

**HUBUNGAN STRATEGI SUPERVISI KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI
PERAWAT DALAM PELAKSANAAN PENDOKUMENTASIAN ASUHAN
KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH PARIAMAN**

ARTIKEL

Oleh :

ETLIDAWATI

BP : 1021224025



**PROGRAM MAGISTER ILMU KEPERAWATAN KEKHUSUSAN
KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KEPERAWATAN
ALIANSI UNIVERSITAS INDONESIA – UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2012**

HUBUNGAN STRATEGI SUPERVISI KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RSUD PARIAMAN

Etlidawati¹, Zulkarnain Edward², Etty Rekawati³

Abstrak

Supervisi dalam keperawatan di tujuikan untuk mengarahkan pada perawat dalam ,memberikan asuhan keperawatan. Penelitian bertujuan untuk melihat hubungan strategi supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksanaan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pariaman tahun 2012. Jenis penelitian deskriptif korelasi pendekatan *cross sectional*. Pengumpulan di lakukan tanggal 1 sampai 16 Juni 2012 . Sampel adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman dengan jumlah sampel 86 orang. Dengan teknik pengambilan sampel , *proposional random sampling*. Hasil uji statistik bivariat *chi-square* menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna startegi supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan ,yaitu dilihat struktur, keterampilan, dukungan dan keberlanjutan supervisi, serta dalam analisis multivariat faktor yang dominan keberlanjutan supervisi. Rekomendasi untuk manajemen diharapkan selalu meningkatkan kemampuan supervisi kepala ruang , motivasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan termasuk pendokumentasian dengan mengevaluasi format asuhan keperawatan yang sudah ada .

Kata kunci : Struktur,keterampilan,dukungan,keberlanjutan supervisi dan motivasi

Relationship of strategy supervision head nursing with of motivation nursing care implementation of documentation in ward of RSUD Pariaman 2012

abstract

Supervision in nursing aimed to direct the nurse in, providing nursing care. The study aims to look at the relationship of supervision strategy head room with the conduct of the motivation nurses documenting nursing care in the inpatient hospital Pariaman in 2012. Descriptive research cross sectional correlation. Research done 1st to June 16th, 2012 at hospitals Pariaman. The sample is a nurse practitioner in a hospital inpatient Pariaman with a sample of 86 people. With sampling, a proportional random sampling. The results of statistical tests chi-square bivariate results showed the presence of a significant relationship supervision strategy nurse executive room with motivation in the documentation of nursing care, which is visible structures, skills, support and sustainability, while the results of multivariate analysis of the most dominant factor is the continuation of supervision once in control by skills, structure and support. Recommendations for nursing management are expected to always improve head room supervision, motivation of nurses in providing nursing care included documentation.

Keywords:structure, skills, support, supervision and motivation sustainability
Reference : 1987 – 2011

LATAR BELAKANG

Manajemen keperawatan adalah terlaksananya asuhan keperawatan yang bermutu kepada pasien. Pelaksanaan manajemen keperawatan didukung kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pelayanan keperawatan yang efektif dan efisien oleh setiap perawat apakah sebagai staf, ketua tim, kepala ruang, pengawas atau kepala bidang (Swansburg,Rc.2000).

Melaksanakan peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kita akan dapat melihat kinerja perawat melalui pengamatan langsung yaitu proses pemberian asuhan keperawatan atau catatan pasien (dokumentasi) asuhan keperawatan yang telah diberikan. Dalam melaksanakan perannya biasa perawat dilandasi oleh adanya motivasi dan kemampuan dalam memberikan asuhan keperawatan. Teori Motivasi menurut Frederick Herzberg (Winardi,2001) yang dikenal dengan teori dua faktor menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Dalam pelaksanaan asuhan keperawatan diperlukan pengarahan dan pengawasan melalui kegiatan supervisi.

Supervisi adalah suatu proses kemudahan untuk penyelesaian tugas-tugas keperawatan (Swanburg & Swansburg,1999). Kegiatan supervisi adalah kegiatan – kegiatan yang terencana seorang menejer melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari – hari (Arwani,2006). Seorang supervisor keperawatan dalam menjalankan tugasnya sehari – hari harus memiliki kemampuan (Arwani,2006) yaitu memberikan pengarahan dan petunjuk yang jelas sehingga dapat dimengerti oleh staf dan pelaksana keperawatan, memberikan saran, nasehat dan bantuan kepada staf dan pelaksanaan keperawatan,memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja, memberikan latihan dan bimbingan yang diperlukan oleh pelaksana keperawatan, melakukan penilaian terhadap penampilan kinerja perawat, mengadakan agar asuhan keperawatan yang diberikan lebih baik. Hyrkas dan Pauninen - Ilmonen (2001 dalam Supratman 2008),menjelaskan bahwa supervisi klinik yang dilakukan dengan baik berdampak positif bagi *quality of care* atau kualitas pelayanan yang meningkat. Dokumentasi keperawatan adalah suatu mekanisme yang di gunakan untuk

