

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi yang merupakan persaingan bebas, keperawatan sebagai profesi diuntut untuk terus menerus mengembangkan dan meningkatkan profesionalismenya sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat luas untuk memberikan pelayanan kesehatan berkualitas dalam bentuk asuhan keperawatan. Peningkatan profesionalisme tersebut akan sejalan dengan cepatnya perubahan dalam sistem pelayanan keperawatan yang akan menyebabkan terjadinya perubahan peran perawat dalam sistem pelayanan kesehatan atau keperawatan yang baru (Swanburg,2000).

Keperawatan merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Keperawatan adalah ilmu yang berkenaan dengan masalah-masalah fisik, psikologis, sosiologis, budaya dan spiritual dari individu. Selain itu pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit. Oleh karena itu kualitas pelayanan keperawatan perlu dipertahankan dan ditingkatkan seoptimal mungkin (Depkes RI, 2005).

Saat ini organisasi pelayanan kesehatan menghadapi tekanan secara simultan yakni tuntutan dari masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dengan harga terjangkau dan sulitnya mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memberikan asuhan keperawatan yang bermutu tersebut. Maka pada kondisi seperti ini kualitas pemimpin suatu

organisasi kesehatan sangat menentukan tingkat kinerja suatu organisasi pelayanan kesehatan itu sendiri (Yaslis Ilyas, 1999).

Untuk menghadapi tuntutan dari masyarakat tersebut maka perawat sebagai tenaga kesehatan yang profesional sebaiknya meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilannya agar dapat memberikan pelayanan kesehatan khususnya asuhan keperawatan secara profesional dan bermutu kepada pasien dan keluarganya selama dan setelah perawatan (Veronica Siti Sudarti, 2003).

Keperawatan sebagai profesi mengharuskan pelayanan keperawatan diberikan secara profesional oleh perawat dengan kompetensi yang memenuhi standar dan memperhatikan kaidah etik dan moral. Maka untuk menjadikan perawat sebagai tenaga profesional perlu dilakukan pembinaan secara terus menerus dan secara berkesinambungan, sehingga akan menjadikan perawat sebagai tenaga kerja yang benar-benar diperhatikan, diakui dan dihargai keprofesionalannya melalui penerapan sistem manajemen. Penerapan sistem manajemen tersebut dapat dilakukan dengan cara melakukan supervisi kepada seluruh perawat pelaksana agar dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam pemberian asuhan keperawatan (Rachman 2006 dalam Mei Junita Nainggolan tahun 2010).

Perawat pelaksana merupakan tenaga profesional yang memiliki peranan penting dalam mewujudkan pelayanan keperawatan berkualitas (Rosida Purba, 2009). Tenaga profesional merupakan sumber daya terbaik dalam suatu organisasi, karena itu evaluasi kinerja perawat menjadi bagian penting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja perawat (Yaslis Ilyas, 1999). Maka sangat dibutuhkan pemantauan terhadap kinerja perawat.

Jika pemantauan kinerja tidak dilakukan secara tepat maka akan menimbulkan berbagai masalah misalnya hasil pelayanan yang tidak memuaskan, waktu dan tenaga, serta kurang koordinasi dalam bekerja (Rosida Purba, 2009). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses keperawatan yang meliputi : pengkajian, diagnosa keperawatan, rencana keperawatan, implementasi dan evaluasi.

Supervisi adalah proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara aktif agar tujuan organisasi tercapai (Yaslis Ilyas,1999). Maka untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin yakni kepala ruangan. Dimana seorang kepala ruangan sebagai manajer harus memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja perawat melalui supervisi tersebut. Sebagai manajer kepala ruangan dapat juga menggunakan proses penilaian kinerja untuk mengatur arah kinerja dalam memilih, melatih,memberikan bimbingan perencanaan kairer, serta pemberian penghargaan personel (Swanburg, 2000).

