

PENELITIAN

**PENGARUH PELATIHAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN TERHADAP
KEMAMPUAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN DI RSUD SOLOK
TAHUN 2012**

Penelitian Manajemen Keperawatan



Oleh:

**BAMBANG HARIYANTO
BP. 1010324046**

**FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2012**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan memiliki peran yang strategis dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan dan menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit karena selain memiliki jumlah yang dominan (55% - 65%) perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit juga harus disertai pula dengan upaya meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. (Yani, 2007; Tjandra, 2008).

Sumber daya keperawatan merupakan sumber daya manusia yang dominan di rumah sakit, dimana perawat dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok yaitu perawat pelaksana, ketua tim dan kepala ruangan. Perawat pelaksana adalah seseorang yang berperan dalam merawat, memelihara dan membantu serta melindungi orang yang sakit, cedera, dan proses penuaan (ANA, 2000). Perawat pelaksana bertindak sebagai *comforter*, *protector*, *advocate*, *communicator*, serta *rehabilitator* (Sieglar, 2000). Perawat pelaksana akan dimanejeri oleh seorang ketua tim. Ketua tim adalah seorang yang bertugas mengkoordinasi perawat pelaksana dalam melakukan proses tindakan keperawatan meliputi pengkajian,

menegakan diagnosa, membuat perencanaan dan mengevaluasi serta memastikan semua tindakan keperawatan terdokumentasikan dengan baik dan benar. ketua tim dalam bertugas dibawah pengawasan seorang kepala ruangan (Gartinah, 2008).

Kepala ruangan adalah seseorang yang diberikan tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan asuhan keperawatan sangat tergantung pada kepemimpinan seorang kepala ruangan, peran kepala ruangan diantaranya adalah seorang pemimpin diruangan yang mengendalikan & menilai pelaksanaan asuhan keperawatan yang telah ditentukan, kebenaran dan ketepatan program pengembangan pelayanan keperawatan, mengatur dan mengkoordinasi seluruh kegiatan pelayanan di ruang rawat melalui kerja sama dengan petugas lain (Kartono, 2008).

Kepala ruangan mempunyai peranan yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu dalam pengelolaan kegiatan pelayanan keperawatan diruangannya. Salah satu fungsi kepemimpinan kepala ruangan yaitu fungsi *directing*, (pengarahan) dimana dalam fungsi ini manajemen yang berperan untuk mempertahankan semua kegiatan yang telah diprogram dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar. Didalam fungsi *directing* ini terdapat kegiatan supervisi dan evaluasi, yang merupakan bagian yang penting dalam manajemen, yang keseluruhannya merupakan tanggung jawab kepala ruangan sebagai pemimpin di ruangan. Oleh karena itu, sebagai seorang manajer keperawatan, kepala ruangan diharapkan mempunyai kemampuan dalam supervisi (Kuntoro, 2010).

Supervisi mempunyai pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi segala bantuan dari pemimpin atau penanggung jawab keperawatan yang bertujuan untuk perkembangan para perawat dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan, Supervisi meliputi kegiatan-kegiatan merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai, mengevaluasi secara terus menerus pada setiap perawat dengan sabar, adil serta bijaksana sehingga setiap perawat dapat memberikan asuhan keperawatan dengan baik, terampil, aman, cepat dan tepat secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan dari perawat. Makna dari supervisi yang lebih demokratis, didalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya mengawasi seluruh staf keperawatan menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan instruksi atau ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga bersama para perawat bagaimana memperbaiki proses keperawatan yang sedang berlangsung. Jadi dalam kegiatan supervisi seluruh staf keperawatan bukan sebagai pelaksanan pasif, melainkan diperlukan sebagai partner kerja yang memiliki ide-ide, pendapat dan pengalaman yang perlu didengar, dihargai dan diikutsertakan dalam usaha perbaikan proses keperawatan. Dengan demikian supervisi dapat diartikan sebagai suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para tenaga keperawatan dan staf lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Kuntoro, 2010).

Seorang kepala ruangan akan merasa sulit mempertahankan mutu asuhan keperawatan tanpa melakukan supervisi, karena masalah-masalah yang terjadi diunit keperawatan tidak seluruhnya dapat diketahui oleh kepala ruangan melalui informasi yang diberikan oleh staf keperawatan yang mungkin sangat terbatas

tanpa melakukan supervisi keperawatan, untuk dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan baik. seorang kepala ruangan harus juga memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan supervisi. Keberhasilan dari kegiatan supervisi dapat dilihat dari bagaimana kemampuan seorang kepala ruangan menjalankann kegiatan supervisi ini.

Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknik maupun sosial dari seseorang yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. Keberhasilan ini akan membawa dampak positif, yaitu dapat meningkatkan motivasi, kreativitas dan kemampuan dari seorang perawat pelaksana yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit (Kuntoro, 2010; Kartono, 2008).

RSUD Solok merupakan rumah sakit tipe B yang merupakan rumah sakit rujukan di wilayah bagian selatan sumatera barat, memiliki 9 ruangan rawat inap yakni ruangan Interne, Bedah, Anak, NICU, ICU, Neorologi, VIP, Kebidanan, Paru, dan mempunyai ruangan IGD dan ruangan operasi dengan jumlah perawat pelaksana yang ada di ruangan rawat inap keseluruhannya sebanyak 115 orang , di ruangan IGD 23 orang dan diruangan operasi 16 orang dan ditambah dengan 1 orang kepala ruangan untuk masing-masing ruangan.

