

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit dalam pengelolaannya mempunyai pilar yang saling terkait satu sama lain yaitu inti dari suatu lembaga adalah administrasi, dan inti administrasi adalah manajemen berupa perencanaan untuk setiap kegiatan serta disiplin dari pelakunya. Inti manajemen adalah leadership, siapapun yang menjadi pemimpin harus bertanggung jawab atas kepemimpinannya sehingga menghasilkan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Sedangkan inti kesuksesan adalah kepemimpinan diri. Teori menyatakan tulis apa yang ingin dilakukan, lakukan apa yang telah ditulis dan tulis apa yang telah dilakukan. (Rosmalia, 2019).

Dalam pelayanan kesehatan, tenaga perawat merupakan SDM terbanyak. Berdasarkan informasi yang diolah oleh Badan Pusat Statistik (BPS), data dari Kementerian Kesehatan menunjukkan bahwa jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 1,4 juta pada tahun 2022. Dari jumlah tersebut, tenaga kesehatan didominasi oleh perawat, dengan jumlah 582.023 orang. Berikutnya disusul oleh bidan sebanyak 344 ribu orang. (BPS, 2022). Sumber daya manusia perawat merupakan aspek penting dalam pelayanan rumah sakit karena perawat menyediakan hingga 80% pelayanan kesehatan di hampir setiap negara. Beban mengacu pada yang ditanggung oleh tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya (Pratiwi, 2022).

Kualitas sumber daya manusia rumah sakit dapat terlihat pada hasil kinerja dari karyawan rumah sakit baik medis maupun non medis. Kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya (Meithiana 2017). Unsur organisasi rumah sakit selain Kepala Rumah Sakit atau Direktur Rumah Sakit dapat berupa direktorat, departemen, divisi, instalasi, unit kerja, serta komite dan satuan sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja

rumah sakit. Unsur organisasi rumah sakit tersebut dapat digabungkan sesuai dengan kebutuhan, beban kerja, dan klasifikasi rumah sakit. Beberapa standar, di Bab ini memberikan para pimpinan di rumah sakit sejumlah tanggung jawab secara keseluruhan untuk membimbing rumah sakit mencapai misinya dengan demikian pimpinan rumah sakit haruslah seorang tenaga medis dengan kompetensi manajemen rumah sakit (KARS, 2017).

Pelayanan keperawatan profesional memiliki lingkup yang kompleks yang berdasarkan pada kebutuhan dasar manusia sebagai individu yang unik guna mencapai suatu tujuan yaitu derajat kesehatan setinggi-tingginya serta kesejahteraan manusia. Berbicara mengenai pelayanan tidak lepas dari seorang perawat. Perawat merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Perawat dalam pelayanan kesehatan merupakan tenaga kesehatan yang 24 jam memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif terhadap pasien (Pipit, 2015). Pelaksanaan fungsi manajemen yang baik akan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Kepemimpinan akan berjalan efektif apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar termotivasi dan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Efektivitas seorang pemimpin dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja dan motivasi kerja bawahannya, hal tersebut didapat atas kemampuan seorang pemimpin dalam merencanakan, membimbing, menjalankan perencanaan serta mengarahkan untuk pelaksanaan serta pengawasan kerja yang dapat dipahami bawahannya.

Menurut *Management Study Guide* (2022) pengarahan merupakan jantung dari manajemen, perencanaan dan pengorganisasiaioan tidak akan ada artinya jika fungsi pengarahan tidak terjadi. Pengarahan merupakan pemberian perintah, penugasan, dan instruksi yang memungkinkan perawat untuk memahami perannya sebagai pemberi pelayanan. Berdasarkan konsep diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengarahan manajer keperawatan sangat penting dalam meningkatkan kinerja bawahan

