

Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana

Rahayu Nawangwulan*, Dewi Fitriani, Riri Yuannita, Sesilia Utami

S1 Keperawatan, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

Korespondensi penulis: Rahayu nawang wulan. *Email: rahayunawangwulan@wdh.ac.id

Abstract

Background: Nurses really determine the quality of health services in the hospital. Efforts to meet service standards by nurses while on duty are one of the indicators for the performance of nurses in carrying out their duties, in this case supervision needs to be done so that they can help or ensure that what the nurse is doing is correct and in accordance with the procedure.

Purpose: Of this study was to determine the relationship between the supervision of the head of the room and the performance of the nurses in the Inpatient Installation of Dr. Sitanala Tangerang.

Method: Is a descriptive analytic study with a correlational study using a questionnaire and observation sheets to measure the supervision of the head of the room with the performance of the nurse executives, this study uses a cross sectional research method. The number of samples was 82 respondent nurses who worked in the Inpatient Installation of Dr. Central General Hospital. Sitanala Tangerang with total sampling technique.

Result: The results obtained from 82 respondents obtained results almost entirely with good supervision of the head of the room as much as 92.7% and mostly with good performance of the nurse as much as 80.5%. The results of statistical tests obtained a value ($p\text{-value} = 0.001$, $\alpha: 0.05$),

Conclusion: it can be concluded that there is a relationship between the supervision of the head of the room and the performance of the nurse in charge.

Keywords: Supervision of Head of Room; Performance of Implementing Nurses.

Pendahuluan: Tenaga perawat sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Upaya pemenuhan standar pelayanan oleh perawat saat bertugas menjadi salah satu indikator kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya, dalam hal ini supervisi perlu dilakukan agar dapat membantu atau memastikan apa yang dilakukan oleh perawat pelaksana sudah benar dan sesuai dengan prosedur.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang.

Metode: Penelitian deskriptif analitik dengan studi korelasional yang menggunakan kuesioner dan lembar observasi untuk mengukur supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana, penelitian ini memakai metode penelitian *cross sectional*. Jumlah sampel sebanyak 82 responden perawat pelaksana yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang dengan tehnik *total sampling*.

Hasil: Penelitian diperoleh dari 82 responden didapatkan hasil hampir seluruhnya dengan supervisi kepala ruangan baik sebanyak 92.7% dan sebagian besar dengan kinerja perawat pelaksana baik sebanyak 80.5%. Hasil uji statistik diperoleh nilai ($p\text{-value}=0.001$, $\alpha:0.05$)

Simpulan: ada hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Kata Kunci: Supervisi Kepala Ruangan; Kinerja Perawat Pelaksana.

PENDAHULUAN

Menurut Marquis & Huston 2010, mengatakan bahwa pengelolaan pelayanan keperawatan membutuhkan sistem manajerial keperawatan yang tepat untuk mengarahkan seluruh sumber daya keperawatan dalam menghasilkan pelayanan keperawatan yang prima dan berkualitas. Manajemen keperawatan merupakan koordinasi dan integrasi dari sumber – sumber keperawatan dengan menerapkan proses manajemen untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kepala ruangan sebagai manajer harus dapat menjamin pelayanan

yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien. Kepala ruangan harus mempunyai kemampuan manajemen agar dapat mencapai keberhasilan dalam mengelola pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan yang diberikan perawat pelaksana secara terintegrasi. Dalam manajemen keperawatan, kemampuan manajerial yang harus dimiliki oleh kepala ruangan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pelaksanaan,

Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana

pengawasan serta pengendalian dan evaluasi. Dari beberapa fungsi manajerial kepala ruangan tersebut terlihat bahwa salah satu yang harus dijalankan oleh kepala ruangan adalah bagaimana melakukan pengawasan (supervisi) untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan (Arwani, 2012).

Studi oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Depkes RI bekerjasama dengan WHO tahun 2000 di 4 provinsi di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Sumatera Utara, Sulawesi Utara menemukan bahwa Penurunan kinerja perawat akan mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan, Kemudian Kalimantan Timur, menemukan 47.4 persen perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70.9 persen perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir dan 39.8 persen perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan, serta belum dikembangkan system monitoring dan evaluasi kinerja perawat (Basri, 2007 dalam syatriawati 2018).

Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala merupakan Rumah sakit kusta pertama di Indonesia yang kini telah menjadi Rumah Sakit Umum Pusat yang terletak di daerah Tangerang, selama ini telah menjadi mitra pemerintah yang senantiasa terlibat aktif dalam upaya mendukung program peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Jumlah Tenaga Keperawatan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang sampai bulan Agustus 2020 berjumlah 169 Orang. Dengan rincian S2 Keperawatan 5 Orang (3 %), S1 kesehatan Masyarakat 1 (0.5%), S1 Ners 36 Orang (22 %), S1 Keperawatan 1 Orang (0.5 %), DIV Keperawatan 2 Orang (1 %) DIII Keperawatan 122 (72 %), S1 Keperawatan gigi 1 Orang (0.5 %), DIII Anestesi 1 Orang (0.5 %). Jumlah tenaga keperawatan yang ada di ruangan rawat inap sebanyak 67 Orang (40 %), Di instalasi Rawat jalan sebanyak 22 Orang (13 %), sisanya ditempatkan di Unit Struktural, dan Instalasi gawat Darurat.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, adanya dokumentasi tertulis tentang rencana dan

hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan, wawancara peneliti dengan kepala ruangan mengatakan supervisi dilakukan secara situasional, yaitu dilakukan pada saat perawat pelaksana mengalami kesulitan dalam melakukan tindakan keperawatan. Supervisi hanya dilakukan dalam bentuk tutorial yaitu memberikan arahan bimbingan, dan latihan dalam melakukan tindakan keperawatan secara langsung kepada perawat pelaksana yang bersangkutan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang pada bulan September 2020 sampai dengan Februari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang yang berjumlah 82 Orang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 82 responden perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *total sampling*.

Analisis *univariate* dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik responden (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian). dua variabel yaitu supervise kepala ruangan sebagai variabel independent dan kinerja perawat pelaksana sebagai variabel dependent.

Analisis *bivariate* dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang.

Rahayu Nawangwulan*, Dewi Fitriani, Riri Yuannita, Sесilia Utami

S1 Keperawatan, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

Korespondensi penulis: Rahayu nawang wulan *Email: rahayunawangwulan@wdh.ac.id

Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana

HASIL

Tabel Distribusi Demografi Karakteristik Responden (N=82)

Variabel	Hasil	p-value	OR
Jenis Kelamin (n%)			
Laki-laki	19/23.2		
Perempuan	63/76.8		
Usia (n%)			
Dewasa Awal	49/59.8		
Dewasa Akhir	25/30.5		
Lansia Awal	8/9.8		
Pendidikan (n%)			
D3	50/61.0		
S1	32/39.0		
Masa Kerja (n%)			
< 5 tahun	29/35.4		
≥ 5 tahun	53/64.6		
Status Pegawai (n%)			
PNS	65/79.3		
Kontrak	17/20.7		
Supervisi Kepala			
Buruk	6/7.3	0.001	29.545
Baik	76/92.7		
Kinerja Perawat Pelaksana			
Kurang Baik	16/19.5		
Baik	66/80.5		

Berdasarkan di atas diketahui bahwa sebagian besar dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 63 responden (76.8%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (23.2%). Lebih dari setengah dengan usia dewasa awal sebanyak 49 responden (59.8%), dewasa akhir sebanyak 25 responden (30.5%), dan usia lansia awal sebanyak 8 responden (9.8%). Lebih dari setengahnya dengan pendidikan D3 sebanyak 50 responden (61.0%) dan pendidikan S1 sebanyak 32 responden (39.0%). Lebih dari setengahnya dengan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 53 responden (64.6%) dan masa kerja < 5 tahun sebanyak 29 responden (35.4%). Sebagian besar dengan status kepegawaian PNS sebanyak 65 responden (79.3%) dan status kepegawaian kontrak sebanyak 17 responden (20.7%). Hampir seluruhnya dengan supervisi kepala ruangan baik sebanyak 76 responden (92.7%) dan supervisi kepala ruangan kurang baik sebanyak 6 responden (7.3%). Sebagian besar dengan kinerja perawat pelaksana baik sebanyak 66 responden (80.5%) dan sebagian kecil dengan kinerja perawat pelaksana kurang baik sebanyak 16 responden (19.5%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang dengan hasil $p = 0.001 < 0.05$ dan nilai OR sebesar 29.545.