Hasil survey awal yang peneliti lakukan pada bulan Maret 2012 tentang kemampuan kepala ruangan dalam melakukan supervisi dengan cara memberikan kuesioner kepada kepala ruangan terkait pengetahuan (konsep) tentang supervisi didapatkan hasil bahwa hanya 1 orang kepala ruangan yang memiliki pengetahuan tentang konsep dari supervisi. Terkait dengan kemampuan kepala ruangan dalam

melakukan supervisi, peneliti menyebar kuesioner kepada perawat pelaksana diperoleh hasil, 90% kepala ruangan tidak melakukan supervisi. Ini berdampak pada kinerja perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan di ruangan RSUD Solok yang peneliti lihat dari tugas rutin perawat dalam penerapan pendokumentasian asuhan keperawatan sembilan ruangan inap, dari 40 status pendokumentasian keperawatan yang diambil secara acak didapatkan 51% pendokumentasian asuhan keperawatannya tergolong kurang lengkap, dimana perawat pelaksana tidak menyertakan tujuan, kriteria hasil dan evaluasi dalam perencanaan keperawatan yang telah dibuat.

Berdasarkan Komite Keperawatan RSUD Solok pada tahun 2011 tentang pelaksanaan tindakan keperawatan < 50 % perawat pelaksana di masing masing ruang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang ada di rumah sakit hal ini bisa disebabkan karena tidak adanya pengawasan dan pembinaan dari kepala ruangan sebagai manajer di ruangan, dan berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh kepala ruangan di RSUD Solok, diketahui bahwa seluruh kepala ruangan belum pernah memperoleh pelatihan tentang supervisi.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan supervisi kepala ruangan terhadap kemampuan supervisi kepala ruangan di RSUD Solok tahun 2012.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah ada pengaruh pelatihan supervisi kepala ruangan terhadap kemampuan supervisi kepala ruangan di RSUD Solok tahun 2012.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh pelatihan supervisi kepala ruangan terhadap kemampuan supervisi kepala ruangan di RSUD Solok tahun 2012.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekuensi kemampuan supervisi kepala ruangan pada kemampuan *conceptual skill* sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan supervisi.
- b. Mengetahui distribusi frekuensi kemampuan supervisi kepala ruangan pada kemampuan *Human skill* sebelum dan sesudah dilakukan supervisi.
- c. Mengetahui distribusi frekuensi kemampuan supervisi kepala ruangan pada kemampuan *technical skill* sebelum dan sesudah dilakukan supervisi.
- d. Mengetahui pengaruh pelatihan supervisi kepala ruangan terhadap kemampuan *conceptual skill, humman skill, technical skill* supervisi kepala ruangan di RSUD Solok tahun 2012.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD Solok

Sebagai informasi bagi pihak manajemen keperawatan di rumah sakit mengenai pentingnya supervisi kepala ruangan dan pelatihan supervisi terhadap peningkatan kemampuan supervisi kepala ruangan.

2. Bagi Instansi Pendidikan

Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang supervisi.

3. Bagi Peneliti

meningkatkan kemampuan peneliti sendiri dalam mengetahui tentang supervisi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber informasi, referensi dan data awal bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan supervisi keperawatan tentang komponen kemampuan supervisi kepala ruangan di RSUD Solok, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat peningkatan kemampuan *Conceptual Skill* sebelum dan setelah pelatihan supervisi keperawatan dengan nilai $p = 0,008$ ($p < 0,05$)
2. Terdapat peningkatan kemampuan *Human Skill* sebelum dan setelah pelatihan supervisi keperawatan dengan nilai $p = 0,004$ ($p < 0,05$)
3. Terdapat peningkatan kemampuan *Technical Skill* sebelum dan setelah pelatihan supervisi keperawatan dengan nilai $p = 0,004$ ($p < 0,05$)
4. Terdapat pengaruh pelatihan supervisi kepala ruangan terhadap kemampuan *conceptual skill, human skill, technical skill* supervisi keperawatan di RSUD Solok.

B. Saran

1. Bagi RSUD. Solok

Untuk mendapatkan supervisi yang lebih sempurna diharapkan kepada pihak manajemen rumah sakit khususnya kepada kasi keperawatan untuk turun keruangan 1x seminggu untuk meobservasi dan memberikan bimbingan langsung kepada kepala ruangan dalam penerapan supervisi keperawatan dan dilaksanakannya program pelatihan secara rutin dan berkala 1x6 bulan untuk penyegaran pengetahuan kepala ruangan kemudian memberikan reward kepada kepala ruangan berprestasi dan teladan dalam menerapkan supervisi keperawatan untuk meningkatkan pelayanan di rumah sakit umum solok.

2. Bagi Kepala Ruangan RSUD Solok

Diharapkan kepada kepala ruangan meningkatkan kemampuan conceptual skill, human skill, technical skill supervisi keperawatan di ruangan sehingga kinerja dan motivasi kerja perawat pelaksana menjadi lebih baik.

3. Instansi Pendidikan

Sebagai bahan bacaan menambah wawasan dan pengetahuan tentang kemampuan supervisi keperawatan.