Salah satu proses pengarahan dan pengawasan yang dilakukan adalah melalui supervise. Supervisi merupakan salah satu fungsi manajemen pada tahap actuating yang dilakukan untuk mengarahkan perawat agar bekerja secara efektif, terukur, efisien, dan menurunkan risiko yang terjadi dalam melakukan pekerjaan (Siahaan, 2018). Salah satu implementasi dari fungsi manajemen keperawatan adalah pelaksanaan supervisi. Supervisi keperawatan merupakan bagian terpenting yang dibutuhkan dalam mengelola asuhan keperawatan di rumah sakit. Supervisi bertujuan untuk pemenuhan dan peningkatan pelayanan klien dan keluarga dengan berfokus pada kebutuhan keterampilan perawat dalam melaksanakan tugasnya. Supervisi merupakan tanggung jawab dan wewenang seorang manajer keperawatan (Nursalam, 2016).

Untuk memantau kinerja pelayan keperawatan tetap optimal, maka perlu dilakukan supervisi oleh pihak managerial pelayanan keperawatan. Supervisi merupakan salah satu cara efektif guna mencapai tujuan, termasuk dalam tatanan pelayanan keperawatan. Supervisi dapat dipandang sebagai media untuk mempertahankan segala kegiatan yang telah direncanakan agar berjalan sesuai keinginan dan harapan (Bakri, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2022) didapatkan supervisi keperawatan sudah baik 57,6% dan kualitas dokumentasi juga sudah baik 60,6% setelah dilakukan uji statistic menghasilkan nilai p value 0,031 0,05 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara supervisi keperawatan rawat inap Kemuning dan Dahlia RSUD Waled kabupaten Cirebon.

Pengarahan harus dilakukan oleh petugas yang telah diberi tanggung jawab atau yang disebut supervisor. Supervisor didefinisikan sebagai profesional kesehatan yang memenuhi syarat yang ditunjuk untuk bertanggung jawab selama penempatan klinis. Supervisor juga kadang- kadang disebut sebagai preceptor (Dehghani et al., 2016). Kepala ruangan memerlukan suatu pemahaman tentang mengelola dan memimpin orang lain, dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan yang berkualitas dan aman, untuk kesembuhan pasien melalui pemberian asuhan keperawatan yang sesuai dengan

standar asuhan keperawatan yang konsisten, kontinyu dan bermutu (Nursalam, 2014). Hal ini dibuktikan dengan penelitian dari (Anggraeni, n.d.) menunjukkan bahwa dengan diadakannya supervisi oleh pimpinan maka perawat dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dan mampu memberikan peningkatan kualitas pelayanan.

Penelitian Anggeria (2018) menunjukkan mendapatkan hasil pelaksanaan tindakan supervisi kepala ruangan yang dikategorikan kurang sebanyak 22 orang (51,2 %) karena supervisi jarang dilakukan sehingga kurangnya bimbingan. Apabila kegiatan supervisi tidak dilakukan dengan baik akan memberikan dampak bagi kinerja perawat pelaksana juga terjadinya pemberian pelayanan kesehatan yang menurun atau tidak optimal sehingga dapat muncul kecenderungan akan adanya kejadian yang tidak diharapkan atau nyaris cedera (Hermawati, 2016). Menurut Fitriarachmawati (2017) diketahui bahwa fungsi supervisi baru terlaksana 53% karena belum sepenuhnya berjalan sehingga kurangnya pengawasan, bimbingan, motivasi. Berdasarkan Standar Akreditasi Rumah Sakit tersebut diperlukan juga tindakan pengawasan, pengarahan dari manajer untuk menjamin bahwa perawat yang melakukan asuhan keperawatan harus dilakukan oleh perawat kompeten.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian (2019) tentang hubungan pengarahan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Bangil menggunakan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53. Instrumen menggunakan kuesioner tentang pengarahan supervisi dan motivasi kerja perawat pelaksana. Uji statistik yang digunakan adalah korelasi spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengarahan supervisi dari kepala ruangan masih kurang dengan jumlah 39 perawat dari 53 responden dan motivasi kerja perawat masih kurang sebesar 38 responden dari 53 responden. Nilai korelasi sebesar 0,495 menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan korelasi sedang. Terdapat hubungan supervisi kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai p value (0,000).

