

Persepsi Perawat Tentang Pelaksanaan Supervisi di Ruang Rawat Inap RS Mardi Waluyo Kota Metro Lampung Tahun 2024

Marta Triyana¹, Vivi Retno Intening^{2*}, I Wayan Sudarta², Yullya Permina²

¹RS Mardi Waluyo Metro Lampung

²STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

e-mail: vivi@stikesbethesda.ac.id

ABSTRAK

Manajemen keperawatan dengan pelaksanaan dan kelolaan yang baik menghasilkan pelayanan berkualitas bagi klien. Supervisi keperawatan adalah tugas profesional keperawatan, yang dilakukan oleh kepala ruang, kepala perawat pelaksana dalam rangka pelaksanaan fungsi formatif, restoratif dan normatif. Pelaksanaan supervisi di RS Mardi Waluyo menimbulkan persepsi yang berbeda bagi perawat pelaksana. Penelitian ini bertujuan mengetahui persepsi perawat tentang pelaksanaan supervisi di ruang rawat inap RS Mardi Waluyo Kota Metro Lampung Tahun 2024. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, analisis data menggunakan univariat, dengan sampel sebanyak 80 responden. Alat ukur menggunakan kuesioner. Hasil penelitian dari 80 responden didapatkan karakteristik jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan berjumlah 51 orang (63,7%), umur paling banyak 20-35 tahun 35 orang (42,5%), pendidikan terakhir terbanyak yaitu DIII berjumlah 53 orang (66,3%) dan mayoritas lama bekerja yaitu > 5 tahun berjumlah 55 orang (68,8%). Gambaran persepsi perawat tentang supervisi dari total 80 responden didapatkan hasil pada kategori cukup berjumlah 40 (50,0%), baik 26 (32,5%) dan kurang 14 orang (17,5%). Mayoritas responden memiliki persepsi cukup baik tentang pelaksanaan supervisi di ruang rawat inap RS Mardi Waluyo Metro. Supervisor perlu melakukan supervisi sesuai SOP dan uraian tugas yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro Lampung, serta dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan supervisi.

Kata kunci: perawat; persepsi; rawat inap; supervisi

ABSTRACT

Clients receive high-quality services when nursing management is implemented and managed effectively. In the framework of carrying out formative, restorative, and normative tasks, the chief executive nurse, who is the head of the room, performs nursing supervision, a professional nursing task. Different opinions about the use of nurses are raised by the oversight system at Mardi Waluyo Hospital. Finding out how nurses feel about the introduction of supervision in the inpatient room at Mardi Waluyo Hospital Metro Lampung in 2024 is the goal of this study. With a sample of 80 respondents, a descriptive quantitative research design with univariate data analysis was employed. A questionnaire was utilized as the measuring tool. Findings from the study of 80 respondents revealed that the majority of gender characteristics were as follows: 51 people (63.7%) were women, 35 people (42.5%) were between the ages of 20 and 35, 53 people (66.3%) had the most recent education of DIII, and 55 people (68.8%) had worked for more than five years. Out of 80 respondents, 40 (50.0%), 26 (32.5%), and fewer than 14 (17.5%) fell into the sufficient category when it came to the description of nurses' impressions of supervision. The application of supervision in the Mardi Waluyo Metro Hospital inpatient room is seen favorably by the majority of responders. Supervisors can enhance the quality of supervision execution by following the job descriptions and SOP established by Mardi Waluyo Metro Lampung Hospital.

Keywords: in patients ward; nurses; perception; supervision

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan merupakan organisasi yang memiliki beragam tenaga terampil dengan produk utamanya adalah jasa. Pelayanan kesehatan yang bermutu menjadi kebutuhan dasar yang diperlukan bagi setiap orang. Standar evaluasi dan pengendalian mutu menyebutkan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit sehingga untuk menjamin tercapainya hal tersebut perawat harus mampu melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar, yaitu mulai dari pengkajian sampai dengan evaluasi (Puspasari, 2019).

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Keperawatan sebagai profesi mengharuskan pelayanan keperawatan diberikan secara profesional oleh perawat dengan kompetensi yang memenuhi standar dan memperhatikan kaidah etik dan moral. Perawat sebagai tenaga profesional maka perlu dilakukan pembinaan secara terus menerus secara berkesinambungan, sehingga menjadikan perawat sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, diakui dan dihargai keprofesionalannya melalui penerapan sistem manajemen (Galih dkk, 2017).

