

Supervisi Klinis dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat

Deswita

Dosen Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Riau; deswitadea1974@gmail.com (koresponden)

Nina Selvia Artha

Dosen Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Riau; rangkuti70@gmail.com

ABSTRACT

Clinical supervision is one of the managerial functions that can help improve the quality of services provided by the hospital. The purpose of this study was to analyze the relationship between clinical supervision and job satisfaction of nurses at the Indrasari Rengat Regional General Hospital in 2019. This study used a cross-sectional design. Data on clinical supervision and job satisfaction were collected by filling out a questionnaire. The results showed that clinical supervision was still lacking (89.20%), while the job satisfaction of nurses was also in the poor category (91%). The analysis showed that there was a relationship between clinical supervision and job satisfaction of nurses with a p-value of 0.01. It is concluded that low clinical supervision is associated with low job satisfaction of nurses.

Keywords: *clinical supervision; job satisfaction; nurse*

ABSTRAK

Supervisi klinis merupakan salah satu fungsi dari manajerial yang dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat tahun 2019. Penelitian ini menggunakan rancangan *cross-sectional*. Data tentang supervisi klinis maupun kepuasan kerja dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi klinis masih kurang (89,20%), sedangkan kepuasan kerja perawat juga dalam kategori kurang (91%). Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat dengan *p-value* 0,01. Disimpulkan bahwa rendahnya supervisi klinik berhubungan dengan rendahnya kepuasan kerja perawat.

Kata kunci: supervisi klinis; kepuasan kerja; perawat

PENDAHULUAN

Pelayanan pasien di Rumah Sakit tidak terlepas dari peran perawat. Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Pekerjaan perawat didukung oleh kepuasannya dalam bekerja.⁽¹⁾

Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.⁽²⁾ Kepuasan kerja yang dirasakan perawat diharapkan akan memberikan dampak terhadap kualitas kinerja mereka.⁽³⁾ Stamps pada tahun 1997 menyatakan kepuasan kerja sebagai seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaannya.⁽⁴⁾ Semakin orang tersebut menyukai pekerjaannya, maka semakin puaslah dia terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi unsur penting dalam dunia kerja, baik itu dalam dunia kerja di bidang industri maupun di bidang klinis, misalnya bidang keperawatan. Kepuasan kerja dalam keperawatan merupakan perasaan yang menyokong untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.⁽⁵⁾ Ketika seorang perawat merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu supervisor, keragaman tugas, otonomi dalam pekerjaan, kompensasi, rekan kerja dan manajemen dan faktor demografi yang terdiri dari usia dan lama kerja.⁽⁶⁾⁽⁷⁾ Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.⁽⁸⁾ Pendapat lainnya menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, supervisi, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan (monoton atau tidak).⁽⁹⁾

Perawat merupakan kelompok pemberi jasa pelayanan kesehatan dengan jumlah terbesar di rumah sakit yang mencapai 40%-60%, mengerjakan hampir 90% pelayanan kesehatan rumah sakit dengan asuhan keperawatannya.⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾⁽¹²⁾ Oleh karena itu, pengelolaan tenaga perawat perlu mendapat perhatian dari pimpinan rumah sakit. Mengingat tenaga keperawatan sebagai aset penting di rumah sakit maka perlu adanya pemeliharaan hubungan baik dengan mereka. Satu hal yang patut diperhatikan adalah kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja seseorang. Perawat di rumah sakit tidak hanya memberikan pelayanan kepada pasien tetapi mereka juga mengharapkan pelayanan dari pihak manajemen rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik.⁽¹³⁾

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan di Rumah Sakit Woodward Palu menunjukkan bahwa terjadi peningkatan yang signifikan ($p\text{ value} = 0,000 < 0,05$) pada supervisi kepala ruangan setelah mendapat pelatihan dan bimbingan supervisi. Supervisi yang dilaksanakan secara tepat telah berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana secara signifikan ($p\text{ value} = 0,001 < 0,05$). Peneliti merekomendasikan agar terus mempertahankan penerapan supervisi klinik kepala ruangan dengan cara pembinaan, monitoring, dan evaluasi secara berkelanjutan agar kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana terus dapat ditingkatkan.⁽¹⁴⁾

Penelitian serupa juga telah dilakukan tentang efektivitas supervisi klinik menunjukkan bahwa fungsi edukatif yang dilakukan supervisor akan meningkatkan pengetahuan dan rasa percaya diri pada perawat⁽¹⁵⁾ Fungsi suportif yang dilakukan supervisor akan meningkatkan kemampuan perawat dalam mengatasi konflik baik dengan rekan kerja maupun dengan pasien. Fungsi manajerial akan meningkatkan rasa tanggung jawab perawat pada praktik keperawatan profesional.⁽¹⁶⁾

Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat merupakan satu-satunya Rumah Sakit Pemerintah yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu dengan klasifikasikan Kelas C. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit rujukan di Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun data *Bed Occupancy Rate* (BOR) 57,42% , *Length Of Stay* (LOS) 3,52 hari, *Bed Turn Over* (BTO) 54,33 kali, *Turn Over Interval* (TOI) 2,87 hari. RSUD Indrasari memiliki fasilitas IGD dan ruangan rawat inap sebanyak 7 ruangan yang terdiri dari ruangan Penyakit Dalam, Bedah, ICU, Perinatologi, Anak, Ruang VIP dan Ruang Kebidanan. Jumlah perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap sebanyak 67 orang.

Survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 Januari 2019 dengan mewawancarai 6 orang perawat pelaksana dari 6 ruangan yang berbeda mengatakan bahwa perawat tidak merasakan supervisi klinik yang dilakukan kepala ruangan, perawat kurang mendapatkan bimbingan dan arahan dalam pelaksanaan tugas-tugas di rumah sakit. Mereka mengatakan supervisi tidak dirasakan manfaatnya bagi perawat, kebanyakan perawat dibiarkan bekerja sendiri tanpa disupervisi, jika mengalami permasalahan, perawat kebanyakan berdiskusi dengan perawat lain bukan dengan kepala ruangan. Perawat merasakan bekerja tanpa dilakukan supervisi karena kepala ruangan jarang turun melihat perawat memberikan asuhan keperawatan ke pasien. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Indrasari Rengat.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *desain cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 67 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat. Sampel penelitian ini sebanyak 65 perawat dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap dan bersedia menjadi responden. Variabel penelitian ini terdiri atas supervisi klinis dan kepuasan kerja. Data variabel supervisi klinis dikumpulkan melalui pengisian kuesioner, demikian pulan data tentang variabel kepuasan perawat. Data yang diperoleh selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan uji statistik menggunakan uji *Chi Square*.

HASIL

Berdasarkan data yang didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 65 orang perawat, didapatkan hasil, sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi pernyataan tentang supervisi klinis di RSUD Indrasari Rengat

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase
1.	Baik	7	10,80
2.	Kurang	58	89,20

Mayoritas perawat mengatakan supervisi yang dilakukan kepala ruangan adalah kurang, 89,2%.

Tabel 2. Distribusi pernyataan perawat tentang kepuasan kerja di RSUD Indrasari Rengat

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase
1.	Puas	6	9
2.	Tidak puas	59	91

Mayoritas perawat mengatakan tidak puas dalam kerja di RSUD Indrasari Rengat sebanyak 91 %.

Tabel 3. Hubungan antara supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Indrasari Rengat

Supervisi	Kepuasan kerja				Total		SD	p-value
	Tidak puas		Puas					
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		
Kurang	3	42,85	4	57,15	7	100	1,04	0,01
Baik	3	5,17	55	94,83	58	100		
Total	6	9,23	59	90,77	65	100		

Berdasarkan hasil uji *Chi Square* didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat dengan $p\text{ value} = 0,01$ ($p < 0,05$).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan bahwa sebagian besar perawat mengatakan supervisi klinis yang dilakukan termasuk kategori kurang yaitu sebanyak 89,20 %. Dengan demikian dapat diartikan bahwa, perawat kurang merasakan adanya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Ruangan dan Ketua Tim. RSUD Indrasari Rengat memiliki 6 ruangan yang menjadi lokasi penelitian yaitu ruangan penyakit dalam, ruangan bedah, perinatologi, anak, ICU dan VIP. Masing-masing ruangan terdapat 3 orang yang melakukan fungsi supervisi, yaitu 1 orang kepala ruangan dan 2 orang ketua tim.

