

# **PENGARUH PELATIHAN SUPERVISI KEPERAWATAN MELALUI PEER TEACHING METHOD TERHADAP KEMAMPUAN SUPERVISI KEPALA RUANG RAWAT INAP DI RSUP DR MOH. HOESIN PALEMBANG TAHUN 2011**

**Muliyadi, Ismar Agustin, Azhari**  
Jurusan keperawatan Poltekkes Kemenkes Palembang

## **ABSTRAK**

*Keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Implikasinya adalah bahwa manajemen keperawatan merupakan bagian penting dalam manajemen rumah sakit secara keseluruhan. Supervisi merupakan salah satu kegiatan penting dalam fungsi actuating pelaksanaan. Supervisi memungkinkan manajer keperawatan menemukan berbagai hambatan dan permasalahan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan. Kemampuan supervisi kepala ruangan perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen agar kemampuan supervisi tetap dapat dipertahankan atau ditingkatkan, maka perlu diadakan pelatihan atau training dengan metode yang aplikatif. Peer teaching method merupakan metode aplikatif yang dapat digunakan dalam pelajaran androgogik atau pembelajaran orang dewasa yang secara prinsip dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan atau skill tertentu penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan supervisi Keperawatan dengan kemampuan supervisi kepala ruang rawat. Desain penelitian ini adalah pra eksperimen dengan rancangan prepost test desain. Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala ruang rawat di RSUP Dr Moh Hoesin Palembang. Sampel adalah kepala ruang rawat yang berjumlah 25 orang yang ditentukan berdasarkan simple random sampling. Penelitian dilaksanakan pada 22 September sampai 15 November 2011. Analisis bivariat dengan uji t terhadap dua kelompok berpasangan dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan pelatihan supervisi melalui peer teaching method terhadap pengetahuan kepala ruangan tentang supervisi (p value = 0,000) dan kemampuan supervisi kepala ruangan (p value 0,005). Disarankan bagi RSUP Dr Moh Hoesin untuk melaksanakan pelatihan supervisi berkelanjutan merumuskan standar kebijakan dan pedoman supervisi serta merumuskan standar pelayanan keperawatan dan mekanisme evaluasi untuk pelaksanaan supervisi*

*Kata kunci: pelatihan supervise, peer teaching method, pengetahuan dan kemampuan supervisi*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen keperawatan merupakan bagian integral dari manajemen rumah sakit. Manajemen keperawatan adalah proses pelaksanaan keperawatan

melalui upaya staf keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan dan rasa aman kepada klien, keluarga dan masyarakat (Gillies, 1994). Manajemen keperawatan sangat diperlukan untuk memperoleh kualitas asuhan yang

baik. Supervisi memungkinkan manajer keperawatan menemukan berbagai hambatan atau permasalahan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan. Penelitian saifulloh (2009) menemukan bahwa motivasi dan kinerja perawat meningkat setelah dilakukan supervisi oleh kepala ruangan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sarjan (2005) yang mendapatkan pelatihan supervisi berpengaruh pada peningkatan kinerja perawat. Kepala ruang perawatan adalah minkad bawah lower manager yang harus mengelola manajemen pelayanan di ruang rawat dan mempunyai akses langsung dengan perawat pelaksana yang memberikan asuhan keperawatan. Supervisi diartikan mengarahkan membimbing mengajar mengobservasi memberikan support memperbaiki memberikan kepercayaan dan mengevaluasi secara terus-menerus pada setiap perawat dengan sabar adil serta bijaksana (Crown dan Grey, 1987 dalam Arwani dan Supriyatno, 2006).

Hasil studi pendahuluan peneliti di RS Dr Moh Hoesin Palembang hasil wawancara pada salah seorang Karu didapatkan bahwa supervisi yang dilaksanakan tidak terjadwal acuan atau bahan supervisi tidak direncanakan, hasil supervisi kadang-kadang diinformasikan kepada perawat yang di supervisi. Sedangkan hasil wawancara dengan salah satu orang perawat pelaksana didapatkan bahwa supervisi hanya dalam bentuk mengamati dan melihat pelayanan yang diberikan dan mengatakan tidak terdapat bimbingan, pengarahan untuk perbaikan. RSUP Dr Moh Hoesin Palembang adalah rumah sakit tipe a sebagai rumah sakit rujukan di Sumatera Selatan yang memberikan pelayanan memerlukan supervisi keperawatan sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Kemampuan kepala ruangan dalam

melakukan supervisi perlu perlu ditingkatkan melalui suatu latihan atau *training*.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah pra eksperimen dengan rancangan penelitian berupa prepost eksperimental pada kelompok perlakuan yaitu pengetahuan dan kemampuan supervisi kepala ruangan. Penelitian dilakukan terhadap 25 orang melalui metode *simple random sampling*. Kepala ruangan dikenai perlakuan berupa pelatihan supervisi melalui *peer teaching method*. Pengukuran *pretest* atas pengetahuan dan kemampuan supervisi dilakukan sebelum pelaksanaan pelatihan, selanjutnya pengukuran *post test* atas pengetahuan kepala ruangan tentang supervisi diukur setelah kegiatan pelatihan supervisi berakhir, sedangkan pengukuran kemampuan supervisi kepala ruangan *post test* dilakukan setelah 6 minggu pasca pelatihan.

