

Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat, 10/7 (2017), 68-74
HUBUNGAN SUPERVISI KLINIS MANAJERIAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT

Juliana, Ida Suryani
Dosen Poltekkes Medan

E-mail : data.julianasianipar@gmail.com

Correct clinical supervision of ward heads can improve work satisfaction of nurse practitioners. The research was an quantitative study with a descriptive correlation design with cross sectional approach which was aimed to analyze the correlation between clinical supervision and nurses' work satisfaction. It was conducted at Haji Hospital, Medan. The population was 156 nurses, and 140 of them were used as the samples, taken by using total sampling technique. The data were analyzed by using univariate analysis and bivariate analysis with Chi-square. The results showed that the clinical supervision of the managerial function in the good category was 54.3% and the nurses stated that the satisfaction was less than 97,1%. Good implementation of clinical supervision will potentially increase nurses' work satisfaction and the continued existence of clinical supervision needs support from nursing care institution. It is suggested to the head of Imelda Hospital Medan to send the heads of the room to attend training related to the clinical supervision so that in the execution of his duty can give more support and motivate the nurse in carrying out nursing care.

Keywords: *clinical supervision, work satisfaction, nurse*

ABSTRAK

Supervisi klinis kepala ruangan yang dilaksanakan dengan tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana. Supervisi klinis pada penelitian ini meliputi fungsi manajerial. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan menganalisis hubungan supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Imelda Medan. Populasi sebanyak 156 orang, dan sampel diperoleh 140 orang. Penarikan sampel dengan teknik *total sampling*. Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi manajerial dalam kategori baik sebesar 54,3% dan perawat menyatakan kepuasan kurang sebesar 97,1%. Ditemukan hubungan yang signifikan antara supervisi klinis manajerial dengan kepuasan kerja ($p=0,044 < 0,05$). Pelaksanaan supervisi klinis yang baik secara konsisten berpeluang meningkatkan kepuasan kerja perawat, dan untuk keberlangsungan supervisi klinis diperlukan dukungan dari institusi pelayanan keperawatan. Disarankan kepada kepala Rumah Sakit Imelda Medan mengirimkan kepala-kepala ruangan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan supervisi klinis agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat lebih memberi *support* dan memotivasi perawat pelaksana dalam menjalankan asuhan keperawatan.

Kata Kunci: supervisi klinis, kepuasan kerja, perawat pelaksana

LATAR BELAKANG

Perkembangan profesionalisme dan personal perawat menjadi salah satu dari beberapa indikator pelaksanaan supervisi klinis. Pelaksanaan pelayanan keperawatan akan optimal apabila perawat diberi kesempatan mengembangkan

profesionalisme dan merefleksikan praktik keperawatan yang sudah dilaksanakan sebagai upaya evaluasi untuk perbaikan.

Supervisi klinis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Supervisi Klinis Fungsi manajerial/administrasi.

Fungsi manajerial memiliki peran utama sebagai fungsi supervisi yang efektif dari kebijakan dan prosedur organisasi (Lynch, 2008).

Menurut Cusway dan Derek (1993), kepuasan kerja perawat terpenuhi dengan adanya keanekaragaman pekerjaan, pengawasan, relevansi tugas, umpan balik hasil dan pertumbuhan pribadi. Kepuasan kerja bisa ditingkatkan dengan berbagai macam cara seperti menciptakan kondisi kerja, sistem supervisi yang baik, pemberian wewenang dan otonomi, umpan balik, kesempatan berkembang.

Data pada Rumah Imelda Medan bahwa jumlah tenaga perawat pelaksana di ruang rawat inap saat ini sebanyak 156 orang, berdasarkan distribusi ruangan, terdiri 13 ruangan rawat inap. Wawancara peneliti dengan 5 orang perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Imelda Medan dari 5 ruangan yang berbeda-beda pada bulan Januari 2017 menyatakan bahwa perawat merasakan supervisi yang dilakukan kepala ruangan belum optimal, perawat kurang mendapatkan bimbingan serta arahan dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari di rumah sakit, saat perawat menemui hambatan atau masalah keperawatan sangat jarang mendiskusikan dengan kepala ruangan, tetapi mereka lebih sering didiskusikan dengan perawat lain. Perawat cenderung mengerjakan tugas-tugas secara rutinitas.