mengevaluasi asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien. Fungsi pendokumentasian keperawatan bertanggung jawab untuk mengumpulkan data dan mengkaji status klien, menyusun rencana asuhan keperawatan dan menentukan tujuan, mengevaluasi asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien. Kegiatan supervisi yang baik tidak terlepas dari kemampuan seorang manajer (kepala ruangan) dalam melakukan bimbingan, arahan serta memotivasi karyawannya dalam kegiatan, Termasuk dalam kegiatan supervisi yang dapat dilihat dari model supervisi yang dilakukan kepala ruang yang dapat di lihat dari kemampuan struktur, skills, support dan sustainability kepala ruangan Berdasarkan hasil pengkajian selama praktek Residensi (Etlidawati,2011).di RSUD Pariaman di dapatkan data berdasarkan hasil pengamatan bahwa, supervisor di RSUD Pariaman bekerja berdasarkan SK Direktur dan berada di bawah koordinasi bidang pelayanan keperawatan. Kepala ruangan sebagai supervisor belum melakukan peran bimbingan secara optimal, kegiatan supervisi di ruangan lebih berfokus pada pengawasan terhadap pendokumentasian. Dilihat dari semua format dokumentasi asuhan belum terisi dengan lengkap. Dari

hasil medical record di ambil 50 sampel dokumentasi rekam medik pasien rawat inap, hanya 21 dokumen (42%) yang dokumentasi asuhan keperawatan terisi lengkap,19 dokumen (58%) di isi tidak lengkap.

Dan hasil pengamatan di ruang rawat inap dokumentasi asuhan keperawatan terisi , Pengkajian 47%, diagnosa keperawatan 54%, Perencanaan 47 %, tindakan keperawatan 49 % dan evaluasi 50 %. Dari data tersebut tampaklah pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan masih rendah (49,5 %). Sedangkan yang ditetapkan Depkes 80%, hal ini menunjukkan asuhan keperawatan yang berkesinambungan belum terlaksana dengan baik. Hal lain di dapatkan pada waktu residensi supervisi terhadap pendokumentasian tidak ada di lakukan oleh kepala ruang. Setelah perawat melakukan implementasi tindakan tidak dilanjutkan dengan pencatatan, perawat pada status pasien. Menurut model supervisi klinik seorang supervisor harus mampu membuat aturan, meningkatkan ketetampilan, memberikan dukungan kepada untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan asuhan serta selalu mengevaluasi yang berlanjut terhadap apa yang di lakukan (Page & Wosket, 1995).

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan strategi supervisi kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pariaman.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini adalah, *deskriptif korelasi* dengan *cross sectional study* karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan strategi supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat RSUD Pariaman tahun 2012. Penelitian ini dilaksanakan di Ruang rawat inap RSUD Pariaman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Pariaman yang berjumlah 110. Besar sampel yang diteliti dengan menggunakan rumus (Arikunto,2006) sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat kepercayaan /ketepatan yang diinginkan 95% (0,05)

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 responden dengan teknik sampling *proportional random sampling*. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari sampai Juli 2012 dan pelaksanaan penelitian dilakukan mulai dari uji kuesioner sampai pengumpulan data dari tanggal 01 Juni sampai dengan 16 Juni 2012. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner motivasi yang dikembangkan oleh peneliti sendiri berdasarkan modifikasi dari beberapa teori dan konsep, Pengolahan data yang dilakukan melalui beberapa tahapan (Hastono, 2007) diantaranya *editing, coding, processing, dan cleaning*. Analisis data dilakukan dengan analisis univariat, bivariat dan multivariat.

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini telah dilaksanakan di Rumah Sakit umum Daerah Pariaman. Dilaksanakan dari tanggal 1 Juni s/d 23 Juni 2012 dengan jumlah sampel 86 orang. Adapun hasil penelitian karakteristik responden antara lain , responden yang berumur < 30 tahun (45,3%), berumur ≥ 30 tahun (54,7%). Pendidikan akademik

(90,7%), sarjana (9,3%). Lama bekerja < 5 tahun 51,2%, 5 – 10 tahun (34,8%) dan > 10 tahun 14 dan status pekerjaan PNS (65,1%)..