Hasil studi pendahuluan pada kepala ruangan dan perawat yang dilakukan peneliti di RS Bhayangkara TK I Puskokkes Polri, yaitu pengarahan yang dilakukan oleh kepala ruangan terhadap perawat pelaksana pada peningkatan motivasi kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan. Studi pendahuluan ini dilakukan pada bulan Januari 2024, dari total 131 perawat data yang diperoleh diantaranya persentase keterlambatan perawat adalah 20% (26 orang), persentase perawat yang pulang lebih cepat 25% (33 orang), persentase absen perawat adalah 10% (13 orang), dan dokumentasi yang dilakukan perawat adalah 70% (92 orang). Hasil wawancara dilakukan dengan 7 orang perawat yang berasal dari masing masing ruang rawat inap di RS Bhayangkara TK I Puskokkes Polri. Data yang didapatkan mengenai motivasi kerja diantaranya; hubungan interpersonal antara sesama perawat maupun perawat dengan kepala ruangan kurang baik, kurangnya kontrol dan kerjasama dari atasan atau kepala ruangan dengan perawat pelaksana, kondisi lingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan perawat, kurangnya sosialisasi mengenai kebijakan kebijakan di rumah sakit, perawat mengaku gaji atau pendapatan tidak sebanding dengan beban kerja yang dihadapi, kurangnya tanggung jawab pribadi dalam menjalankan pekerjaan seperti sering terlambat, sering absen, pendokumentasian tidak dilakukan dengan baik, dan kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan pengarahan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara TK I Puskokkes Polri. Sedangkan supervisi klinik/keperawatan dilakukan berjenjang yaitu 3 bulan sekali yang mulai pelaksanaannya sejak awal tahun 2018, standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan supervisi keperawatan yang belum ada, karena memang Sebagian masih dalam rancangan pembuatan. Dalam pelaksanaannya dilakukan oleh pengawas keperawatan/kepala ruangan/ketua tim. Menurut kepala ruangan yang ada di salah satu ruangan rawat inap, mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi memang belum optimal, seperti: frekuensi pelaksanaan yang belum teratur, bahan yang disupervisi belum jelas, dan supervisi yang dilakukan baru hanya sebatas mengamati serta mencatat yang dilakukan secara tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Pengarahan Supervisi Oleh Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RS Bhayangkara TK I Puskokkes Polri.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pelayanan keperawatan professional memiliki lingkup yang kompleks yang berdasarkan pada kebutuhan dasar manusia sebagai individu yang unik guna mencapai suatu tujuan yaitu derajat kesehatan setinggi-tingginya serta kesejahteraan manusia. Perawat merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Menurut *Management Study Guide* (2022) pengarahan merupakan jantung dari manajemen, perencanaan dan pengorganisasiaioan tidak akan ada artinya jika fungsi pengarahan tidak terjadi. Salah satu proses pengarahan dan pengawasan yang dilakukan adalah melalui supervise. Supervisi merupakan salah satu fungsi manajemen pada tahap actuating yang dilakukan untuk mengarahkan perawat agar bekerja secara efektif, terukur, efisien, dan menurunkan risiko yang terjadi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang maka akan dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana hubungan pengarahan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara TK I Puskokkes Polri?

## **1.3 Tujuan penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum penelitian bertujuan untuk Mengetahui hubungan pengarahan supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara TK I Puskokkes Polri.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

#### 1.3.2.1 Mengidentifikasi gambaran pengarahannya supervisi oleh

kepala ruangan di RS Bhayangkara TK I Puskor Polri.

#### 1.3.2.2 Mengidentifikasi gambaran motivasi perawat pelaksana di RS Bhayangkara TK I Puskor Polri.

#### 1.3.2.3 Menganalisis hubungan pengarahannya supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat memberikan data bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait hubungan pengarahannya supervisi oleh kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

### 1.4.2 Instansi Kesehatan

Dapat dijadikan acuan bagi perawat pelaksana dan kepala perawat untuk meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara TK I Puskor Polri