Beberapa perawat mengatakan supervisi klinis yang dilakukan saat ini tidak direncanakan dan dilakukan sekedar atau apabila dianggap perlu pada kasus tertentu, tidak memiliki format khusus dan tidak adanya evaluasi terhadap supervisi yang dilakukan. Supervisi klinis dilakukan terlalu singkat hanya 1-3 menit dan belum terorganisir dengan jelas. Pemberian arahan dan bimbingan yang jarang dilakukan sehingga kurang menimbulkan kepuasan kerja perawat dan kurang mendorong perawat agar dapat lebih memahami pekerjaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*.

Sampel penelitian yaitu seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Imelda Medan sebanyak 140 orang perawat berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis univariat, analisis bivariat dengan uji *Chi-Square*.

HASIL PENELITIAN

Identitas Responden

Tabel 1.

Gambaran Karakteristik Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan Tahun 2017 (n=140)

N	Identitas Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Umur (tahun)		
	20-30 tahun	129	92,1
	31-40 tahun	9	6,4
	41-50 Tahun	1	,7
	>50 tahun	1	,7
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	61	43,6
	Perempuan	79	56,4
3.	Pendidikan Keperawatan		
	D-III	122	87,1
	Keperawatan S-1 Keperawatan	18	12,9
4.	Lama Bekerja		
	≤ 5 tahun	122	87,1
	6-10 tahun	16	11,4
	11-15 tahun	2	1,4
5.	Status		
	Pegawai Tetap	76	54,3
	Kontrak	64	45,7

Tabel 1. Menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana berumur 20-30 tahun yaitu 129 orang (92,1%). Berdasarkan jenis kelamin perawat pelaksana mayoritas adalah perempuan yaitu 79 orang (56,4%). Berdasarkan pendidikan keperawatan, mayoritas perawat pelaksana berpendidikan D-III Keperawatan yaitu 122 orang (87,1%). Berdasarkan lama bekerja perawat pelaksana mayoritas ≤ 5 tahun yaitu 122 orang (87,1%). Berdasarkan status

mayoritas perawat pelaksana adalah Pegawai Tetap yaitu 76 orang (54,3%).

Analisis Univariat

Hasil analisis univariat mayoritas perawat pelaksana menyatakan bahwa supervisi klinis fungsi edukatif di Rumah Sakit Imelda Medan dalam kategori baik sebesar 55,0%, fungsi suportif dalam kategori sedang sebesar 54,3% dan fungsi manajerial dalam kategori baik sebesar 54,3%. Mayoritas perawat pelaksana menyatakan kepuasan kurang dalam pelaksanaan tugas atau kerja sehari-hari di Rumah Sakit Imelda Medan sebesar 97,1%.

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Fungsi Manajerial Supervisi Klinis Perawat di Rumah Sakit Imelda Medan Tahun 2017 (n=140)

No.	Supervisi Klinis	f	%
1.	Kurang	4	2,9
2.	Sedang	60	42,9
3.	Baik	76	54,3
Jumlah		140	100,0

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi Kepuasan Perawat di Rumah Sakit Imelda Medan Tahun 2017 (n=140)

No.	Kepuasan Kerja Perawat	f	%
1.	Kepuasan Kurang	136	97,1
2.	Kepuasan tinggi	4	2,9
Jumlah		109	100,0

Hubungan Supervisi Klinis Fungsi Manajerial dengan Kepuasan Kerja Perawat

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa variabel fungsi manajerial yang diteliti berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Imelda Medan tahun 2017. Nilai p-value fungsi manajerial ($p=0,044 < 0,05$). Semakin baik fungsi manajerial dari supervisi klinis atasan maka semakin puas perawat dalam bekerja di Rumah Sakit.

Kesimpulan, adanya hubungan supervisi klinis manajerial dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Imelda Medan.

Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.