Pengelolaan pelayanan keperawatan membutuhkan sistem manajerial keperawatan yang tepat untuk mengarahkan seluruh sumber daya keperawatan dalam menghasilkan pelayanan keperawatan yang prima dan berkualitas (Sinubu, 2021). Supervisi dan evaluasi merupakan bagian yang penting dalam manajemen serta keseluruhan tanggung jawab pemimpin, (Sinubu.R,B 2021). Supervisi berasal dari kata Super (latin dari atas) dan *videre* (latin dari lihat) (Sukhri, 2017). Supervisi keperawatan adalah tugas profesional di ranah keperawatan, yang dilakukan oleh kepala ruang kepala perawat pelaksana yang tergabung dalam fungsi *formatif, restorative dan normative* (Sihotang *et al.*, 2016) dalam (Widiyati, 2020).

Supervisi dalam bidang keperawatan mempunyai pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi segala bantuan dari pemimpin atau penanggung jawab kepada perawat yang ditujukan untuk perkembangan para perawat dan staf lainnya dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan (Suhesti & Purnomo, 2021). Hesti dkk (2021) dalam studinya tentang pelaksanaan supervisi di Kenya dan Benin Afrika Barat terhadap 99 perawat, menemukan bahwa 50 % mengatakan supervisi sebatas pengawasan pemberian kritik, dan supervisor tidak memberikan umpan balik terhadap permasalahan yang ditemukan selama kegiatan supervisi. Temuan yang sama tentang Pelaksanaan supervisi di Zambia 50 % mengatakan tidak pernah disupervisi oleh pimpinan bahkan mereka tidak mengetahui siapa supervisornya dan apa yang diharapkan dengan adanya supervisi. Mali 38 % perawat mengatakan tidak pernah disupervisi, dan 81 % mengatakan tidak pernah diberikan suatu dukungan atau motivasi ketika supervisi. Hasil penelitian (Agnes dkk, 2021). di RSUD dr Zaenael Abidin Banda Aceh menyatakan bahwa 32,5 % pelaksanaan supervisi keperawatan dinyatakan buruk.

Fenomena yang terjadi saat ini apabila kemampuan dalam pengarahan supervisor keperawatan tidak optimal, maka akan berdampak terhadap rumah sakit. (Fitrianola Rezkiki & Annisa Ilfa, 2018), menyebutkan bahwa dampak yang terjadi jika fungsi pengarahan tidak berjalan dengan optimal adalah meningkatkan biaya, mengurangi efisiensi dan efektivitas, serta menyebabkan ketidakpuasan di antara staf, yang pada akhirnya mengakibatkan kepuasan pasien dan tingkat kesehatan masyarakat yang lebih rendah (Budiati et al., 2023). (Wolo et al., 2017), menyebutkan bahwa dampak pengarahan yang buruk terhadap rumah sakit berupa buruknya performa kerja staff sehingga hasil pelayanan yang diharapkan tidak tercapai. Penting bagi supervisor untuk meningkatkan kemampuannya dalam melakukan pengarahan maka diperlukan model khusus dalam meningkatkan kemampuan supervisor tersebut (Hastuti, 2020).

Melakukan kegiatan supervisi yang baik diperlukan beberapa syarat atau karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pelaksana supervisi atau supervisor. Menurut (Siti Meilan Simbolon, Grace Benedikta Polii et al., 2023), sebagian pelaksana supervisi adalah atasan langsung dari yang disupervisi, atau jika tidak memungkinkan dapat ditunjuk staf khusus dengan atas batas wewenang dan tanggung jawab yang jelas, pelaksanaan supervisi harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk jenis pekerjaan yang disupervisi, pelaksanaan supervisi harus memiliki keterampilan melakukan supervisi dengan arti memahami prinsip-prinsip pokok serta teknik supervisi, pelaksana supervisi harus memiliki sifat edukatif, suportif, dan bukan otoriter, dan pelaksanaan harus mempunyai waktu yang cukup, tidak tergesa-gesa, dan secara sabar berupaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap bawahan yang disupervisi. Karakteristik yang harus dimiliki supervisi yaitu mencerminkan pelayanan kegiatan pelayan asuhan keperawatan yang sesungguhnya, mencerminkan pola organisasi atau struktur organisasi keperawatan yang ada, kegiatan yang berkesinambungan dan teratur, dilaksanakan oleh atasan langsung, menunjukkan kepada kegiatan perbaikan dan peningkatan kualitas asuhan keperawatan (Bugis et al., 2024).

METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dilakukan pada tanggal 10-17 Agustus tahun 2024, Tempat penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RS Mardi Waluyo Metro Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap yang berada di RS Mardi Waluyo Metro Lampung yang berjumlah 123. Hasil perhitungan dengan rumus tersebut didapatkan jumlah sampel yaitu 80 responden, Dalam penelitian ini digunakan teknik *propotional random sampling*, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diadopsi dari⁶ dengan jumlah kuesioner keseluruhan ada 23 pertanyaan, dengan jawaban SS = Sangat setuju skor 4, S = Setuju skor 3, TS = Tidak setuju skor 2, STS = Sangat tidak setuju skor 1. Hasil uji validitas kuesioner kepatuhan supervisi dinyatakan valid dengan rentang nilai r-hitung 0.520-0.819. Uji reliabilitas pada kuesioner kepatuhan supervisi diketahui bahwa semua pertanyaan tersebut adalah reliabel ($r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$) dengan hasil $0,912 > 0,600$ dari 28 pertanyaan pada kuesioner ini sebanyak 23 pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Penelitian ini telah lolos

uji etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) STIKES Bethesda Yakkum sesuai surat pada tanggal 10 Agustus 2024 dengan nomor *ethical exemption* 123/KEPK.02.01/VIII/2024, *ethical exemption* berlaku sampai tanggal 10 Agustus tahun 2025.

HASIL

1. Karakteristik responden

Tabel 1
Distribusi Karakteristik Responden Perawat di Ruang Rawat Inap RS Mardi Waluyo Metro Lampung 2024

Karakteristik	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	36,3
Perempuan	51	63,7
Total	80	100,0
Umur		
20-35 Tahun	34	42,5
36-45 Tahun	26	32,5
46-55 Tahun	20	25,0
Total	80	100,0
Pendidikan Terakhir		
D-III	53	66,3
S1/Ners	27	33,8
Total	80	100,0
Lama Bekerja		
< 5 Tahun	25	31,3
> 5 Tahun	55	68,8
Total	80	100,0

Sumber: data primer terolah, 2024

Analisis tabel: Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden dari 80 responden didapatkan hasil jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan berjumlah 51 orang (63,7%), umur paling banyak berumur diantara 20-35 tahun 35 orang (42,5%), pendidikan terakhir paling banyak yaitu DIII berjumlah 53 orang (66,3%) dan lama bekerja paling banyak yaitu > 5 tahun berjumlah 55 orang (68,8%).

2. Variabel penelitian

Tabel 2
Persepsi Perawat Tentang Pelaksanaan Supervisi di Ruang Rawat Inap RS Mardi Waluyo Metro Lampung 2024

Persepsi Perawat	Frekuensi (N)	Presentase (%)
Kurang	14	17,5
Cukup	40	50,0
Baik	26	32,5
Total	80	100,0

Sumber : data primer terolah, 2024

Hasil penelitian diketahui gambaran persepsi perawat terhadap supervisi dari total 80 responden didapatkan hasil bahwa banyak kategori cukup berjumlah 40 (50,0%), baik 26 (32,5%) dan kurang 14 orang (17,5%).

PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden dari 80 responden didapatkan hasil jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan berjumlah 51 orang (63,7%). Didukung dengan (Marwiati & Komsiyah, 2017), bahwa karakteristik individu merupakan komponen yang berdampak langsung dengan supervisi keperawatan dimana usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan berhubungan positif tetapi berkekuatan lemah terhadap keselamatan klien.

Peneliti mengambil semua jenis kelamin. Saat jalannya penelitian didapatkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan. Sehingga pada penelitian ini responden terbanyak berjenis kelamin perempuan. Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro jumlah perawat berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada perawat berjenis kelamin laki-laki. Dalam pelaksanaan penelitian peneliti tidak membedakan antara perawat laki-laki dan perawat perempuan dalam hal jawaban dan pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti tidak membedakan produktivitas kerja antara perawat laki-laki dan perawat perempuan. Dalam pelaksanaannya perawat perempuan lebih banyak mengalami berbagai hal, salah satunya adalah cuti melahirkan, diperlukan manajemen pengaturan jadwal dinas yang sangat baik. Apabila ada salah satu ruang yang sangat sibuk karena ada salah satu perawat yang cuti melahirkan, maka di sini diperlukan peran supervisor dalam pengaturan distribusi pengaturan dinas perawat pelaksana, selain kepala ruang sebagai manajer di ruangan (Cahyono, 2015).

Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian (Hidayatullaili et al., 2023) memberikan jawaban bahwa karakteristik individu merupakan komponen yang berdampak langsung dengan supervisi keperawatan. Usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan berhubungan positif, tetapi berkekuatan lemah terhadap keselamatan klien. Didukung dengan penelitian didapatkan hasil ini 67 responden terdapat 60 responden berjenis kelamin perempuan (89.6%) dan 7 responden berjenis kelamin laki-laki (10.4%) usia responden terbanyak adalah kelompok usia 17 - 35 tahun sebanyak 54 %, dari hasil perhitungan yang ada didapatkan hasil bahwa responden dengan latar belakang DIII Keperawatan sebesar 88.1 % dan responden yang berlatar belakang S1 Keperawatan sebesar 11,9 %.

Asumsi peneliti Perbedaan antara laki-laki dan perempuan terletak pada sifat-sifat emosional dan psikologikal serta aktivitas dari fungsi-fungsi kejiwaan dan sifat kaum perempuan lebih emosional daripada kaum laki-laki. Perempuan lebih sensitif dikarenakan menggunakan perasaan emosionalnya dalam menilai tingkat sesuatu hal.

2. Karakteristik Responden Perawat Berdasarkan Umur Di RS Mardi Waluyo Metro Tahun 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur perawat di RS Mardi Waluyo Metro paling banyak berumur antara 20-35 tahun 35 orang (42,5%). (Isnaini & Taufik, 2015), menyatakan bahwa semakin dewasa/tua seorang perawat maka semakin tinggi kinerja keperawatannya dalam menilai sesuatu yang berkaitan dengan masalah keperawatan terutama dalam masalah proses pengendalian manajemen keperawatan. (Hidayatullaili et al., 2023), usia seseorang dapat mempengaruhi persepsi terhadap penilaian suatu hal, usia seseorang dapat menentukan perasaan positif dan negatif yang dialami oleh setiap individu pada tingkatan usia berbeda-beda. Biasanya individu yang lebih muda dianggap terlihat intensif sehingga terlihat mengalami kesenangan yang tinggi dalam melakukan penilaian (Aji et al., 2023).

Hasil penelitian (Harikadua et al., 2014), dari 35 orang perawat yang menjadi responden, menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan usia, Mayoritas usia responden dalam kategori dewasa (25-40 tahun) yaitu sebanyak 19 responden dengan presentase 54,3% yang menyatakan puas terhadap kinerja supervisor. Didukung dengan penelitian (Zahara et al., 2011), usia responden paling banyak berusia diantara 20-40 tahun 30 orang (67,1%) dalam melakukan penilaian terhadap kegiatan supervisi di RS Permata Hati.

Peneliti berasumsi bahwa umur perawat dapat menentukan persepsi terhadap pelaksanaan supervisi keperawatan dikarenakan semakin bertambahnya umur seseorang akan bertambah pula pengalaman yang didapatkan ketika mendapatkan suatu penilaian berdasarkan umur perawat juga dapat diketahui bahwa kemampuan daya analisis menjadi lebih obyektif pada perawat berusia di atas 30 tahun.

3. Karakteristik Responden Perawat Berdasarkan Pendidikan Terakhir Di RS Mardi Waluyo Metro Tahun 2024

Hasil penelitian didapatkan pendidikan terakhir paling banyak yaitu DIII berjumlah 53 orang (66,3%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan diploma/D3. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja perawat adalah pendidikan formal perawat. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung berkenaan dengan pelaksanaan tugas, melainkan juga berkenaan dengan landasan untuk

mengembangkan diri seorang perawat serta kemampuan dalam memanfaatkan sarana yang ada dengan semaksimal mungkin untuk menunjang kelancaran tugas dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya (Mada et al., 2022).

Penelitian pada penelitian ini diketahui dari 58 responden dengan tingkat pendidikan pemula diketahui 28 (53,4%) berpendidikan DIII, sedangkan dari 5 responden dengan tingkat pendidikan profesional sebanyak 40 (60,0%), diperkuat dengan penelitian (Maria, 2019) didapatkan hasil responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 Ners berjumlah (52,4%), dengan tingkat pendidikan perawat pemula atau DIII berjumlah (57,6%).