Rahayu Nawangwulan*, Dewi Fitriani, Riri Yuannita, Sesilia Utami

S1 Keperawatan, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

Korespondensi penulis: Rahayu nawang wulan *Email: rahayunawangwulan@wdh.ac.id

PEMBAHASAN

Penelitian ini jumlah perawat pelaksana didapatkan jenis kelamin perempuan 76.8% dan jenis kelamin laki-laki 23.2%. Muchlas pada tahun 2015 menjelaskan bahwa peran laki-laki cenderung lebih sedikit daripada perempuan, karena perempuan selain memiliki peran dalam pekerjaannya juga memiliki peran dalam keluarga, yaitu sebagai ibu, sebagai istri, dan sebagai ibu rumah tangga. Peran perempuan yang lebih tinggi tersebut akan mengakibatkan tekanan emosional pada perempuan juga akan semakin meningkat.

Hasil analisis tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan jenis kelamin perempuan. Banyaknya perempuan untuk menjadi perawat, hal ini disebabkan oleh adanya pembawaan seorang perempuan yang memiliki sikap penuh perhatian sehingga pada saat memberikan pelayanan tindakan yang diberikan sangat telaten dan penuh rasa empati. Adanya perhatian dari perawat kepada pasien maka akan menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan pada saat mendapatkan pelayanan. Karakteristik perawat pelaksana berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 3 yaitu dewasa awal 59.8%, dewasa akhir 30.5%, dan usia lansia awal 9.8%.

Menurut Depkes RI (2009) dalam Yelina pada tahun 2016 umur pekerja dibagi menjadi remaja akhir (17-25 tahun), dewasa awal (26-35 tahun) dewasa akhir (36-45 tahun) dan lansia awal (46-55 tahun). Menurut Suroso pada tahun 2016 menjelaskan bahwa perawat kelompok usia muda merupakan usia dengan produktifitas kerja memiliki semangat dan motivasi tinggi untuk bekerja. Hal ini disebabkan karena pada usia muda seseorang lebih energik, bersemangat dan lebih cekatan. Usia dewasa awal merupakan tahapan usia yang banyak tantangan dan sekaligus menjadi penentu tujuan masa depan. Potter pada tahun 2016 menjelaskan bahwa Bertambahnya usia akan mempengaruhi kedewasaan perawat. Kedewasaan merupakan maturasi atau telah matangnya kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai peran maupun secara psikologis.

Hasil analisis tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar usia perawat dengan usia dewasa awal atau 26 sampai 35 tahun. Hal ini menandakan bahwa responden memiliki motivasi yang tinggi pada saat memberikan

pelayanan. Perawat dengan usia dewasa awal atau usia muda akan lebih energi, bersemangat dan cekatan. Adanya motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan dapat mempengaruhi kinerja perawat pada saat memberikan pelayanan. Karakteristik perawat pelaksana berdasarkan Pendidikan dibagi menjadi 2 yaitu D3 61.0% dan S1 39.0%.

Menurut Ellitan pada tahun 2016, tingkat pendidikan formal yang semakin tinggi, akan berdampak pada peningkatan harapan dalam hal karir dan perolehan serta penghasilan. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan Arfida pada tahun 2018, mengatakan bahwa semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Hasil analisis tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan D3. Hal ini menandakan bahwa kinerja responden cukup baik, namun alangkah lebih baiknya jika pendidikan responden ditingkatkan lagi, karena dengan adanya pendidikan yang tinggi maka produktivitas kerja pun akan semakin membaik. Salah satu cara meningkatkan kinerja responden yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, hal ini diharapkan agar tenaga kesehatan khususnya perawat dapat mengetahui bagaimana cara melakukan kinerja yang baik untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien sehingga akan menciptakan kepuasan. Karakteristik perawat pelaksana berdasarkan masa kerja dibagi 2 kelompok yaitu masa kerja ≥ 5 tahun 64.6% dan masa kerja < 5 tahun 35.4%.

Menurut Farida pada tahun 2017 semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin terampil dan kecepatan akan semakin tinggi disebabkan sudah biasa dengan pekerjaan yang ada, peneliti ini juga didukung oleh teori Robbin pada tahun 2016 menjelaskan bahwa semakin lama kerja seseorang maka produktifitasnya (pengetahuan, keterampilan, kinerja) juga akan. Pengalaman kerja akan mempengaruhi seseorang dalam berinteraksi dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menandakan bahwa responden sudah cukup lama menekuni pekerjaannya sebagai seorang perawat

Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana

sehingga memiliki pengalaman yang lebih pada saat melakukan tindakan keperawatan. Lamanya perawat dalam bekerja maka keterampilannya pun akan bertambah, disamping itu perawat tersebut sudah terbiasa terhadap pekerjaannya sehingga pada saat melakukan tindakan tidak merasa canggung, hal ini akan memberikan dampak positif terhadap pemberian pelayanan kepada pasien sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

Karakteristik perawat pelaksana berdasarkan status kepegawaian dibagi 2 kelompok yaitu PNS 79.3% dan kontrak 20.7%. Menurut Edianto (2015) karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

Hasil analisis tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan status kepegawaian sebagai PNS. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden sebagai pegawai tetap, kondisi ini menandakan bahwa statusnya dalam kondisi aman sehingga ada kecenderungan kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan yang non PNS karena adanya tuntutan dari pihak pusat agar melaksanakan tindakannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Supervisi kepala ruangan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang dengan baik 92.7% dan kurang baik 7.3%.

Menurut Kron 1978 dalam sudrajat 2015 peran supervisor adalah sebagai perencana, pengarah, pelatih, dan penilai. Menurut Wibowo 2008 dalam sudrajat 2015 menyatakan bahwa kemampuan dalam melakukan supervisi disebabkan oleh pengetahuan, kompetensi enterpreneurial, kompetensi intelektual, kemampuan sosioemosional, kompetensi berinteraksi dan kemampuan teknis

Hasil analisis tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar supervisi kepala ruangan baik, hal ini menandakan bahwa selama melakukan supervisi kepala ruangan selalu memberikan perencanaan, pengarah, pelatihan dan penilaian dengan baik sehingga tenaga kerja merasa termotivasi dan mendapatkan pengetahuan yang diterima dari supervisi kepala kepala ruangan tersebut.

Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala

Tangerang dengan kinerja perawat pelaksana baik 80.5% dan kinerja perawat pelaksana kurang baik 19.5%. Menurut Monica 2006 dalam yani 2018 mengatakan bahwa Perawat pelaksana adalah seorang perawat yang merawat pasien secara kontinu, 24 jam sehari, membantu pasien melakukan apa yang akan mereka lakukan untuk diri mereka sendiri jika mereka tidak mampu. Ilyas 2002 dalam Maimun 2016 menyatakan bahwa, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor demografi diantaranya umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, status kepegawaian dan supervisi.

Hasil analisis tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar kinerja perawat baik, ini merupakan perwujudan dari bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam bekerja. Sesuai dengan hasil observasi didapatkan bahwa kinerja perawat pelaksana pada saat memberikan asuhan keperawatan sudah konsisten antara pengkajian keperawatan diagnosa keperawatan dan perencanaan keperawatan. Selanjutnya dilihat dari indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit yang dimiliki masing-masing didapatkan bahwa kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit yang didapat dari hasil survei pengisian kuesioner yang dikelola oleh IPAP sebesar 60% dari survei yang dilakukan. Hubungan Supervisi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang dengan hasil $p = 0.001 < 0.05$ dan nilai OR sebesar 29.545. Menurut Marquis & Huston 2010 personal maupun material yang diperlukan untuk tercapainya tujuan asuhan keperawatan secara efektif dan efisien dan memberikan kemudahan bagi perawat untuk menyelesaikan tugas-tugas keperawatan. Kron 1978 dalam sudrajat 2015 peran supervisor adalah sebagai perencana, pengarah, pelatih, dan penilai.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prima pada tahun 2020 menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara variabel supervisi dengan kinerja perawat pelaksana dengan P Value yaitu ($p = 0.016$), dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana, supervisi yang baik berdampak pula terhadap kinerja perawat