Tabel 1. Gambaran Strategi supervisi

Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Struktur	Baik	51	59,3
	Kurang baik	35	40,7
Total		86	100,0
Keterampilan	Baik	44	51,2
	Kurang Baik	42	48,8
Total		86	100,0
Dukungan	Baik	45	52,3
	Kurang Baik	41	47,7
Total		86	100,0
Keberlanjutan	Baik	44	51,2
	Kurang Baik	42	48,8
Total		86	100,0

Tabel 2. Gambaran Motivasi

KATEGORI	FREKUENSI (n)	PERSENTASE (%)
Tinggi	49	57
Rendah	37	43
TOTAL	86	100

Dari tabel dapat dilihat motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, separoh responden (57 %) motivasi perawat tinggi .

Hubungan struktur supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Tabel 3. Hubungan struktur dengan motivasi

STRUKTUR SUPERVISI	MOTIVASI PERAWAT		T n %	P value	OR
	T n %	R n %			
Baik	35 68,6	16 31,4	51 100	0,016	3,2
Kurang Baik	14 40,0	21 60	35 100		
Total	49 57,0	37 43,0	86 100		

Berdasarkan analisis bivariat hubungan struktur supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, bahwa ada sebanyak 35(68,8%)struktur supervisi kepala ruang baik memiliki tingkat motivasi tinggi, di bandingkan dengan struktur supervisi kurang baik ada14 (40,0%) motivasi tinggi, nilai $p\ value = 0,016(p < \alpha = 0,05)$. Maka adanya hubungan bermakna antara struktur supervisi kepala ruang terhadap motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal karena perawat sering melakukan pengkajian data sejak klien masuk sampai dengan pulang, merumuskan masalah keperawatan berdasarkan keluhan dan analisis masalah.

Dari penelitian ini kegiatan supervisi kepala ruang di lihat dari strategi struktur yang meliputi sebagai fasilitator, konsultasi dan assisting (penilai) sangat berhubungan dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian. Bimbingan yang kurang dapat mempengaruhi perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Maksud dari supervisi untuk memastikan bahwa perawat dalam memberikan asuhan keperawatan termasuk dalam pendokumentasian asuhan keperawatan telah sesuai dengan standart yang telah di tetapkan (PPNI, 2002).

Penelitian ini juga sama dengan penelitian (Agung Pribadi, 2009), mengatakan bahwa adanya hubungan supervisi kepala ruang terhadap dokumentasi asuhan keperawatan. Serta adanya hubungan motivasi perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawat di ruang rawat inap RSUD Kelet Propinsi Jawa Tengah. .

Kesamaan hasil ini mungkin di sebabkan rata – rata di lihat dari umur banyak perawat di RSUD pariaman tersebut masih usia berkisar umur < 30 tahun berkisar 45,3 %. Pendidikan rata diploma. Serta perawat juga merasa dokumentasi asuhan keperawatan merupakan tanggung jawabnya untuk di melakukan

pendokumentasi, karena sebagai barang bukti. Hal ini terlihat perawat selalu menerapkan proses keperawatan dari tahap pengkajian sampai evaluasi dan di catat di format yang baku.

Menurut Herzberg's ada beberapa unsur yang mendorong faktor motivator yaitu umpan balik langsung (direck feedback), evaluasi kerja harus tepat pada waktunya, belajar sesuatu yang baru . Hal ini juga yang di kemungkakan dalam peran dan model supervisi keparawatan klinik dalam Model 4 S diantaranya strategi struktur supervisi karu yang harus mampu mengembangkan pengalaman perawat dalam konsultasi, fasilitasi dan assisting (menilai).

Hubungan Keterampilan Supervisi kepala ruang terhadap motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Tabel 4, Hubungan Keterampilan supervisi dengan motivasi

KETERAMPLAN SUPERVISI	MOTIVASI PERAWAT		T	p value	OR
	T	R			
	n %	n %	n %		
Baik	32 72,7	12 27,3	44 100	0,002	3.922
Kurang Baik	17 40,5	25 59,5	42 100		
Total	49 57,0	37 43,0	86 100		

Berdasarkan analisa bivariat dapat hubungan antara keterampilan (skill) supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat di peroleh bahwa ada sebanyak 32 (72,7%) aspek keterampilan supervisi baik mempunyai motivasi tinggi. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p\ value = 0,005$ ($\alpha < 0.05$) maka dapat ada hubungan antara skill supervisi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal juga di temukan pada penelitian Agung Pribadi (2009) bahwa diduga adanya hubungan faktor persepsi perawat tentang supervisi kepala ruang dengan pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kelet Jawa Tengah. Hasil ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan Lusiana (2008) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara supervisi kepala ruang dengan kualitas dokumentasi proses keperawatan.