Asumsi peneliti karakteristik pendidikan terakhir responden dapat mempengaruhi penilaian kinerja terhadap pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh *supervisor*. Pendidikan yang dimiliki perawat akan mempengaruhi tingkat pengetahuan perawat dalam melakukan suatu penilaian, perawat yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan lebih kritis dalam menilai suatu hal, namun sebaliknya semakin rendah pendidikan seseorang maka akan membuat pengetahuan seseorang mengganggu penilaian itu tidak terlalu berpengaruh penting dalam melakukan kegiatan sehari-hari karena dengan mereka mendapatkan penilaian baik saat dilakukan supervisi maka mereka pun sudah merasa senang.

4. Karakteristik Responden Perawat Berdasarkan Lama Bekerja Di RS Mardi Waluyo Metro Tahun 2024

Hasil penelitian diketahui bahwa lama bekerja perawat di ruang rawat inap RS Mardi Waluyo Lampung paling banyak yaitu > 5 tahun berjumlah 55 orang (68,8%). Masa kerja responden bisa menjadi pengalaman dari seseorang dalam beradaptasi dalam lingkungan kerjanya serta bisa mempengaruhi motivasi dan kinerja responden. Responden yang baru bekerja bisa mengkondisikan keadaan dari responden yang lebih lama ataupun sebaliknya. Karena setiap individu melakukan pekerjaan untuk memberikan pelayanan yang optimal (Marwiati & Komsiyah, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Anggoro et al., 2019), yang mengatakan bahwa distribusi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih paham terhadap alur pelaksanaan supervisi. Kinerja masa lalu sering dikaitkan dengan produktivitas kerja yang lebih baik, namun sesungguhnya lama bekerja tidak bisa dijadikan acuan seseorang untuk memiliki produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang belum lama bekerja (Pusung et al., 2019).

Hasil penelitian (Zahara et al., 2011) diketahui perawat ruang rawat inap di RSUD Bangil menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja 5-10

tahun berjumlah 44 perawat (83,1), penelitian lain yang dilakukan oleh (Prameswari et al., 2022), didapatkan hasil masa kerja perawat di ruang rawat inap RS Siloam Makasr dengan masa kerja >5 tahun berjumlah 80 perawat (51,1). Diperkuat dengan penelitian (Wolo et al., 2017), diketahui responden dengan masa kerja >5 tahun berjumlah 67 perawat (59,9). Asumsi peneliti Tenaga kerja yang masa kerjanya lama pola pikirnya akan dicontoh atau diperhatikan oleh perawat yang baru, hal ini akan membuat perawat yang masa kerjanya masih baru akan lebih menyesuaikan diri terhadap tindakan yang akan dilakukan dan dapat memilih apakah tindakannya sudah sesuai atau belum dengan standar prosedur yang ditetapkan rumah sakit. Perawat dapat melaksanakan tanggung jawabnya dalam menjaga keselamatan pasien sesuai dengan prosedur yang ada serta membuat perawat menjadi patuh tanpa melihat dari masa kerja masing-masing perawat.

5. Gambaran persepsi perawat tentang pelaksanaan supervisi

Hasil penelitian diketahui gambaran persepsi perawat terhadap supervisi dari total 80 responden didapatkan hasil bahwa banyak kategori cukup berjumlah 40 (50,0%), baik 26 (32,5%) dan kurang 14 orang (17,5%). Supervisor keperawatan dalam unit kerjanya yang memiliki tanggung jawab sebagai supervisi secara langsung dalam pelayanan keperawatan. *Supervisor* adalah ujung tombak di unit kerjanya sebagai penentu berhasil atau tidaknya mencapai tujuan pelayanan keperawatan dalam melakukan asuhan keperawatan dan dokumentasi (Safan et al., 2020). Pelaksanaan supervisi oleh *supervisor* bisa dipengaruhi oleh persepsi perawat pelaksana. Persepsi merupakan rangsangan yang berasal dari dalam diri seseorang. Persepsi positif atau negatif seseorang selalu mempengaruhi orang melakukan suatu tindakan. Munculnya persepsi positif atau persepsi negatif itu semua tergantung bagaimana Individu menjelaskan semua pengetahuannya tentang objek yang dirasakan (Zahara et al., 2011).

Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh *supervisor* dalam melakukan supervisi adalah dengan cara menentukan teknik dalam melakukan supervisi. Teknik pokok supervisi pada dasarnya identik dengan teknik penyelesaian masalah. Bedanya pada supervisi, teknik pengumpulan data untuk menyelesaikan masalah dan penyebab masalah menggunakan teknik pengamatan langsung oleh pelaksana supervisi terhadap sasaran supervisi, serta pelaksanaan jalan keluar. Dalam mengatasi masalah, tindakan dapat dilakukan oleh pelaksana supervisi, bersama-sama dengan sasaran supervisi secara langsung di 16 tempat sehingga bahwa untuk dapat melaksanakan supervisi yang baik ada dua hal yang perlu diperhatikan (Magda A. Abd El-Fattah, D.N.Sc. & Ragab, D.N.Sc., 2019).

Kegiatan supervisi apabila dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut yaitu supervisi dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja. Peningkatan efektivitas kerja ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin

terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. Selanjutnya supervisi dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja (Ramadhan et al., 2021). Peningkatan efisiensi kerja ini erat kaitannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan bawahan, sehingga pemakaian sumber daya (tenaga, harta, dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah (Anggoro et al., 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Faizia & Winarsih, 2018) di 17 ruangan sebanyak 75 sampel didapatkan hasil persepsi perawat pelaksana mengenai supervisi oleh *supervisor* baik sebanyak 27 orang (36,0%), cukup 40 orang (53,3%) dan kurang 8 orang (10,7 %). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Kilminster et al. 2019) berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa mayoritas perawat pelaksana menyatakan bahwa *supervisor* melakukan supervisi dengan cukup baik. Menurut perawat pelaksana beberapa *supervisor* melakukan supervisi secara langsung, sehingga antara perawat pelaksana dan *supervisor* dapat langsung bertatap muka dan membahas permasalahan yang sedang terjadi diruang tersebut. Terdapat beberapa *supervisor* yang melakukan supervisi hanya melalui air phone, sehingga dirasakan kurang efektifnya supervisi keperawatan. Pada saat melakukan supervisi, beberapa *supervisor* membawa dan menggunakan checklist untuk melakukan pendekatan dan pengamatan agar supervisi terstandarisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Mua EL. 2021) diketahui berdasarkan atas jawaban responden terhadap kuisisioner dimana responden yaitu 65,1%, menyatakan bahwa *supervisor* selalu menerapkan teknik supervisi langsung dengan hasil supervisi yang sudah dilakukan, dan 41,9% yang mengatakan bahwa *supervisor* memberikan teknik supervisi dengan cara tidak langsung yaitu dengan cara *on call* (Kustiati et al., 2020).

Peneliti berasumsi supervisi atau cara yang ditempuh untuk memperoleh pembuktian dalam membandingkan keadaan yang sebenarnya dengan seharusnya dalam kegiatan supervisi yaitu menelaah dan menganalisis laporan baik secara berkala maupun temporer. Secara berkala karena sudah ada jadwal yang tetap, sedangkan temporer bila ada kejadian luar biasa, membicarakan laporan perkembangan dalam rapat staf terhadap hal-hal yang belum dapat diselesaikan di lapangan, menelaah hasil kegiatan pemantauan. Apakah masih kurang efektif sehingga masih ada kesalahan/kekurangan dari kinerja perawat yang ada di semua level, inspeksi mendadak, observasi, tanya jawab, melakukan konfirmasi, pengujian dan tes, analisa lalu diolah untuk buat keputusan tertinggi dari suatu organisasi, melakukan verifikasi/menilai ketelitian dari semua kegiatan supervisi yang telah dilakukan, penelitian bukti tertulis. Semua kegiatan supervisi harus didokumentasikan dan ditelaah kelebihan dan kekurangannya untuk dipakai bahan supervisi berikutnya.