Rahayu Nawangwulan*, Dewi Fitriani, Riri Yuannita, Sесilia Utami

S1 Keperawatan, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

Korespondensi penulis: Rahayu nawang wulan *Email: rahayunawangwulan@wdh.ac.id

Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana

pelaksana. Hasil penelitian tersebut, peneliti berasumsi bahwa adanya hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala ruang yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Terbukti pada penelitian bahwa supervisi kepala ruang mempengaruhi terhadap kinerja perawat pelaksana. Hal ini dapat disebabkan karena dengan adanya supervisi dapat meningkatkan fungsi kontrol terhadap perawat pelaksana sehingga akan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana. Proses supervisi sangat penting untuk mencapai hasil perawatan pasien. Supervisi yang baik membangun hubungan yang kuat, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan komitmen staf terhadap mutu. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat melalui penilaian terhadap kinerja. Penilaian kinerja karyawan ini dapat menjadi umpan balik bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa depan.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa teridentifikasi dari 82 responden didapatkan sebagian besar dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 76.8%, lebih dari setengah dengan usia dewasa awal sebanyak 59.8%, lebih dari setengahnya dengan pendidikan D3 sebanyak 61.0%, lebih dari setengahnya dengan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 64.6% dan sebagian besar dengan status kepegawaian PNS sebanyak 79.3%. Teridentifikasi dari 82 responden didapatkan hasil hampir seluruhnya dengan supervisi kepala ruangan baik sebanyak 92.7%. Teridentifikasi dari 82 responden sebagian besar dengan kinerja perawat pelaksana baik sebanyak 80.5%.

Hasil penelitian dari hasil uji statistik mengenai hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana didapatkan bahwa nilai $p\text{-value} = 0.001 < \alpha = 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang.

SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan perawat dapat lebih meningkatkan tanggung jawab serta kinerja

perawat pelaksana terutama dalam pelayanan rumah sakit yang sesuai dengan standar. Kepala ruangan dapat bersikap adil pada saat memberikan perintah tanpa memandang usia perawat, mampu memberikan penghargaan kepada perawat pelaksana ketika mendapatkan keberhasilan dengan memberikan pujian atau memberikan hadiah agar dapat meningkatkan motivasi dan memiliki tim khusus untuk melihat hasil dokumentasi asuhan agar perawat pelaksana memiliki kebiasaan dalam membuat dokumentasi sesuai dengan standar perawatan yang ada.

Rumah sakit dapat mempertahankan mutunya salah satunya dengan cara aktif memberikan pelatihan pada perawat pelaksana agar dapat meningkatkan kinerjanya, disamping itu perlu kiranya diadakan ajang pencarian perawat pelaksana sebagai role model yang nantinya jika berhasil akan mendapatkan insentif lebih atau penghargaan lainnya sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat pelaksana melaksanakan tugasnya. Hasil ini dapat menjadi salah satu sumber pustaka, informasi baru, pengetahuan baru dan wawasan yang lebih bagi mahasiswa maupun dosen di STIKes Widya Dharma Husada Tangerang. Penelitian lain perlu kiranya dilakukan penelitian serupa tapi dengan metode yang berbeda yaitu dapat dilakukan dengan metode observasi pada pelaksanaan supervisi dan bisa melakukan penelitian pada instalasi rawat lainnya, agar hasil yang didapat bisa lebih optimal karena cakupannya adalah keseluruhan ruangan yang ada di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida. (2018). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arwani S. (2012). Supriyanto. *Manajemen Bangsal Keperawatan, Cetakan Pertama*. Jakarta: EGC Kedokteran.
- Edianto. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan karyawan Tetap Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) Pada PT. Perkebunan Limbah Bakti Propinsi NAD Kab. Aceh Singkil. *Jurnal Pelita Informatika Budi Dharma, Volume IX, No. 3*. Yogyakarta.

Hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana

- Ellitan, L. (2016). Peran Sumber Daya dalam Meningkatkan Pengaruh Tehnologi dalam Produktivitas. *Universitas Kristen PETRA*: Surabaya.
- Farida. (2017). Kepemimpinan Efektif dan Motivasi Kerja dalam Penerapan Komunikasi Terapeutik Perawat. *Jurnal Ners*. 6 (1) :31-41.
- Ilyas, Y. (2013). *Kinerja teori penilaian dan penelitian*. Cetakan Pertama. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Kron, T., (2012) *Management of Patient Care: Putting Leadership Skill To Work*, Philadelphia : W.B Saunders Company.
- Maimun N, Yelina A. (2016). *Kinerja keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru*. S1 Keperawatan: STIKes Hang Tuah Pekanbaru
- Muchlas, M. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Potter, P. A. (2016). *Fundamental of Nursing*. Jakarta: Salemba Medika.
- Prima, R. (2020). Hubungan Supervisi Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kesehatan Volume 11 Nomor 1*.
- Suroso, J. (2016). Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Eksplanasi, Volume 6 Nomor 2*.
- Wibowo, W. (2012). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keenam, Jakarta: Rajawali Pers.

Rahayu Nawangwulan*, Dewi Fitriani, Riri Yuannita, Sesilia Utami

S1 Keperawatan, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang
Korespondensi penulis: Rahayu nawang wulan *Email: rahayunawangwulan@wdh.ac.id