Kesamaan penelitian ini di sebabkan karena perawat sudah menganggap bahwa pendokumentasian ini merupakan tanggung jawab dan tanggung gugat perawat. Dan dokumentasi merupakan bukti penting karena merupakan bukti dari pelaksanaan asuhan keperawatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan. Di

samping itu juga pendokumentasian baik, karena waktu praktek residen peneliti juga melakukan penyegeran tentang pendokumentasian melalui pelatihan yang di ikut oleh seluruh kepala ruang dan perawat pelaksanaan di RSUD Pariaman. Sehingga juga meningkatkan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Serta adanya kebijakan dari pihak manajemen rumah sakit bahwa untuk kenaikan pangkat perawat harus membuat asuhan keperawatan yang di nilai dari dokumentasi asuhan keperawatan. Dan juga pendidikan kepala ruang ada yang sarjana dan ada yang diploman serta semua kepala ruang sudah pernah mendapat pelatihan manajemen ruangan . Sehingga sebagai kepala ruang ia sudah mempunyai ilmu untuk menata ruang yang lebih kondusif dalam bekerja,

Menurut Swansburg & Swansburg (1990) menyatakan bahwa tujuan supervisi keperawatan antara lain meningkatkan kemampuan pekerjaan melalui orientasi, latihan dan bimbingan individu sesuai kebutuhannya serta mengarahkan kepada kemampuan keterampilan keperawatan.

Supervisi yang dilakukan oleh dari aspek strategi keterampilan (*skill*) kepala ruang di RSUD di kategorikan baik 72,7 %

dalam memotivasi perawat .Berdasarkan hasil penelitian ini karena baik yang motivasi perawat dalam pelaksanaan dokumentasi hal ini dilihat rata – rata berpendidikan setingkat akademi dengan pengalaman kerja > 10 tahun. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya menyebabkan orang akan mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan. Di samping itu tingkat pendidikan rata – rata perawat pelaksanaan di RSUD Pariaman yaitu diploma tiga yaitu 90,7 %. Motivasi yang baik di perlihatkan dari kinerja perawat pelaksana melakukan pengkajian sejak klien masuk sampai pulang 72,1 % selalu melakukannya. Selalu mengevaluasi dokumentasi 52,3 % .

Di samping itu juga komitmen rumah sakit dalam upaya peningkatan SDM selain terhadap pendidikan juga di butuhkan pendidikan dan latihan keterampilan manajemen dan klinis untuk meningkatkan kualitas SDM.

Hubungan *Support* / Dukungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Dalam PendokumentasianAsuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman Tahun 2012

Tabel 6. Hubungan dukungan supervisi dengan motivasi

DUKUN GAN SUPER VISI	MOTIVASI PERAWAT		TOT AL n	p valu e	CI
	T	R			
	n %	n %			
Baik	32 71,1	13 28,9	45 100	0,01	3,47
Kurang Baik	17 41,5	24 58,5	41 100	1	5
Total	49 57,0	37 43,0	86 100		

Dari hasil analisa bivariat hubungan antara strategi dukungan (*support*) supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di peroleh bahwa ada sebanyak 32 (71,1%) dukungan supervisi baik mempunyai motivasi tinggi. Hasil uji statistik didapatkan nilai *p value* = 0,011 ($\alpha < 0.05$) maka dapat ada hubungan antara strategi support supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini juga hampir sama dengan penelitian Burdahyat (2009). Bahwa adanya hubungan antara dukungan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUP Sumedang. Adanya kesama ini mungkin di sebabkan karena pihak manajemen selalu memberikan dukungan kepada perawat dalam peningkatkan pengetahuan

termasuk dalam proses dokumentasi asuhan keperawatan. Serta hubungan yang harmonis antara perawat sesama perawat, pihak manajemen dan tim kesehatan yang lainnya. Perawat di RSUD Pariaman juga tidak di beratkan dengan masalah administrasi pasien. Serta tersedianya format untuk membuat asuhan keperawatan. Menurut Keliat, dalam model – model supervisi keperawatan klinik mengatakan prinsip supervisi keperawatan antara lain supervisi menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi efektif, merangsang kreativitas dan motivasi. Kegiatan supervisi mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang kondusif dan nyaman yang mencakup lingkungan fisik, atmosfer kerja, dan jumlah sumber sumber yang dibutuhkan untuk memudahkan pelaksanaan tugas. (Suarli dan Bahtiar, 2009): Supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan, pengarahan, observasi dan pemberian motivasi serta evaluasi terhadap pendokumentasian tiap-tiap tahap proses keperawatan. Kelengkapan dan kesesuaian dengan standar merupakan variabel yang harus disupervisi (Wiyana, 2008).