Supervisi yang baik dapat menghasilkan kinerja perawat yang baik pula dan jika supervisi yang dilakukan kurang baik maka hasil kinerja juga kurang baik

(Abdullah Mohamed et al., 2021). Sebab itu tindakan supervisi dari seorang supervisor perlu dilakukan sebaik mungkin dengan memperhatikan atau mengutamakan apa dan siapa yang akan disupervisi. Peneliti juga berasumsi bahwa supervisi yang dilakukan oleh supervisor di RS Mardi Waluyo Metro Lampung cukup baik sehingga kinerja yang dihasilkan oleh perawat pelaksana juga baik, salah satu yang membuat supervisor di RS Mardi Waluyo Metro Lampung baik adalah dengan adanya sistem pelaporan kepada atasan baik dalam satu departemen ataupun antara departemen yang lain pelaporan ini dapat dilakukan baik secara langsung maupun melalui *metting* koordinasi antar departemen jika di dapatkan ada suatu masalah/kendala yang berkaitan dengan kinerja staf. Sehingga setiap supervisor berusaha untuk melakukan supervisi dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja.

Peneliti juga berasumsi tugas dari seorang supervisor berfokus pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan staf sehingga staf bekerja sesuai dengan standar yang berlaku sebagai aspek tanggung jawab dalam melakukan praktik. Supervisor dalam memberikan supervisi yang efektif dapat meningkatkan kinerja perawat, meningkatkan kepercayaan diri, memberikan kesempatan untuk merefleksikan praktik, dapat saling berbagi ide, dan membandingkan praktik yang telah dilakukan. Pada penelitian ini sebagian besar responden mengatakan bahwa supervisi sudah dilakukan dengan cukup baik dengan karakteristik responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan pendidikan diploma keperawatan. Perawat pelaksana merasa bahwa supervisor telah menyupervisi sesuai dengan SOP dan uraian tugas supervisor yang berada di Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro. Supervisi yang cukup baik ini juga dipengaruhi faktor lain yang berasal dari supervisor atau perawat yang melakukan supervisi, beberapa perawat yang melakukan supervisi pernah mengikuti pelatihan (Saputra et al., 2018).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu gambaran persepsi perawat tentang pelaksanaan supervisi mayoritas dalam kategori cukup. Sehingga perlu perbaikan dalam pelaksanaan supervisi harus lebih terkonsep dan terstruktur saat melakukan supervisi kepada perawat sehingga pelaksanaan supervisi dapat lebih baik dan optimal saat proses pelaksanaan supervisi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Mohamed, H., Abdelbaset Hamed Awad, S., & ELSaid ELSabahy, H. (2021). The Effect of a Clinical Supervision-Enhancing Strategy for Head Nurses on Their Professional Identity. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(3), 1693–1709. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.203959>
- Agnes Dkk. (2021). Terapi Hipnotis lima jari pada lansia dengan gangguan kecemasan. *Pengabdian Masyarakat*, 4 no 2, 137–140.
- Aji, D. K., Intening, V. R., Sudarta, I. W., & Permina, Y. (2023). Influence Study Of Self-Management and Nursing Services Quality During Covid-19 Pandemi At The Bethesda Lempuyangwangi Hospital Yogyakarta. *Jurnal Suara Forikes*, 14(khusus). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33846/sf.v14i0.3335>
- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Budiati, R., Intening, V. R., Sudarta, I. W., & Permina, Y. (2023). Emotional Quotient Clinical Nurses Analysis During Covid-19 Pandemic At The Palang Biru Kutoarjo Hospital. *Suara Forikes*, 14(Khusus).
- Bugis, D. A., Peluw, Z., Achmad, I., Larira, D. M., Nurlina, F., Hunawa, R. D., Kaluku, S., Intening, V. R., Abidin, Z., & Wahyudin. (2024). Manajemen Keperawatan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 2016). Lingkar Edukasi.
- Cahyono, A. (2015). Hubungan Karakteristik dan Tingkat Pengetahuan Perawat terhadap Pengelolaan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Widya*, 3(2), 97–102.
- Fitrianola Rezkiki & Annisa Ilfa. (2018). Pengaruh Supervisi Terhadap Keengkapan Askep. *Pengaruh Supervisi Terhadap Kelengkapan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Non Bedah Fitrianola*, 1(1), 1–8.
- Galih dkk. (2017). pengaruh pendidikan kesehatan tentang hipertensi terhadap tingkat kecemasan pada penderita hipertensi di Kabupaten Magelang. *Jurnal Keperawatan*, vol 12 no, 55–66.
- Harikadua, A., Warouw, H., & Hamel, R. (2014). Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 2(2), 114066.
- Hastuti, A. P. (2020). *hipertensi* (i made Ratih (ed.)). penerbit lakeisha.
- Hesti Dkk. (2021). studi literatur asuhan keperawatan dalam pemenuhan kebutuhan psikologis pada pasien hipertensi. *Jurnal Lontar Kesehatan*, vol 2 no 1, 21–33.