O1	X	O2
Oa	X	Ob

Keterangan:

- X : Perlakuan
- O1 : Kemampuan sebelum perlakuan
- O2 : Kemampuan setelah perlakuan
- Oa : pengetahuan sebelum pelatihan
- Ob : pengetahuan setelah pelatihan

Penelitian dilaksanakan pada 22 September sampai 15 November 2011 tempat penelitian di RSUP Dr Moh Hoesin Palembang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis bivariat untuk melihat apakah ada perbedaan antara *pretest* dan *post test* setelah pelatihan supervisi dengan *peer teaching method* melalui uji t berpasangan (uji t dependent) dengan alfa = 0,05.

## HASIL PENELITIAN

### Pengaruh Pelatihan Supervise Peer Teaching Method Terhadap Pengetahuan Supervisi

Tabel 1  
Distribusi Rata-Rata Pengetahuan Kepala Ruangan Tentang Supervisi Sebelum Dan Setelah Pelatihan Supervisi Melalui Particing Method Di RSMH Palembang Tahun 2011

Variabel	Mean	SD	SE	P Value	N
Pengetahuan Supervisi					
<i>Pretest</i>	44,80	13,76	2,75	0,000	25
<i>Postes</i>	83,80	4,32	0,86		

Rata-rata pengetahuan sebelum pelatihan 44, 80 dan pengetahuan karo tentang supervisi setelah pelatihan 83,80. Hasil uji statistik didapatkan nilai p value 0,000 maka dapat disimpulkan ada perbedaan signifikan pengetahuan kepala ruangan tentang supervisi sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan yang artinya pelatihan supervisi berpengaruh terhadap pengetahuan kepala ruangan tentang supervisi.

### Pengaruh Pelatihan Supervisi Melalui Peer Teaching Method Terhadap Kemampuan Supervisi Kepala Ruangan

Tabel 2  
Distribusi Rata-Rata Kemampuan Supervisi Kepala Ruangan Sebelum Dan Setelah Perlakuan Pelatihan Supervisi Melalui Peer Teaching Method Di RSMH Palembang Tahun 2011

Variabel	Mean	SD	SE	P Value	N
Kemampuan Supervisi					
<i>Pretest</i>	78,64	7,035	1,41	0,005	25
<i>Postes</i>	82,44	9,377	1,87		

Rata-rata nilai kemampuan supervisi kepala ruangan sebelum mendapatkan pelatihan 78,64 dan rata-rata kemampuan supervisi kepala ruangan setelah mendapatkan pelatihan sebesar 82,44. Hasil uji statistik didapatkan nilai p value sebesar 0,005 maka dapat disimpulkan ada perbedaan signifikan kemampuan supervisi kepala ruangan sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan. Artinya, pelatihan supervisi berpengaruh terhadap kemampuan supervisi kepala ruangan di RS Moh Hoesin Palembang.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pelatihan Melalui Peer Teaching Method Terhadap Pengetahuan Kepala Ruangan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan pelatihan supervisi terhadap pengetahuan kepala ruangan tentang supervisi di Irna RSUP Dr Moh Hoesin Palembang. Pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang supervisi sebagai salah satu aspek penting dalam fungsi *directing/actuating*. Pengetahuan merupakan bentuk perilaku tertutup (*covert behavior*) dan merupakan elemen penting dalam membentuk perilaku terbuka (*overt behavior*) yang secara nyata dapat diobservasi melalui perilaku yang tampak. Upaya peningkatan pengetahuan dapat dilaksanakan melalui pembelajaran dalam bentuk pelatihan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis bagi individu untuk mendapatkan dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk kinerja yang lebih baik (Baron dan Greenberg, 2000). Surya Brata 2008 menyatakan bahwa pada dasarnya belajar akan menimbulkan perubahan perilaku baik aktual maupun potensial. Sejalan dengan hal ini, Robbins (2003) secara jelas mengungkapkan bahwa pola

penerimaan pengetahuan dan pembelajaran yang ada dalam kegiatan pelatihan staf merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam proses pemberian pelatihan. Pendekatan grup atau kelompok peserta dalam pelaksanaan pelatihan mendorong internalisasi pengalaman-pengalaman belajar dan sharing antar peserta atas pengetahuan yang bersumber dari pengalaman melaksanakan supervisi.

Hasil penelitian ini mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian Juslida (2001) yang menemukan bahwa pada kelompok intervensi didapatkan perbedaan nilai rata-rata pengetahuan sebelum dan setelah intervensi dalam bentuk pelatihan. Dauer, Kelvin, Horan dan Germain (2006) mengenai efektifitas pelatihan yang dilakukan terhadap sekelompok perawat onkologi yang memberikan terapi radiasi menemukan bahwa ada perbedaan signifikan pengetahuan kognitif yang diukur antara pretest dan proses serta adanya peningkatan sikap yang positif. Kirana (2007) juga menemukan bahwa ada perbedaan kemampuan kognitif perawat secara signifikan pada kelompok intervensi sebelum dan setelah diberikan pelatihan.