Hubungan Keberlanjutan supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Tabel 7. Hubungan Keberlanjutan supervisi dengan motivasi

KEBERLANJUTAN SUPERVISI	MOTIVASI PERAWAT		TOTAL	p	O
	TIN GGI	REND AH			
	n	n	n	val	R
	%	%	%	ue	
Baik	35	9	44	0,0	7,7
	79,5	20,5	100	00	78
Kurang Baik	14	28	42		
	33,3	66,7	100		
Total	49	37	86		
	57,0	43,0	100		

Dari hasil analisis univariat tentang keberlanjutan (sustainability) supervisi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksanaan dalam pendokumentasian di dapatkan, dari 86 responden menjawab baik 44 responden yaitu 51,2 % , yang menjawab kurang baik 42 responden yaitu 48,8 %. Baiknya keberlanjutan supervisi kepala ruang karena kepala ruang sering memberikan umpan balik terhadap arahan yang di berikan, membuat topic dan jadwal supervisi. Kemudian selalu melibatkan perawat dalam mengatasi masalah yang ada diruang rawat khususnya dalam pendokumentasian asuhan keperawatan Arwani ,(2003) bahwa sebagai seorang supervisor kepala ruang harus mempunyai

kemampuan / kompetensi untuk memberikan latihan dan bimbingan . Di samping itu sebagai supervisor kepala ruang harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk jenis pekerjaan yang akan di supervisi. Meningkatkan pengetahuan , keterampilan dan perilaku bawahan yang di supervisi .

Dari analisis bivariat hubungan antara keberlanjutan (sustainability) supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat di peroleh bahwa ada sebanyak 32 (71,1%) keberlanjutan (sustainability) supervisi baik mempunyai motivasi tinggi. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p\ value = 0,000 < \alpha 0,05$ maka dapat ada hubungan antara keberlanjutan (stainability) supervisi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hasil penelitian oleh M Saefullah,(2009). Menunjukkan adanya hubungan pelatihan dokumentasi yang dilakukan secara kontinju dengan supervisi yang di lakukan oleh kepala ruang . Dari penelitian di RSUD Parianam adanya hubungan yang bermakna antar aspek *subtainability* supervisi karu dengan motivasi perawat dalam dokumentasin ,hal ini berkemungkinan bahwa di RSUD Pariaman perawat pelaksana di berikan

kesempatan untuk melanjutkan pendidikan , serta di izinkan untuk mengikuti pelatihan – pelatihan yang berkaitan dengan pendokumentasian. Serta adanya keinginan perawat dalam peningkatan pengetahuan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal ini terlihat rasa antisiasnya perawat ikut desiminasin ilmu/ penyegaran tentang supervisi dan dokumentasi asuhan keperawatan waktu kami residensi. Kegiatan supervisor (karu) bertujuan untuk tetap mempertahankan pengalaman, keterampilan, serta nilai – nilai yang di anut perawat. Kegiatan ini dilakukan dengan cara supervisor menstransfer ilmu kepada perawat pelaksana.

Dilihat dari peran supervisor tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan system kerjanya. Para supervisor mengkoordinasikan pekerjaan karyawan dengan mengarahkan, melancarkan, membimbingan, memotivasi, dan mengendalikan (Dharma, 2003). Seorang kepala keperawatan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari harus memiliki kemampuan dalam (Suyanto, 2008): a. Memberikan pengarah dan petunjuk yang jelas, sehingga dapat dimengerti oleh staf dan pelaksana

keperawatan. b. Memberikan saran, nasehat dan bantuan kepada staf dan pelaksanaan keperawatan. c. Memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja kepada staf dan pelaksanaan keperawatan. d. Mampu memahami proses kelompok (dinamika kelompok). e. Memberikan latihan dan bimbingan yang diperlukan oleh staf dan pelaksana keperawatan. f. Melakukan penilaian terhadap penampilan kinerja perawat. g. Mengadakan pengawasan agar asuhan keperawatan yang diberikan lebih baik.