Dilihat dari situasi ruangan di RSUD Indrasari Rengat, seharusnya perawat pelaksana mampu merasakan fungsi supervisi di ruangan, karena supervisi ini tidak hanya dilakukan oleh kepala ruangan saja, namun dilakukan juga oleh ketua tim. Supervisi klinis adalah proses aktif dalam mengarahkan, membimbing perawat dalam melaksanakan tugasnya.⁽¹⁷⁾ Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa melalui kegiatan supervisi, kepala ruangan dan ketua tim dapat membimbing perawat dalam melaksanakan tugas hariannya di rumah sakit sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Supervisi klinis bukan hanya sebagai fungsi pengawasan, namun lebih ke arah partisipatif, pengembangan kemampuan bawahan secara terarah dan terjadi proses pembelajaran klinis.⁽¹⁸⁾ Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan menjalankan supervisi, kepala ruangan dan ketua tim, mampu meningkatkan kemampuan perawat pelaksana dalam hal kognitif dan psikomotor. Kegiatan supervisi yang senantiasa dilakukan secara rutin dan terjadwal dapat meningkatkan kualitas personal seorang perawat pelaksana sehingga mampu meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan bahwa mayoritas perawat menyatakan kurang mendapatkan kepuasan kerja sebanyak 91 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa banyak perawat yang kurang merasakan adanya kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang dinyatakan dengan perasaan puas, seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.⁽¹⁹⁾ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya kepuasan perawat dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas pemberian Asuhan Keperawatan yang dilakukannya. Seseorang akan merasa puas dalam bekerja apabila, aspek-aspek dalam pekerjaannya terpenuhi, seperti pengembangan karir, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, adanya penghargaan, kondisi lingkungan kerja yang baik serta adanya keamanan dalam bekerja.⁽²⁰⁾

Hasil analisis bivariat didapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara keadaan supervisi dan kepuasan perawat dalam pekerjaannya, dengan nilai $p\text{-value} = 0,014$. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa mayoritas perawat mengatakan supervisi yang kurang baik dan kurang puas dengan pekerjaan sebesar 42,85%. Hal ini dibuktikan dengan supervisi klinis kurang 89,2% dan 91% mengatakan kurang puas dalam bekerja.

Supervisi sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja perawat, perawat yang merasa mendapatkan dukungan dari supervisor akan mampu mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya.⁽²¹⁾ Kepuasan kerja perawat lebih banyak tercapai dengan menciptakan hubungan yang baik antara supervisor dan perawat pelaksana melalui proses supervisi.⁽¹⁵⁾ Dengan demikian dapat dikatakan proses supervisi yang rutin dapat meningkatkan hubungan baik antara kepala ruangan, ketua tim dan perawat pelaksana, karena dalam proses supervisi terjadi interaksi pengarahan, bimbingan serta perbaikan kualitas pekerjaan perawat pelaksana.

Selain kegiatan pengawasan, supervisi juga mampu membantu bawahan untuk berkembang.⁽¹⁸⁾ Supervisor dapat dijadikan kontrol terhadap kualitas pekerjaan bawahan dan dapat membantu memastikan Asuhan Keperawatan yang diterima pasien menjadi sesuai standar yang diharapkan.⁽²²⁾ Oleh karena itu, supervisi perlu dilakukan secara periodik, karena mampu membantu perawat pelaksana untuk lebih maju dan berkembang secara kognitif dan psikomotor, karena supervisor dapat melakukan koreksi terhadap kinerja bawahan, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.

Kepuasan kerja perawat bisa diartikan dengan pencapaian perawat terhadap sesuatu yang terkait dengan adanya pengakuan atasan, tanggung jawab dalam bekerja dan otonomi pekerjaan.⁽⁸⁾ Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa, adanya pengakuan, penghargaan dari atasan dapat menimbulkan adanya perasaan puas bagi perawat terhadap pekerjaannya. Penghargaan yang diperoleh dari atasan dapat memotivasi perawat untuk lebih giat lagi dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan tingkat kepuasan yang baik dan rasa percaya diri dalam bekerja.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kepuasan terhadap sistem peningkatan mutu dan kualitas pelayanan, rendahnya keterlibatan bawahan dalam proses pengendalian mutu dapat menurunkan tingkat kepuasan bawahan terdapat komitmen organisasi.⁽²³⁾ Melalui kegiatan supervisi, terjadi diskusi antara atasan-bawahan, sehingga dapat meningkatkan partisipasi perawat dalam upaya perbaikan kualitas layanan yang diberikan. Karena dalam kegiatan supervisi terjadi proses pembelajaran antara perawat dan supervisor. Dengan adanya keterlibatan perawat dalam proses peningkatan mutu layanan tentunya akan dapat menimbulkan rasa kepuasan perawat dalam pekerjaannya.