Hubungan Supervisi Klinis Fungsi Manajerial dengan Kepuasan Kerja Perawat (n=140)

Variabel	P
Fungsi manajerial	0,044

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa mayoritas responden menyatakan kepuasan kurang dalam pelaksanaan tugas atau kerja sehari-hari sebesar 97,1%. Dibandingkan dengan standar Depkes yang menyatakan bahwa kepuasan kerja harus lebih dari 90%, maka kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan masih sangat rendah.

Kepuasan kerja bisa ditingkatkan dengan berbagai macam cara. Perawat akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan seperti penempatan kerja, jenis pekerjaan, hubungan dengan perawat lainnya, mutu supervisi klinis dan aspek-aspek dirinya seperti kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan mendukungnya.

Berdasarkan hasil kuesioner perawat pelaksana bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab "sangat tidak puas" yaitu pernyataan nomor 8 tentang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan *job description* sebesar 27,9%. Pernyataan yang paling banyak dijawab "tidak puas" adalah pernyataan nomor 29 tentang komunikasi dengan sesama rekan kerja/tim kesehatan sebesar 82,9%.

Kepuasan terhadap pengakuan mengacu kepada rasa dihargai di rumah sakit, penghargaan kepala ruangan terhadap hasil kerja dan penghargaan

rekan kerja terhadap hasil kerja. Kepuasan terhadap pengembangan mengacu kepada program pelatihan dan seminar yang diberikan mendukung pekerjaan, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan/pelatihan dan pemberian kesempatan yang sama sebagai peserta pelatihan dan pendidikan.

Data sebesar 82,9% perawat yang merasa tidak puas dan 27,9% perawat yang sangat tidak puas dalam pekerjaan akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Memberikan layanan yang optimal dalam diri perawat harus dengan terlebih dahulu menimbulkan kepuasan kerja sehingga dengan adanya kepuasan dalam bekerja diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada pasien.

Dilihat dari jawaban perawat pelaksana bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab "sangat tidak puas" yaitu pernyataan nomor 8 tentang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan *job description* sebesar 27,9%. Pernyataan yang paling banyak dijawab "tidak puas" adalah pernyataan nomor 29 tentang komunikasi dengan sesama rekan kerja/tim kesehatan sebesar 82,9%.

Pengukuran kepuasan kerja perawat dalam penelitian ini mengacu kepada kepuasan terhadap prestasi meliputi prestasi kerja saat ini. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja mengacu kepada kerjasama diantara tim kesehatan di rumah sakit, dukungan yang diberikan rekan kerja ketika menghadapi masalah dan komunikasi dengan sesama rekan kerja/tim kesehatan.

Prestasi kerja saat ini adalah hasil yang dicapai perawat di Rumah Sakit Imelda Medan setelah melaksanakan tugasnya dalam bidang keperawatan. Hal ini sangat diperlukan dalam peningkatan kepuasan perawat dalam bekerja. Pada saat dilakukan penelitian masih banyak perawat pelaksana menyatakan belum puas terhadap hubungan dengan rekan kerja diruangan dimana masih banyak perawat pelaksana menyatakan belum puas dengan kerjasama diantara tim kesehatan di Rumah Sakit Imelda Medan. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja perawat diruangan karena mereka

merasa tidak diperhatikan kebutuhannya untuk berinteraksi.

Hasil univariat supervisi klinis fungsi manajerial di Rumah Sakit Imelda Medan mendapatkan hasil bahwa mayoritas perawat pelaksana menyatakan bahwa supervisi klinis di Rumah Sakit Imelda Medan dalam kategori baik sebesar 54,3% dan sedang sebesar 42,9%. Perawat pelaksana yang menyatakan bahwa supervisi klinis di Rumah Sakit Imelda Medan dalam kategori kurang hanya sebesar 2,9%.

Hal ini mengisyaratkan bahwa kepala ruangan perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan supervisi yang telah ada, dengan mengutamakan sasaran yang disupervisi yakni perawat pelaksana, menciptakan suasana kerja yang nyaman mungkin bagi seluruh perawat sehingga pelayanan yang berkualitas dapat terwujud.

Burnero dan Parbury (2005) mengemukakan supervisi klinis adalah proses dukungan profesional dan pembelajaran untuk membantu perawat pelaksana mengembangkan pengetahuan, kompetensi, dan tanggung jawab untuk meningkatkan perlindungan dan keselamatan pasien.

Supervisi klinis berperan dalam mengawasi seluruh staf keperawatan menjalankan tugas rutinnnya dengan baik sesuai dengan instruksi/ketentuan yang telah digariskan dan memperbaiki proses keperawatan yang sedang berlangsung bersama para perawat. Supervisi klinis yang dijalankan dengan baik dapat memberikan dukungan, memotivasi, meningkatkan kemampuan dan pengendalian emosional dan membuat perawat merasa dinilai dalam melakukan pekerjaannya secara benar.

Hubungan Fungsi Manajerial Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Secara statistik analisis bivariat menunjukkan bahwa supervisi klinis fungsi manajerial di Rumah Sakit Imelda Medan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat ($p= 0,044 < 0,05$). Temuan ini sama dengan hasil penelitian Brunero & Parbury (2005) bahwa fungsi manajerial

yang dilakukan supervisor akan meningkatkan rasa tanggung jawab perawat pada praktik keperawatan profesional. Temuan lain yang sama adalah supervisi klinis yang dilakukan dengan baik akan berdampak positif bagi kualitas perawatan (Hyrkas & Paunonen-Ilmonen, 2001).

Kesamaan temuan penelitian ini karena sebagian besar perawat di Rumah Sakit Imelda Medan telah mempersepsikan supervisi klinis fungsi manajerial berdampak positif terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan pelaksanaan supervisi klinis fungsi manajerial kepala ruangan kepada perawat pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan melalui kegiatan mengatasi masalah kontrol kualitas dan memastikan perawat mengikuti semua kebijakan dan berbagai etika, seperti kode etik, kebijakan, protokol dan pedoman.

Kemampuan manajerial yang harus dimiliki oleh kepala ruangan dalam manajemen keperawatan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pelaksanaan, pengawasan serta pengendalian dan evaluasi. Beberapa fungsi manajerial kepala ruangan tersebut memperlihatkan bahwa salah satu yang harus dijalankan oleh kepala ruangan adalah bagaimana melakukan pengawasan (supervisi) untuk meningkatkan pelayanan keperawatan (Arwani, 2006).

Fungsi manajerial ini membantu kepala ruangan untuk memantau kepatuhan perawat yang disupervisi dengan fungsi-fungsi administrasi organisasi. Kadushin menggunakan istilah administrasi pada supervisi untuk menggambarkan memilih, berorientasi, menetapkan kasus, pemantauan, mengkaji, mengevaluasi melayani sebagai agen sosialisasi dan advokasi dalam organisasi. Kegiatan manajerial dilakukan dengan: melibatkan perawat dalam peningkatan 'standar' (contoh: SOP yang sudah ada dikaji bersama kemudian diperbaiki hal-hal yang perlu).

Supervisi merupakan kegiatan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan memperbaiki penampilan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan

dengan menggunakan sumber yang diperlukan. Supervisi manajerial yang baik dari kepala ruangan akan menimbulkan ketidakpuasan bagi perawat, sebaliknya dengan supervisi yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan bagi perawat.

Hasil jawaban perawat pelaksana pada pernyataan tentang fungsi manajerial bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab "tidak pernah" yaitu pernyataan nomor 18 yaitu kepala ruangan melibatkan saya membuat pedoman/SOP perawat ruangan sebesar 8,6%. Pernyataan yang paling banyak dijawab "kadang-kadang" yaitu pernyataan nomor 22 yaitu pertemuan diskusi kasus keperawatan dilaksanakan secara teratur/terjadwal sebesar 24,3%. Penelitian ini juga menunjukkan jumlah perawat pelaksana yang menyatakan bahwa fungsi manajerial supervisi klinis kurang masih tinggi yaitu 2,9%.