Sedangkan dikaitkan dengan motivasi dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di RSUD Pariaman, Pihak manajemen rumah sakit selalu ingin meningkatkan kemampuan dari perawat dengan mengadakan pelatihan baik formal maupun informal. Dan dilihat dari pengalaman kerja kepala ruangnya yang lebih dari 10 tahun dan pendidikan minimal akademik, hal tersebut juga banyaknya perawat muda yang masih berumur muda dan status kepegawaian yang kontrak. Membuat perawat yang terutama non PNS untuk meningkatkan kerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Faktor yang Dominan Dalam Supervisi Yang Dilakukan Kepala Ruang Terhadap Motivasi Dalam Dokumentasi

Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman Tahun 2012

Hasil analisis multivariat terlihat semua variabel memenuhi syarat untuk masuk uji kandidat dimana nilai *p value* <0,25. Tapi yang paling dominan yang berkaitan erat dengan motivasi perawat dalam dokumentasi yang dikaitkan dengan aspek supervisi kepala ruang yaitu keberlanjutan terhadap supervisi kepala ruang.

Aspek keberlanjutan supervisi kepala ruang bertujuan untuk tetap mempertahankan pengalaman, keterampilan, nilai – nilai yang telah dianut perawat. Kegiatan ini dilakukan secara kontinju dengan cara mentranfer ilmu supervisor kepada perawat pelaksana (Page dan Wosket dari hasil penelitian di Greater Manchester dalam model supervisi klinik, Supratman, 2008).

Hasil uji statistik didapatkan pada pemodelan akhir didapatkan aspek sustainability memiliki nilai OR = 10. Hal ini berarti aspek keberlanjutan kepala ruang baik dalam memotivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan berpeluang 10,108 kali motivasi .di banding dengan variabel yang lain.

Hal ini berkaitan dengan pengalaman kerja kepala ruang yang lebih < 10 tahun,

perawat pelaksana masih banyak usia dewasa 54,7 %. Karakteristik perawatnya juga banyak perempuan 88,4 %. Pendidikan perawat pelaksana minimal tingkat akademik 90,7 % yang sudah memahami pentingnya dokumentasi asuhan keperawatan.

Menurut Robbin, 2009, bahwa motivasi kerja dan kerja perawat pelaksana di pengaruhi oleh faktor individu perawat yaitu latar belakang pendidikan, lama kerja dan status pegawai. Dan begitu juga menurut teori motivasi Herzberg's bahwa motivasi seorang di pengaruhi oleh faktor motivator / faktor instruksi yang meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Dan faktor higienis yaitu faktor ekstrinsi yaitu adanya supervisi kepala ruang, kebijakan rumah sakit, hubungan kerja dengan rekan kerja

Prinsip yang harus dipenuhi dalam kegiatan supervisi adalah harus dilakukan secara objektif dan mampu memacu terjadinya penilaian diri (*self evaluation*), bersifat progresif, inovatif, fleksibel, dapat mengembangkan potensi atau kelebihan masing-masing orang yang terlibat, bersifat kreatif dan konstruktif dalam mengembangkan diri disesuaikan dengan kebutuhan, dan supervisi harus dapat meningkatkan kinerja bawahan dalam

upaya meningkatkan kualitas asuhan keperawatan (Arwani, 2006).

Ada beberapa prinsip supervisi yang dilakukan di bidang keperawatan (Nursallam, 2010) antara lain: 1) Supervisi dilakukan sesuai dengan struktur organisasi, 2) Supervisi menggunakan pengetahuan dasar manajemen, keterampilan hubungan antar manusia dan kemampuan menerapkan prinsip manajemen dan kepemimpinan, 3) Fungsi supervisi diuraikan dengan jelas, terorganisasi dan dinyatakan melalui petunjuk, peraturan uraian tugas dan standard, 4) Supervisi merupakan proses kerja sama yang demokratis antara supervisor dan perawat pelaksana. 5) Supervisi merupakan visi, misi, falsafah, tujuan dan rencana yang spesifik, 6) Supervisi menciptakan lingkungan yang kondusif, komunikasi efektif, kreatifitas dan motivasi, 7) Supervisi mempunyai tujuan yang berhasil dan berdaya guna dalam pelayanan keperawatan yang memberi kepuasan klien, perawat dan manajer.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Struktur supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksanaan dalam

- pendokumentasian asuhan keperawatan separoh baik.
2. Keterampilan supervisi kepala ruang dengan motivasi pelaksana dalam pendokumentasian asuhan perawat separoh baik
 3. Dukungan supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksanaan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan separoh baik
 4. Motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sebagian besar adalah tinggi
 5. Ada hubungan bermaknan antara struktur supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.
 6. Ada hubungan bermakna antara keterampilan supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan
 7. Ada hubungan bermaknan antara dukungan supervisi kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan
 8. Ada hubungan bermaknan antara keberlanjutan supervisi kepala ruang

dengan motivasi perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

9. Analisis multivariat variabel yang paling berhubungan dengan motivasi perawat dalam pendokumentasia askep adalah strategi keberlanjutan supervisi kepala ruang.