Supervisi yang baik tidak hanya mencakup pengawasan, namun lebih ke arah pengelolaan komunikasi antara atasan dan bawahan.⁽¹⁸⁾ Komunikasi yang terjalin baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan suasana lingkungan kerja yang nyaman, kenyamanan seseorang bekerja tentunya dapat menimbulkan perasaan

senang dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian halnya dengan perawat di ruangan, kenyamanan dapat menimbulkan rasa senang dalam memberikan asuhan keperawatan di ruangan, sehingga dapat menimbulkan tingkat kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Fungsi manajerial akan meningkatkan rasa tanggung jawab perawat pada praktik profesional. Kegiatan atau fungsi manajerial dalam supervisi klinis dilakukan dengan melibatkan perawat dalam peningkatan 'standar' (contoh: standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ada dikaji bersama kemudian diperbaiki hal-hal yang perlu).⁽¹⁶⁾ Bagi perawat, supervisi merupakan kegiatan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan memperbaiki penampilan kerja tenaga perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dengan menggunakan sumber yang diperlukan. Dengan supervisi manajerial yang baik dari supervisor (kepala ruangan) maka akan dapat menimbulkan kepuasan bagi bawahan, sebaliknya dengan supervisi yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan bagi perawat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Indrasari Rengat menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengatakan supervisi yang dilakukan kepala ruangan masih dalam kategori kurang dan mengatakan tidak puas dalam kerja. Selain itu diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi klinis dengan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hal tersebut perlu adanya pengaturan jadwal supervisi kepala ruangan dan ketua tim yang terkoordinir dan terjadwal dengan baik di tiap ruangan rawat inap dan disosialisasikan ke perawat ruangan. Penting bagi pihak manajemen keperawatan di rumah sakit untuk melakukan penyegaran atau pelatihan tentang manajemen supervisi di ruangan. Selain itu, perlu adanya komitmen semua kepala ruangan dan ketua tim untuk menjalankan supervisi secara berkesinambungan. Apabila seluruh upaya tersebut dapat dilakukan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sekaligus meningkatkan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sulihandari H, Rifiani N. Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan. Jakarta: Dunia Cerdas; 2013.
2. Gordon BD. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PPM; 2002.
3. Astini NPR. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat Puskesmas kabupaten Lombok Barat. Skripsi Fak ilmu Kesehatan, Progr Stud Ilmu Keperawatan Univ Pembang Nas "Veteran" Jakarta. 2008;
4. Taunton RL, Bott MJ, Koehn ML, P M, Rindner E, Pace K, et al. The NDNQI-Adapted Index of Work Satisfaction. *J Nurs Meas.* 2004;12(2):102.
5. Wasis. Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat. Jakarta: EGC; 2008.
6. Alam MM, Mohammad FJ. Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian Nurses. *Bus Intell J.* 2010;3(1).
7. Barry LM, Houston JP. *Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.* 2nd ed. USA: Mc.Brown Communication; 1998.
8. Kreitner R, Kinicki. *Organizational Behavior.* New York: McGraw-Hill Companies, Inc; 2001.
9. Hasibuan SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 3rd ed. Jakarta: Bumi Aksara; 2003.
10. Gillies. *Nursing management: System approach.* 3rd ed. Philadelphia: W. B. Saunders Co; 1994.
11. Huber L. *Leadership and Nursing Care Management.* 3rd ed. Philadelphia: Elsevier; 2006.
12. Gross JJ, Thompson RA. Emotion regulation: Conceptual foundations. In *Handbook of emotion regulation.* New York: Guilford Press; 2007.
13. Aditama TY. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit.* 2nd ed. Jakarta: Universitas Indonesia Press; 2007.
14. Mua EL. Pengaruh Pelatihan Supervisi Klinik Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Woodward Palu. *Pascasarj Fak Ilmu Keperawatan Univ Indones.* 200AD;
15. Brunero S, Parbury S. The Effectiveness of Clinical Supervision In Nursing: An Evidenced Based Literatur Review. *Aust J Adv Nurs.* 2005;25.
16. Supratman, Sudaryanto A. Supervisi Keperawatan Klinik. *Ber Ilmu Keperawatan.* 2008;1(4):193–6.
17. ANA. Joint Statement on Delegation American Nurses Association (ANA) and the National Council of State Boards of Nursing (NCSBN) [Internet]. 2005. Available from: https://www.ncsbn.org/Delegation_joint_statement_NCSBN-ANA.pdf
18. Keliat BA. *Modul Model Praktek Keperawatan Profesional Jiwa.* Fakultas K. Jakarta; 2006.
19. Victor VH. *Work and Motivation.* New York: John Wiley & Sons; 1964.
20. Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya; 2009.
21. Ivancevich J, M R, Konopaske, Matteson MT. *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga; 2007.
22. Gillies DA. *Manajemen Keperawatan, Sebagai Suatu Pendekatan Sistem.* Sawiji NH, editor. Bandung: Yayasan IAPKP; 2000.
23. Karanikola M, Paphanassoglou ED. Pilot exploration of the association between self-esteem and professional satisfaction in Hellenic Hospital nurses. *Jounal Nurs Manajement.* 2007;15(1):78–90.