

PENINGKATAN KINERJA PERAWAT MELALUI PELATIHAN SUPERVISI DI RUANG RAWAT INAP RSU FULL BETHESDA

Masri Saragih¹, Eva Kartika Hasibuan², Adventy Riang Bevy Gulo³

^{1,2,3}Universitas Sari Mutiara Indonesia; Jalan Kapten Muslim No.79 Medan, Sumatera Utara
Email : masrisaragih87@gmail.com ¹

Abstrak

Supervisi merupakan upaya untuk membantu pembina dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Menurut survey awal tim pengabdian, kami melihat bahwa pengetahuan perawat tentang supervisi masih kurang, hal ini ditandai tingkat pengetahuan sebelum dilakukan sosialisasi baik supervisi yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung pada perawat didapatkan hasil 60%, hal ini menjadi permasalahan mitra, sehingga pentingnya diadakan sosialisasi (penyampaian materi) dan pelatihan supervisi. Tujuan Pengabdian ini agar pengetahuan dan aplikasi supervisi pada perawat dapat dilakukan sesuai SOP. Pengabdian ini dilakukan di ruang rawat inap RSU Full Bethesda. Metode pengabdian ini dilakukan dengan metode sosialisasi (penyampaian materi) dan pelatihan, serta diskusi dan tanya jawab. Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian ini setelah dilakukan sosialisasi dan praktek menunjukkan 85 % perawat paham terkait penjelasan materi tentang supervisi dan 95% perawat dapat mempraktekkan supervisi. Saran bagi manajemen RSU Full Bethesda agar dapat mengevaluasi secara rutin pelaksanaan supervisi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci : Supervisi, Pelatihan, Kinerja, Perawat

Abstract

Supervision is an effort to assist the supervisor and increase the capacity of the supervised party in order to carry out the assigned tasks efficiently and effectively. According to the initial survey of the service team, we saw that the knowledge of nurses on supervision was still lacking, this was indicated by the level of knowledge prior to socialization, both direct and indirect supervision of nurses, the results were 60%, this became a partner problem, so the importance of holding socialization (submission of material) and supervision training. The purpose of this service is so that knowledge and application of supervision to nurses can be carried out according to SOP. This service is carried out in the inpatient room of the Full Bethesda General Hospital. This service method is carried out by the method of socialization and training, as well as discussions and questions and answers. The results of the implementation of this service activity after socialization and practice showed that 85% of nurses understood the explanation of material about supervision and 95% of nurses could practice supervision. Suggestions for the management of Full Bethesda General Hospital that they can evaluate routinely the implementation of supervision, both directly and indirectly.

Keywords : Supervision, Training, Performance, Nurse

PENDAHULUAN

Pengelolaan pelayanan keperawatan membutuhkan sistem manajerial keperawatan yang tepat untuk mengarahkan seluruh sumber daya keperawatan dalam menghasilkan pelayanan keperawatan yang prima dan berkualitas (Sugiharto, A. S., Keliat, B. A., & Sri, 2012).

Supervisi dan evaluasi merupakan bagian yang penting dalam manajemen serta keseluruhan tanggung jawab pemimpin. Sehingga untuk mengelola asuhan keperawatan dibutuhkan kemampuan supervisi dari seorang manajer keperawatan (Suyanto, 2009).

Pemimpin yang paling efektif mempunyai hubungan saling mendukung dengan karyawannya. Bagi perawat di ruang rawat inap, kepala ruangan adalah pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik (Mulyono, H., Hamzah, A., & Abdullah, 2013).

Dalam studinya, Woke menyebutkan manajemen pelayanan keperawatan di rumah sakit terintegrasi dengan pelayanan kesehatan lain, karena sasaran yang ingin dicapai ialah pasien. Pelayanan keperawatan di berbagai negara relatif sama, hanya saja di Indonesia memiliki keunikan tersendiri mengingat faktor kemajemukan pendidikan perawat (Nurachmah, 2000).

Kemajemukan ini membawa dampak pada tidak konsistennya sistem pelayanan keperawatan. Fungsi manajemen tidak mampu diperankan oleh perawat di sebagian besar rumah sakit di Indonesia. Salah satu fungsi manajemen ialah directing dimana didalamnya terdapat kegiatan supervisi keperawatan-fakta menunjukkan pelaksanaan supervisi keperawatan di berbagai rumah sakit belum optimal. Penelitian Mularso (2006), menemukan bahwa kegiatan supervisi lebih banyak pada kegiatan 'pengawasan'; bukan pada kegiatan bimbingan, observasi dan penilaian. Di Indonesia model supervisi klinik keperawatan juga belum jelas seperti apa dan bagaimana implementasinya di rumah sakit.