## **2. Pengaruh pelatihan melalui peer teaching metho terhadap kemampuan supervisi kepala ruangan di Irna RSUP Dr Muhammad Husein Palembang.**

Supervisi merupakan fungsi actuating atau directing dari fungsi manajerial dalam pelayanan keperawatan. Kemampuan pelaksanaan supervisi yang baik memberi dampak pada kualitas pelayanan keperawatan. Peningkatan kompetensi manajer khususnya kepala ruang perawatan melalui pelatihan mendorong pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam pelayanan yang semakin efektif. Pelatihan memberikan pemahaman teoritis dan aplikatif bagi kemampuan

manajer dalam menjalankan aktivitas supervisi. Cahyono (2008) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis dan terorganisir untuk mempengaruhi produktivitas, kinerja dan pekerjaan staf secara efektif serta penguasaan suatu hal yang khusus yang menjadi kewajiban dari pekerjaan yang dimiliki oleh staf.

Pengembangan motivasi, mengambil perhatian peserta pelatihan terhadap apa yang dipelajari, membantu peserta menerapkan apa yang telah mereka pelajari, memberikan kesempatan untuk mempraktekkan perilaku yang baru, serta memberikan penghargaan positif terhadap prestasi karyawan merupakan tujuan model yang dikembangkan dalam bentuk pelatihan (Robbins, 2003). Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui peningkatan kemampuan pengelolaan program dan teknik fungsional program yang bersangkutan. Pelatihan juga akan meningkatkan kemampuan tugas di bidang masing-masing. Hal ini sejalan dengan pendapat Rifai dan Sagala (2009) yang menyatakan bahwa jika kemampuan peserta pelatihan meningkat secara signifikan artinya program pelatihan secara aktual menyebabkan terjadinya perbedaan kemampuan.

Pencapaian tujuan pelatihan seharusnya dapat bermanfaat dalam membentuk perilaku yang diharapkan serta kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi dalam bentuk kinerja yang sesuai (Rivai dan Sagala, 2009). Teori dan pendapat tersebut memberikan penjelasan bahwa pelatihan yang efektif dapat memberikan landasan dasar dalam pembentukan perilaku kerja yang lebih baik, sehingga kualitas dan produktivitas pelayanan semakin meningkat. Pelatihan pada aspek tertentu memberikan penguatan atas pemahaman dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Kepala ruang rawat yang merupakan low manager di tingkat pelayanan rumah sakit memiliki tanggung jawab sebagai supervisor dalam pelayanan keperawatan. Pelatihan supervisi dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang supervisi dan secara aplikatif pelatihan membentuk kompetensi seorang manajer ruang rawat dalam pelaksanaan supervisi terhadap staf keperawatan.

### **KESIMPULAN**

1. Ada pengaruh pelatihan supervisi terhadap pengetahuan kepala ruangan tentang supervisi di Irna RSUP Dr Moh Hoesin Palembang
2. Ada pengaruh pelatihan supervisi terhadap kemampuan supervisi kepala ruangan di Irna RSUP Dr Moh Hoesin Palembang

### **SARAN**

1. Pelatihan supervisi berkelanjutan
2. Merumuskan standar kebijakan dan pedoman supervisi
3. Merumuskan standar pelayanan keperawatan dan mekanisme evaluasi untuk pelaksanaan supervise

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, Y. (2000). Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: UI Press
- Arwani dan Supriyatno. (2006). Manajemen Bangsal Keperawatan. Jakarta: EGC
- Bernardin, HJ. (2003). Human resource management: an experiential approach. 3th edition. New York: The McGraw-Hill Companies
- Depkes RI. (1999). Modul pengajaran keperawatan (Pengantar Profesi Keperawatan). Jakarta: Pusdiknakes
- Gilies, DA. (1994). Nursing management: A system approach. Philadelphia: WB Saunders Company
- Juslida (2001) pengaruh pelatihan manajemen metode penugasan terhadap pengetahuan dan sikap ketua tim dalam penerapan metode tim di ruang penyakit dalam dan penyakit pada rsupn Doktor Cipto Mangunkusumo. FIK-UI. Thesis. Tidak dipublikasikan.
- Kohn, L.T, Corrigan, J.M dan Donaldson, M.S. (2000). Too err is human: building a safer health system. Washington DC: National Academy Press. Desember 20, 2009. <http://www.nap.edu/openbook.php>
- Notoatmodjo, S. (2002). Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam (2007). Manajemen keperawatan. Jakarta: Salemba Medika
- Saljan (2005). Pengaruh pelatihan supervisi terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi Jakarta. Thesis. Tidak dipublikasikan.
- Suyanto. (2008). Mengenal kepemimpinan dan manajemen keperawatan di rumah sakit. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press
- Robbins, S.P. (2003). Organizational behaviour: concepts, controversies, and application. 9th edition. New Jersey: Prentice Hall International