Ketidakmampuan kepala ruangan dalam melaksanakan fungsi manajerial supervisi klinis disebabkan kepala ruangan tidak melibatkan perawat membuat pedoman/SOP perawat ruangan, kepala ruangan tidak melakukan pertemuan diskusi kasus keperawatan secara teratur/terjadwal. Kecenderungan jawaban perawat pelaksana khususnya yang mengarah kepada hal-hal negatif dapat dijadikan masukan bagi kepala ruangan dan pihak Rumah Sakit Imelda Medan untuk melakukan perbaikan sehubungan dengan masalah supervisi klinis fungsi manajerial. Kepala ruangan dapat menjadikan informasi tersebut sebagai introspeksi diri agar memberikan penilaian yang objektif dan adil kepada seluruh perawat pelaksana sehingga timbul kepuasan kerja dalam diri perawat.

Hasil jawaban perawat pelaksana pada pernyataan tentang fungsi manajerial bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab "sering" yaitu pernyataan nomor 20 yaitu kepala ruangan mensosialisasikan rencana program pelatihan yang dibutuhkan oleh

perawat ruangan sebesar 72,1% dan nomor 21 yaitu kepala ruangan membahas kasus pasien bersama tim keperawatan sebesar 24,3%. Sementara untuk pernyataan yang paling banyak dijawab “sangat sering” adalah pernyataan nomor 17 yaitu kepala ruangan membagi tugas secara adil sebesar 21,4% dan pernyataan nomor 19 yaitu kepala ruangan melakukan koordinasi dengan perawat ruangan sebesar 21,4%. Penelitian ini juga menunjukkan jumlah perawat pelaksana yang menyatakan fungsi suportif supervisi klinis sedang adalah 42,9% sedangkan yang menyatakan bahwa fungsi suportif supervisi klinis baik adalah 54,3%.

Kemampuan kepala ruangan dalam melaksanakan fungsi manajerial supervisi klinis dikarenakan kepala ruangan mensosialisasikan rencana program pelatihan yang dibutuhkan oleh perawat ruangan, kepala ruangan membahas kasus pasien bersama tim keperawatan, kepala ruangan membagi tugas secara adil, dan kepala ruangan melakukan koordinasi dengan perawat ruangan.

Berdasarkan hal tersebut maka secara umum supervisi klinis di Rumah Sakit Imelda Medan perlu dipertahankan dan ditingkatkan, khususnya pada fungsi manajerial demi tercapainya kepuasan kerja perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Perawat mempersepsikan fungsi manajerial di Rumah Sakit Imelda Medan dalam kategori kurang, sedangkan supervisi klinis secara umum dalam kategori baik mengisyaratkan bahwa kepala ruangan perlu mempertahankan dan meningkatkan supervisi yang telah ada.
2. Perawat mempersepsikan memperoleh kepuasan dalam bekerja dengan perbedaan yang sangat jauh bila dibandingkan dengan yang kurang puas dalam bekerja.
3. Fungsi manajerial pada supervisi klinis berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja ($p=0,044 < 0,05$).

Saran

1. Bagi Rumah Sakit Imelda Medan

Diharapkan dukungan dari institusi pelayanan keperawatan dalam mengirimkan kepala-kepala ruangan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan supervisi klinis agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat lebih memberi *support* dan memotivasi perawat pelaksana dalam menjalankan asuhan keperawatan.

2. Bagi Akademik dan Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat melengkapi hasil penelitian yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwani, S & Supriyanto (2006). Manajemen bangsa keperawatan. Cetakan Pertama. Jakarta: EGC Kedokteran
- Brunero, S., & Parbury, S. (2005). The effectiveness of clinical supervision in nursing: an evidenced based literatur review. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(3), 86-94
- Cushway, B., & Derek, L. (1993). *Perilaku dan Desain Organisasi Struktur, Pekerjaan, Peran, Komunikasi dan Motivasi*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Hyrkas, K. & Paunonen-Ilmonen, M. (2001). The effects of clinical supervision on the quality of care: examining the result of team supervision. *Journal of Advanved Nursing*, 33(4), 492-502. Doi: 10.1080/01612840590931975
- Lynch, L., Hancox, K., Happell, B., & Parker, J. (2008). *Clinical*

supervision for nurses, Text First ed.
Wiley- Blackwell. Publiser.