

BAB VI

PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hubungan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk II dr.Soepraoen Malang.

6.1 Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan

Berdasarkan hasil penelitian pelaksanaan supervisi kepala ruangan, diperoleh data bahwa yang termasuk kategori baik sebanyak 30 orang (25%), yang termasuk kategori cukup sebanyak 37 orang (27%), kategori kurang baik yaitu sebanyak 51 orang (43%) dan yang termasuk kategori tidak baik sebanyak 7 orang (6%)

Supervisi yang tepat akan membantu pihak manajemen rumah sakit, guna mempersiapkan akreditasi KARS Versi Th 2012 serta pelaksanaan pelayanan pasien BPJS yang optimal.

Kepala Ruangan Bertanggung jawab dalam supervisi pelayanan keperawatan untuk klien. Kepala ruangan sebagai ujung tombak penentu tercapai tidaknya tujuan pelayanan keperawatan dan mengawasi perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan (Depkes 2008).

Kegiatan supervisi merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai dan mengevaluasi secara berkesinambungan anggota secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki anggota. Supervisi sebagai suatu proses kegiatan pemberian dukungan sumber-

sumber (*resources*) yang dibutuhkan perawat dalam rangka menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Arwani, 2005).

Program pengendalian mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian penting dalam pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat tercapai dengan baik apabila salah satu peran kepala ruangan yaitu peran koordinasi dalam program pengendalian mutu baik, sehingga berdampak baik terhadap kinerja perawat pelaksana dalam program pengendalian. Salah satu kegiatan pengendalian mutu pelayanan keperawatan dapat dilakukan dengan kegiatan supervisi yang terutama dilakukan oleh kepala ruangan. Supervisi mempunyai hubungan dengan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan pentingnya supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat. Supervisi dari kepala ruang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja perawat. (Mulyaningsih, 2013).

Berdasarkan pengertian tentang supervisi yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan suatu kegiatan yang mengandung dua dimensi pelaku, yaitu pimpinan dan anggota atau orang yang disupervisi. Kedua dimensi pelaku tersebut walaupun secara administratif berbeda level dan perannya, namun dalam pelaksanaan kegiatan supervisi keduanya memiliki andil yang sama-sama penting. Pemimpin mampu melakukan pengawasan sekaligus menilai seluruh kegiatan yang telah direncanakan bersama, dan anggota mampu menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan

sebaik-baiknya (Arwani, 2005). Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya apakah seluruh staf keperawatan menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan instruksi atau ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga bagaimana memperbaiki proses keperawatan yang sedang berlangsung (Suyanto, 2008).

Menurut Handoko dalam Martini (2007) Supervisi yang dilakukan oleh atasan merupakan salah satu faktor penentu dalam sistem manajemen dengan tujuan memberikan bantuan kepada bawahan secara langsung sehingga bawahan memiliki bekal yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya apakah seluruh staf keperawatan menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan instruksi atau ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga bagaimana memperbaiki proses keperawatan yang sedang berlangsung (Suyanto, 2008).

Jadi dalam kegiatan supervisi semua orang yang terlibat bukan sebagai pelaksana pasif, namun secara bersama sebagai mitra kerja yang memiliki ide-ide, pendapat, dan pengalaman yang perlu didengar, dihargai, dan diikutsertakan dalam usaha perbaikan proses kegiatan termasuk proses keperawatan. Dengan demikian, supervisi merupakan suatu kegiatan dinamis yang mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan di antara orang-orang yang terlibat baik pimpinan, anggota, maupun klien dan keluarganya (Arwani, 2005).

6.2 Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan diperoleh data bahwa yang termasuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 118 orang (98%), yang termasuk kategori cukup sebanyak 2 orang (2%).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Kinerja yang tinggi jika suatu target kerja dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak melampaui batas waktu yang ditentukan.

Kinerja juga diartikan sebagai sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi yaitu bagaimana seseorang mencapainya (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Robbins (2006) juga menyebutkan, kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam

satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden termasuk ke dalam kategori dewasa awal sebanyak 58 orang (48,3%) dari total 120 responden, di antaranya berusia antara 31 – 40 tahun. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit dr. Soepraoen Malang tergolong usia dewasa awal.

Hasil diatas sesuai degan hasil penelitian dari Retno Giriwati tahun 2011, mengatakan usia dewasa awal banyak mengalami stres, sehingga dapat mempengaruhi cara bersikap dan bertindak. Semakin besar stressor yang dihadapi maka sikap dan tindakan seseorang juga semakin buruk atau kurang baik.

Menurut Hani Martini (2007), mengatakan bahwa secara fisiologi pertumbuhan dan perkembangan seseorang dapat digambarkan dengan penambahan umur, peningkatan umur diharapkan terjadi penambahan kemampuan motorik sesuai dengan tumbuh kembangnya. Akan tetapi Pertumbuhan dan perkembangan seseorang pada titik tertentu akan terjadi kemunduran akibat faktor degeneratif. Menurut Wijono tahun 2006 faktor perbedaan usia pegawai akan menyebabkan perbedaan dalam cara berkomunikasi dan kecepatan beradaptasi terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebagaia besar jenis kelamin dari responden yaitu perempuan sebanyak 91 orang (75,8%). Menurut Inayani tahun 2011, perbedaan jenis kelamin juga cukup berpengaruh terhadap respon tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat untuk menghadapi

tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Murhayati tahun 2008 dikatakan ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam produktifitas kerja maupun dalam kepuasan kerja, tetapi biasanya kaum perempuan mempunyai sikap ramah, tekun, disiplin, dan teliti dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, meskipun dari segi disiplin kaum perempuan lebih sering mangkir dengan alasan rumah tangga.