B. Saran

Bagi RSUD Pariaman

.Selalu meningkatkan supervisi keperawatan baik yang di lakukan oleh kepala ruangan maupun bidang keperawatan antara lain dengan :

1. Penyusunan materi, jadwal dan frekuensi yang teratur serta selalu melakukan pantau dan evaluasi secara periodi.
2. Selalu meningkatkan kerja sama dengan tim keperawatan untuk terus meningkat mutu asuhan keperawatan.
3. Melakukan review terhadap uraian tugas (*job description*) kewenangan dan tanggung jawab pada kepala ruangan, perawat sehingga supervisi dapat terarah
- b. Peningkatan kualitas sumber daya manusia perawat di RSUD Pariaman dapat dilakukan melalui berbagai upaya antara lain :

1. Upaya pengembangan SDM perawat masuk kedalam rencana strategis rumah sakit sehingga upaya peningkatan SDM perawat menjadi lebih baik.
2. Menyusun dan mengadakan paket pelatihan dokumentasi proses keperawatan secara regular dan bertahap di lingkungan internal RS dengan bekerjasama dengan institusi pendidikan.

2. Saran Penelitian Berikutnya

1. Melaksanakan penelitian lanjutan tentang faktor lain yang berhubungan dengan kualitas dokumentasi proses keperawatan baik dari aspek individu, kelompok atau organisasi
2. Melaksanakan tentang mutu asuhan keperawatan dengan kepuasa perawat dalam rangka meningkatkan asuhan keperawatan
3. Melakukan penelitian mengenai efektifitas model asuhan keperawatan terhadap kualitas dokumentasi proses keperawatan dan meneliti kebutuhan tenaga parawat berdasarkan beban kerja sehingga di peroleh rasio perawat dan pasien yang seimbang

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Rineka Cipta.
- _____ (2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Arwani & Heru Supriyanto, (2006), *Manajemen Bangsal Keperawatan*, Jakarta, EGC
- A. Pribadi, (2009), *Analisis Pengaruh Pengetahuan, Motivasi Dan Persepsi Perawat Tentang Supervisi Kepala Ruang Terhadap Pendokumentasian Pelaksanaan asuhan Keperawatan Di RSUD Kelet Japara, Jawa Tengah*. Tesis
- Ahkmad, Husain. (21 Februari 2011). *Supervisi dalam keperawatan*. Online. [Hhpp://oechayanthe blog
blogspot.com/2011/2](http://oechayanthe.blogspot.com/2011/2)
- Budiarto, Eko. (2002), *Biostatistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*, Jakarta. EGC
- Clinical Supervision a structured approach to base practice. (2008). *National Council for the professional development of nursing and midwevery Ireland*.
<http://www.newm.ei/1299/85/3167984576%5C%20Supervision%576%5C%20Supervision%>
- Cole, G.A. (1996). *Management Theort and Practise*. Letts Educational Aldine. London
- Dalami, Ermawati (2011). *Dokumentasi Keperawatan Dengan Kurikulum berbasis Kompetensi*. Jakarta. Trans Info Media.