Swansburg & Swansburg (1999) menyatakan bahwa tujuan supervisi keperawatan antara lain: 1) memperhatikan anggota unit organisasi disamping itu area kerja dan pekerjaan itu sendiri. 2) memperhatikan rencana, kegiatan dan evaluasi dari pekerjaannya. 3) meningkatkan kemampuan pekerjaan melalui orientasi, latihan dan bimbingan individu sesuai kebutuhannya serta mengarahkan kepada kemampuan ketrampilan keperawatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua tim dan hasil observasi pelaksanaan supervisi belum dilakukan secara optimal, hal ini dikarenakan karena banyaknya pekerjaan serta saat dilaksanakan tidak sepenuhnya mengikuti SOP yang sesuai, sehingga sewaktu wawancara kepada perawat pelaksana ada saja yang masih kebingungan dalam menjelaskan hal yang

berkenaan dengan supervisi. Adapun tujuan pengabdian adalah untuk menambah pengetahuan dan skill perawat dalam mengaplikasikan supervise.

METODE KEGIATAN

Metode pengabdian Masyarakat ini dengan metode sosialisasi (penyampaian materi), pelatihan diskusi dan tanya jawab kepada para perawat di ruang rawat inap bedah RSUD Full Bethesda, berikut kami lampirkan agenda kegiatan pengabdian.

Tabel 1. *Planning of Action (POA)*

No	Waktu	Kegiatan Penyuluhan	Kegiatan Peserta
<i>Pembukaan :</i>			
1.	5 menit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi salam 2. Menjelaskan tujuan pembelajaran. 3. Menyebutkan materi / pokok bahasan yang akan disampaikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjawab salam 2. Mendengarkan dan memperhatikan
<i>Pelaksanaan :</i>			
2	60 menit	<p>Menjelaskan materi penyuluhan secara berurutan dan teratur.</p> <p>Materi Sosialisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian supervisi 2. Tujuan dan manfaat Supervisi 3. Bentuk Supervisi 4. Langkah-langkah Pelaksanaan <p>Pelatihan Supervisi Langsung dan Tidak langssung</p>	Menyimak, memperhatikan
<i>Evaluasi :</i>			
3.	45 menit	<p>Meminta kepada para perawat menjelaskan atau menyebutkan kembali tentang:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Supervisi 2. Tujuan dan Manfaat Supervisi 3. Bentuk Supervisi 4. Langkah-langkah Pelaksanaan Supervisi <p>Meminta kepada perwakilan perawat untuk mempraktekkan supervisi baik secara langsung maupun tidak langsung</p>	Bertanya dan menjawab pertanyaan.

	<i>Penutup :</i>	
4.	5 menit	
	1. Menyampaikan kesimpulan	
	2. Mengucapkan terimakasih atas peran peserta	Menjawab salam
	3. Mengucapkan terima kasih dan mengucapkan salam.	

Kriteria Evaluasi :

1. Evaluasi struktur
 - a. Perawat Ruang Rawat Inap Bedah Pria dan Wanita
 - b. Penyelenggaraan sosialisasi dilakukan di Ruang Rawat Inap Bedah Pria dan Wanita RSU Full Bethesda
 - c. Pengorganisasian sosialisasi dilakukan 1 (satu) minggu sebelumnya
2. Evaluasi proses :
 - a. Para Perawat Ruang Rawat Inap Bedah sangat antusias dalam mendengarkan materi dan pelatihan yang disampaikan
 - b. Para Perawat Ruang Rawat Inap Bedah sangat antusias dalam sesi diskusi dan tanya jawab tentang materi dan pelatihan yang disampaikan
 - c. Para Perawat Ruang Rawat Inap Bedah terlibat aktif dalam kegiatan sosialisasi dan pelatihan
3. Evaluasi hasil :
 - a. Terjadinya peningkatan pengetahuan setelah dilakukan sosialisasi yang sebelumnya 60% menjadi 85 %
 - b. Terjadinya keterampilan para perawat setelah dilakukan pelatihan terkait supervisi menjadi 95 %

HASIL KEGIATAN

Dari hasil pengabdian masyarakat pada perawat di ruangan rawat inap di RSU Full Bethesda berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan sebelum pelaksanaan dan sesudah pelaksanaan terdapat perbedaan hasil sebelum dan sesudah dilaksanakannya kegiatan tersebut. Pada saat sosialisasi seluruh perawat memahami materi yang disampaikan oleh narasumber. Dari hasil sosialisasi tersebut terlihat bahwa peningkatan pengetahuan dan skill tentang

supervisi. Hasil yang telah dicapai dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berupa peningkatan pengetahuan tentang supervisi. Hal ini dapat terlihat dari hasil kuesioner yang diambil dari peserta yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 2. Kuesioner tentang pemahaman dan Skill Perawat tentang supervisi

Variabel	Indikator	Jumlah	%
Penyampaian materi	Pemahaman terhadap materi	30	85
Roleplay	Pelaksanaan supervisi	30	95

Pada saat sesi tanya jawab, perawat sangat antusias dalam memdalam materi terkait supervise baik secara langsung dan tidak langsung, hal ini dibuktikan dari hasil kuisisioner yang diberikan tim penulis, terdapat peningkatan pengetahuan perawat sebelum dan sesudah penyampaian materi, hal ini merupakan bukti nyata peningkatan kinerja dalam bidang pengetahuan dan skill yang dimiliki.