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pendidikan responden, didapatkan sebagian besar yaitu diploma III sebanyak 99 orang (82,5%). Menurut Maltis tahun 2004, mengatakan tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar. Orang berpendidikan tinggi akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya bermacam usaha pembaharuan, ia juga akan lebih dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan.

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik masa kerja perawat sebagian besar 6 – 10 tahun sebanyak 40 orang (33,3%). Menurut Wijono tahun 2006, pengalaman kerja menunjukkan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut hasil penelitian dari Pribadi tahun 2009, dikemukakan bahwa masa kerja responden yang baru masih diperlukan waktu maupun intervensi lain untuk mencapai pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik.

6.2.1 Analisa hubungan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk II dr.Soepraoen Malang.

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui pelaksanaan supervisi terbagi menjadi 2 kategori, di mana dari 120 responden terdapat 73 orang (60,8%) yang melaksanakan supervisi kurang baik dan 47 orang (39,2%) yang melaksanakan supervisi dengan baik. Selanjutnya kinerja perawat pelaksana terbagi menjadi 2 kategori, di mana terdapat 39 orang (32,5%) melakukan kinerja kurang baik dan 81 orang (67,5%) melakukan kinerja dengan baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar karuang melaksanakan supervisi kurang baik dan perawat pelaksana melakukan kinerja dengan baik.

Tabulasi silang antara Pelaksanaan Supervisi dan Kinerja Perawat Pelaksana menghasilkan 4 kategori gabungan, di mana terdapat 31 orang (25,8%) yang melaksanakan supervisi kurang baik dan melakukan kinerja kurang baik, 42 orang (35,0%) yang melaksanakan supervisi kurang baik dan melakukan kinerja dengan baik, 8 orang (6,7%) yang melaksanakan supervisi dengan baik dan melakukan kinerja kurang baik, dan 39 orang (32,5%) yang melaksanakan supervisi dengan baik dan melakukan kinerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji statistik yaitu Chi-Square didapatkan ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit

Tk II dr.Soepraoen Malang. Fungsi pengawasan dan pengendalian (*controlling*) merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini mempunyai kaitan erat dengan ketiga fungsi manajemen lainnya, terutama fungsi perencanaan (Hasibuan, 2004).

Supervisi merupakan salah satu proses kegiatan atau pelaksanaan sistem manajemen yang merupakan bagian dari fungsi pengarahan serta pengawasan dan pengendalian (*controlling*) (Muninjaya, 2009; Arwani, 2005; Wiyana, 2008) Supervisi sebagai kegiatan yang merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai dan mengevaluasi secara berkesinambungan anggota secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki anggota. Supervisi sebagai suatu proses kegiatan pemberian dukungan sumber-sumber (*resources*) yang dibutuhkan perawat dalam rangka menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Arwani, 2005). Supervisi diartikan sebagai kegiatan yang terencana seorang manajer melalui aktivitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi, dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari (Wiyana, 2008).

Rumah Sakit Tk II dr.Soepraoen Malang adalah rumah sakit militer dengan tugas pokok adalah menyelenggarakan segala upaya yang berkenaan dengan pembinaan kesehatan prajurit, PNS TNI AD beserta keluarganya dan satuan TNI AD dalam rangka mendukung tugas TNI AD, Untuk melaksanakan tugas tersebut Rumah Sakit TNI AD menyelenggarakan fungsi utama yang disebut sebagai dukungan

kesehatan dan pelayanan kesehatan. Dukungan Kesehatan merupakan upaya kesehatan yang meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan yang berhubungan dengan penyelenggaraan bantuan administrasi kesehatan yang ditujukan secara langsung untuk mendukung latihan dan penggunaan kekuatan TNI AD. Sebagai Pelayan Kesehatan berarti segala usaha, pekerjaan dan kegiatan yang berhubungan dengan penyelenggaraan bantuan administrasi kesehatan yang ditujukan untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal bagi prajurit, PNS TNI AD beserta keluarganya dalam rangka pembinaan kekuatan TNI AD. Dengan demikian tiap satuan kesehatan atau sistem rumah sakit dan operasionalnya dikendalikan oleh pimpinan pusat, dan semua rumah sakit angkatan darat di daerah semua aturan mengacu pada pimpinan yang ada di pusat (Hankam).

Dari hasil penelitian di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk II dr.Soepraoen Malang, ada hubungan antara pelaksanaan supervisi kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, yang berpengaruh juga pada struktur organisasi keperawatan yang kurang sama dengan struktur organisasi dari Depkes, di Rumah Sakit Tk II dr.Soepraoen belum ada komite keperawatan dan bidang keperawatan sehingga semua masalah keperawatan menjadi satu dengan Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk II dr.Soepraoen Malang.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Kegiatan penelitian yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk II dr.Soepraoen, yang melihat hubungan pelaksanaan supervisi

kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, memiliki beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut :

- 6.3.1 Pertanyaan yang cukup banyak berjumlah 52 pertanyaan, menyebabkan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengisi kuesioner dan tidak bisa ditunggu oleh peneliti, dengan alasan kesibukan di ruang rawat serta ada juga perawat pelaksana yang dinasnya shift.
- 6.3.2 Selain itu juga instrument penelitian menggunakan kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya dengan pilihan jawaban yang subjektif, sehingga kebenaran data sangat tergantung pada kejujuran, keseriusan dan keikhlasan responden dalam mengisi kuesioner.
- 6.3.3 Pengambilan data dilakukan selama 1 minggu, sehingga kemungkinan ada manipulasi perilaku yang dibuat oleh perawat pelaksana.