- Dessley, Gray. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta Pt Prenhallindo .
- Dinarti, & Ratna Aryani. (2009). *Dokumentasi keperawatan*. Jakarta Trans InfoMedia
- Departemen Kesehatan RI. (2001). Instrumen Evaluasi Penerapan Sandat Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit. Direktorat Yanmedik & Keperawatan. Jakarta
- Eni Radiani. (2009). *Analisis Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Cimahi Tahun 2009*. Tesis
- Etta Mamang, S & Sopiah (2010). *Metodologi Penelitian ; Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Jakarta. Andi Offset.
- Emizar. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Gillies. (1994). *Nursing Management : a System Approach*, Philadelphia : W.B. Saunders Company
- (1996) *Manajemen Keperawatan ; Suatu Pendekatan System*. Terjemahan Philadelphia: W B Saundert
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang. Undip.
- Hamid, A Y. (2007). *Buku Ajar Riset Keperawatan. Konsep, etika, Instrument*. Jakarta. EGC
- Hasibuan ,SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- . (2010). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hastono, (2006). *Basic Data Analysis for Health Research Training*, FKM. UI
- Hubber, D (2000). *Leadrship Nursing Care Management*, Philadelphia: WB. Saunders Company.
- Hamzah. (2011). *Teori Motivasi & Pengukuran, Edisi 8*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hyrkas K, & Paunonen – Ilmonen M, (2001), The effects of clinical supervision on the quality of care : examining the result of team supervision, *Journal of Advanved Nursing*, 33(4):492-502
- Ilyas. (2000). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*;
- Ivancevich, J M & Robert, Konospaske. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* . Jakarta. Erlangga.
- Kozier (1997). *Fundamental of Nursing Concepts, Process and Practice* California: Eddison Wesley Publishing Company.
- Kron.Thora. Gray, Anne (1987). *The Management of Patient Care : Putting Leadership Skill Work*, Sixth Edition : W.b. Saunders Company
- Kusnanto. (2004). *Pengantar Profesi & Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta. EGC.
- Lusianah, (2008). *Hubungan motivasi dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses keperawatan di instalasi rawat inap RS Marinir Cilandak Jakarta Selatan*. FIK UI (tesis)
- Marquis, B & Huston. (1990). *Ledership Roles and Management Function in Nursing*. Philadelphia : Lippincott Company.

- Mc Eachen & Keogh.. (2007). *Nurse Management Demystified, A Self teaching Guide*, New York : Mc Graw Hill
- Milne, D & James, I A. (2005). *Clinical Supervision : Ten test of a model*, Clinical Psychologi. Form 151 : 6 – 9.
- Murhayati, Tatik.(2008). *Analisis Pengaruh Faktor – Faktor Instrinsik Motivasi Perawat Terhadap Pelaksanaan Pendokumentasian asuhan keperawatan Di RSJD. Dr. Amino Gonhohutomo Semarang* . tesis
- Muhammad Saefulloh. (2009). *Pengaruh Pelatihan Asuhan keperawatan dan Supervisi terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Indramayu*. FIK UI. Tesis.
- Notoatmodjo. (2002). *Pengantar Pendidikan dan Ilmu Prilaku Kesehatan*. Yogyakarta. Andi Offset.
- . (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta : Medica Salemba.
- (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu keperawatan*, Edisi 2. Selemba Medika.
- Page S. & Wosket V, (1995), *Clinical Supervision for Nurse and Allied Health Professionals : the 4S Model* Routledge & New York, Available From : [www. Northwestsolution.co.uk](http://www.Northwestsolution.co.uk)
- Potter dan Perry. (2005). *Buku ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses & Praktik*. Jakarta. EGC.
- Profil Kesehatan RSUD Pariaman. (2010)
- Rikosangatkeren.blongsopot.com/2012/06/uji-persyaratan – analisis dan pengujian
- Riyanto, Agus. (2010). Modul , *Basic Data Analysis For Health Research Training*. Di sampaikan Pada Pelatihan Pengolahan Data dan Analisis Data Kesehatan , Di akper Setih Setio Muara Bungo, Jambi
- Robbins, Stephen, P .(2001) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta.PT Prenlindo.
- Saljan,(2005). *Instrumen Evaluasi Supervisi*. Online 31 Desember 2011
- Sabri, Luknis & Hastono.(2010). *Statistik Kesehatan*. Jakarta. Rajawali Pres
- Sayanto. (2009). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta. Mitra Cendikia.
- Setiadi. (2012). *Konsep & Penulisan Dokumentasi Asuhan keperawatan,Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Siagian, P Sondang. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.Jakarta. Rineka Cipta
- Sitorus, Ratna (2011). *Manajemen Keperawatan : Manajemen Keperawatan Diruang Rawat*. Jakarta. Sagung Seto.
- Sopiyudin Dahlan. (2009). *Langkah – langkah : Membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran dan Kesehatan* . Jakarta. Sagung Seto
- Suarli, S & Yahyah Bahtiar.(2010). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta. Erlangga

- Setiawan, Nugraha.(2007). *Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie – Morgan : Telaah Konsep dan Aplikasinya*. Unpad
- Supratman. (2008). *Model – Model Supervisi Keperawatan Klinis*. FIK.UMS
- Swansburg. RC (2000). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan , untuk perawat Klinis*. Jakarta. EGC
- Wahyudi, Ardi. (2011). *Hubungan Supervisi dan Motivasi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Dr. Soedarso. Pontianak*. FIK UI. Tesis. Tidak di publikasikan
- Woke MM, (1990), *Nursing care delivery system : status and vision*, Journal of nursing administration 20 (5): 34-40