Suarli dan Yanyan (2010) mengemukakan bahwa supervisi harus dilakukan dengan frekuensi yang berkala. Supervisi yang dilakukan hanya sekali, bisa dikatakan bukan supervisi yang baik, karena organisasi / lingkungan selalu berkembang. Oleh sebab itu, agar organisasi selalu dapat mengikuti berbagai perkembangan dan perubahan, perlu dilakukan berbagai penyesuaian. Supervisi dapat membantu penyesuaian tersebut, yaitu melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan. Tidak ada pedoman yang pasti mengenai berapa kali supervisi harus dilakukan. Supervisi dilaksanakan bergantung dari derajat kesulitan pekerjaan yang dilakukan, serta sifat penyesuaian yang dilakukan. Jika derajat kesulitannya tinggi serta

sifat penyesuaiannya mendasar, maka supervisi harus lebih sering dilakukan. Sedangkan menurut Motacki dan Kathleen Burke (2011), supervisi adalah suatu proses yang dilakukan secara terus menerus untuk mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi hasil kinerja seseorang dari suatu kegiatan. Maka dapat dikatakan supervisi tersebut sangat berperan dalam mempertahankan agar segala kegiatan yang telah diprogram dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar (Suyanto, 2009).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Keperawatan, kegiatan supervisi di RSUD Kota Bekasi dilakukan setiap hari diruangan, yakni sebelum laporan dinas pagi, saat berlangsungnya dinas dan saat setelah selesai pertukaran dinas. Supervisi yang dilakukan di RSUD Kota Bekasi biasanya dilakukan oleh kepala ruangan atau ketu tim yang ditunjuk untuk melakukan supervisi terhadap perawat pelaksana diruangan. Kegiatan supervisi yang dilakukan tersebut berupa pemberian informasi mengenai keadaan ruangan yakni mengenai pasien, BOR ruangan, ketersediaan alat-alat diruangan, pengarahan serta saran ataupun instruksi kepada semua perawat pelaksana yang bertugas diruangan. Menurut Kepala Bidang Keperawatan, sejauh ini supervisi yang dilakukan diruangan sudah cukup baik terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana, sehingga perlu untuk mempertahankan agar kinerja perawat pelaksana tetap baik dan dapat memberikan asuhan keperawatan yang bermutu kepada pasien. Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terlihat bahwa masih terdapat beberapa perawat yang jarang berada di tempat, sehingga pasien maupun keluarga pasien jika membutuhkan bantuan perawat dengan segera harus menunggu sampai perawat berada di ruangan.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi di RSUD Kota Bekasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan peran supervisi ketua tim terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan peran supervisi ketua tim terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum :

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan peran supervisi ketua tim terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi.

2. Tujuan Khusus :

- a.** Mengetahui gambaran pelaksanaan supervisi di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi.
- b.** Mengetahui gambaran mengenai kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Pendidikan :

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu dan menambah bahan bacaan serta dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Bagi Rumah Sakit :

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan sumbang saran bagi rumah sakit, terlebih bagi para pengelola manajerial rumah sakit agar dapat memelihara dan meningkatkan pelaksanaan supervisi agar dapat meningkatkan kinerja para perawat pelaksana.

3. Bagi Peneliti :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data dasar untuk penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup

1. What atau apa yang akan diteliti :

Lingkup masalah yang akan diteliti adalah peran supervisi ketua tim terhadap kinerja perawat pelaksana.

2. Who atau sasaran penelitian :

Penelitian ini akan dilakukan pada semua perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap.

3. Why atau alasan penelitian :

Penelitian ini dilakukan karena ingin mengetahui peran supervisi ketua tim terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap.

4. When atau kapan penelitian akan dilakukan :

Penelitian akan dimulai pada tanggal 5 November 2012 sampai tanggal 10 November 2012.

5. Where atau tempat penelitian :

Penelitian akan dilakukan di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi.

6. How atau metode penelitian :

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan desain deskriptif korelatif dimana peneliti ingin mengetahui bagaimana penilaian peran supervisi ketua tim terhadap kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap.