan yang lain adalah pengukuran kinerja perawat hanya didasarkan pada supervisi saja, sementara banyak faktor lain yang ikut mempengaruhi seperti iklim organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan sebagainya yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa rata-rata skor supervisi kepala ruang adalah sebesar 72,97. Berdasarkan kategorinya diketahui supervisi kepala ruang dalam kategori kurang baik yaitu 50,7% dan yang baik sebanyak 49,3%. Rata-rata skor kinerja asuhan keperawatan pasien adalah sebesar 64,25. Berdasarkan kategorinya diketahui bahwa kinerja asuhan keperawatan antara yang kurang baik dan yang baik sama besar yaitu masing-masing 50,0%. Ada hubungan yang bermakna antara supervisi



kepala ruang dengan kinerja asuhan keperawatan pada perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan kepada kepala ruang sebagai pemimpin diharapkan dapat memberikan kepemimpinannya dengan baik dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung dengan menerapkan model kepemimpinan yang demokratis dan memberikan perhatian terhadap semua karyawan dengan baik. Bagi perawat diharapkan dapat memberikan asuhan keperawatan dengan baik terhadap pasien sebagai bentuk tanggung jawab moral untuk mempercepat kesembuhan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

1. Gibson J., Ivancevich J., Donnelly J. (2003). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1*. Jakarta: Binarupa Aksara Publisher
2. Suarli, S & Yayan Bahtiar. (2008). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga
3. Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Jogjakarta: Mitra Cendikia
4. Simamora, Roymond H. (2012). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC
5. Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
6. Sihotang, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Jakarta:PT Pradnya Paramitha, 2007
7. Nursalam. (2008). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan :Pedoman skripsi, tesis dan instrument penelitian keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
8. Tondok, Marselius Sampe dan Rita Andarika (2014). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. Artikel. Fakultas Psikologi Universitas Bima Darma.
9. Ardiansyah, Yannis Sandi. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bagian Biro Umum dan Perencanaan Pada PD BPR Bank Daerah Lamongan.1-21
10. Angkasa, P., Hartono, dan Ta`adi (2010). Pengaruh karakteristik demografi, persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang keperawatan dan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Batang. Artikel. Poltekes Kemenkes Semarang
11. Abdullah, Hamzah & Mulyono (2013). Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, 2 (I), 18-26.