- Hidayatullaili, N. A., Musthofa, S. B., & Margawati, A. (2023). Literasi Kesehatan Media Terhadap Perilaku Pencegahan Penyakit Tidak Menular : (Literature Review). *Jurnal Ners*, 7(1), 343–352. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.13325>
- Isnaini, F., & Taufik. (2015). Strategi self-management untuk meningkatkan kedisiplinan belajar. *Penelitian Humaniora*, 16, 33–42.
- Kustiati, E., Pohan, V. Y., & Hartiti, T. (2020). Analysis of nursing supervision function in nursing supervision implementation. *South East Asia Nursing Research*, 2(3), 123–131. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/SEANR/article/view/6741>
- Mada, D., Asmirajanti, M., Setiawati, S., Inayah, I., & Rudhiati, F. (2022). Analisa Pelaksanaan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1198–1206. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3472>
- Magda A. Abd El-Fattah, D.N.Sc., A. A. O. M. S., & Ragab, D.N.Sc., O. H. G. (2019). Impact of Head Nurses' Supervision Practices on Quality of Work Life as Perceived by Staff Nurses. *The Medical Journal of Cairo University*, 87(June), 2531–2537. <https://doi.org/10.21608/mjcu.2019.54863>
- Marwiati, M., & Komsiyah, K. (2017). Efektifitas Supervisi Klinis Dalam Peningkatan Kompetensi Perawat Pelaksana : Systematic Review. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(3), 213–219. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i3.426>
- Prameswari, M., Setiawati, O. R., & Lutfianawati, D. (2022). Hubungan Strategi Coping Dengan Stres Pada Mahasiswa Yang Mengerjakan Skripsi. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 4(1), 10–18. <https://doi.org/10.33024/jpm.v4i1.4773>
- Puspasari, S. F. A. (2019). *Asuhan Keperawatan Pada Pasien Dengan Gangguan Sistem Pernafasan*. PT.Pustaka Baru.
- Pusung, C. D., Taringan, E., & Susilo, W. H. (2019). Impact of Clinical Nursing Competencies Documenting Nursing Care After the Manager'S Clinical Supervision Training. *Jurnal Ilmiah Perawat Manado (Juiperdo)*, 7(2), 92–108. <https://doi.org/10.47718/jpd.v7i2.805>
- Ramadhan, H. A., Arso, S. P., & Nandini, N. (2021). Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan User Satisfaction Terhadap Sistem Rujukan Online Pada Peserta Bpjs Kesehatan Di Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(3), 407–413. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i3.29652>
- Rusadi, H. M., Hardin, & Rasyid, D. (2021). studi literatur asuhan keperawatan dalamkebutuhan rasa nyaman nyeri pasien hipertensi. *Lontar Kesehatan*, 2, 21–33.
- Safan, S. M., Allah, A. R. G., & Nassar, R. A. A. (2020). Clinical supervision coaching program for head nurses and its relation to their professional identity. *Clinical Nursing Studies*, 8(1), 41. <https://doi.org/10.5430/cns.v8n1p41>
- Saputra, M. A. S., Arif, Y., & Priscilla, V. (2018). Head Room Supervision to Completeness

of Note Nursing Care Documentation. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 3(10), 31–35. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/CWZ53>

Siti Meilan Simbolon, Grace Benedikta Polii, S. P., Harry Permana Wibowo, Muthia Mutmainnah, L. K., Rugaya M. Pandawa, V. R. I., & Lili Suryani Tumanggor, C. M. S. (2023). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.

Suhesti, I., & Purnomo, H. (2021). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Pengendalian Hipertensi Lansia Pada Pos Pembinaan Terpadu Penyakit Tidak Menular (POSBINDU PTM) Di Wilayah Kerja Puskesmas Sukaraja Nuban Kabupaten Lampung Timur Tahun. *L Ilmu Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 2, 1–10.

Sukhri, M. (2017). Efektivitas Terapi Hiosis Lima Jari Terhadap Ansietas Klien Hipertensi di Puskesmas Rawasari Kota Jambi. *Ilmiah*, 353–356.

Widiyati, W. (2020). *keperawatan jiwa*. literasi nusantara.

Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.

Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2011). Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2), 73–82. <https://doi.org/10.7454/jki.v14i2.312>