Perawat sebagai salah satu tenaga medis yang memegang peranan penting dalam pelaksanaannya memerlukan pelayanan dan asuhan keperawatan yang holistik dan komprehensif Pengetahuan yang luas dalam profesi keperawatan (Wawan & Dewi, 2018).

Kurangnya pengetahuan karena kurangnya informasi pelaksanaan oleh perawat terkait supervisi yang tepat memengaruhi apa yang akan dipelajari pada praktik Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Notoadmodjo (2012). Ini menyatakan bahwa pembentukan tindakan dan perilaku dimulai dengan domain. Kognitif, artinya subjek terlebih dahulu memiliki pengetahuan, jadi Harus selalu disosialisasikan di rumah sakit untuk meningkatkan pengetahuan perawat rumah sakit.

Menurut Keliat (2012) supervisi merupakan proses pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan untuk memastikan apakah kegiatan tersebut berjalan sesuai tujuan organisasi dan standar yang telah ditetapkan. Supervisi dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bidang yang disupervisi. Supervisi biasanya dilakukan oleh atasan terhadap bawahan atau konsultan terhadap pelaksana.

Materi supervisi disesuaikan dengan uraian tugas dari masing-masing staf perawat yang disupervisi. Untuk kepala ruang materi supervisi adalah kemampuan manajerial dan

kemampuan dalam asuhan keperawatan. Ketua tim disupervisi terkait dengan kemampuan pengelolaan di timnya dan kemampuan asuhan keperawatan. Sedangkan perawat pelaksana disupervisi terkait dengan kemampuan pelayanan dan asuhan keperawatan yang dilaksanakan. Agar supervisi dapat menjadi alat pembinaan dan tidak menjadi momok bagi staf maka perlu disusun standar penampilan yang diharapkan dari masing-masing staf yang sudah dipahami oleh staf dan ada jadwal yang sudah diketahui dalam supervise (Oktaviani, M. H., & Rofii, M, 2019).

Pelayanan keperawatan yang baik, berkualitas dan aman bagi pasien dapat diciptakan melalui supervisi. Menurut RCN 2007 dalam (Sugiharto, A. S., Keliat, B. A., & Sri, 2012) rumah sakit dan perawat harus memahami supervisi klinis dalam pencapaian hasil akhir (outcome) guna meningkatkan mutu layanan keperawatan melalui sistem evaluasi, kesempatan mempelajari hal-hal baru, meningkatkan retensi staf, efisiensi, dan efektifitas.

Supervisi klinis perlu dilakukan secara terprogram, terjadwal, dan bukan untuk mencari kesalahan atau penyimpangan. Supervisi klinis juga dilakukan terutama memberikan pengarahan dan pembimbingan untuk meningkatkan pemahaman perawat pelaksana dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan. Selain itu proses evaluasi dalam supervisi klinis dilakukan secara continue dan berkesinambungan oleh karena itu perlu adanya metode evaluasi berkala dan continue agar tercapai kualitas pelayanan sesuai dengan visi dan misi rumah sakit.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

SIMPULAN

Hasil kegiatan Pengabdian masyarakat ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat perubahan pola pikir perawat tentang Supervisi dari sebelumnya kurang paham menjadi paham akan supervisi
2. Peningkatan pemahaman perawat tentang pelaksanaan supervise baik secara langsung maupu tidak langsung.

3. Kegiatan pengabdian masyarakat ini merupakan bentuk kegiatan yang positif yang harus dilakukan guna meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami ucapkan kepada Pihak RSUD Full Bethesda, kepala ruangan dan para perawat Ruang rawat Inap Bedah RSUD Full Bethesda dan seluruh orang yang terlibat pada kegiatan pengabdian masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Keliat, BA., Akemat. (2012). Model praktik keperawatan profesional jiwa. EGC. Jakarta
- Mularso, (2006). Supervisi keperawatan di RS Dr. A. Aziz Singkawang: Studi kasus. UGM
- Mulyono, H., Hamzah, A., & Abdullah, A. A. (2013). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, 2(1), 18–26.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nurachmah E. (2000). Prinsip pencatatan aspek klien. *Jurnal Keperawatan Indonesia* 4(2).
- Oktaviani, M. H., & Rofii, M. (2019). Gambaran pelaksanaan supervisi kepala ruang terhadap perawat pelaksana dalam keselamatan pasien. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 23.
- Sugiharto, A. S., Keliat, B. A., & Sri, T. (2012). Manajemen keperawatan: aplikasi MPKP di rumah sakit. Jakarta: EGC.
- Suyanto. (2009). Mengenal kepemimpinan dan manajemen keperawatan di rumah sakit. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Swansburg, R.C., & Swansburg, R.J. (1999). *Introductory management and leadership for nurses*, 2 nd ed. Boston: Jones and Bartlett Publisher.
- Wawan & Dewi. (2018). *Teori pengukuran pengetahuan, sikap dan perilaku manusia*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: Nuamedika