

Pengaruh Supervisi Klinis Model Proktor Terhadap Loyalitas Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Ganesha

Candy Oktarina

Rumah Sakit Umum Ganesha, Celuk Sukawati, Gianyar Bali

e-mail: candyoktarina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi klinis model proktor terhadap loyalitas perawat di ruang rawat inap RSU Ganesha. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 34 orang menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin. Teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 5 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi klinis model proktor berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas perawat di ruang rawat inap RSU Ganesha. Besarnya pengaruh supervisi klinis model proktor terhadap loyalitas perawat yaitu 52,4 persen. Disarankan pihak manajemen untuk meningkatkan intensitas supervisi kepada perawat dan menerapkan model proktor yang terbukti dapat mempengaruhi loyalitas perawat.

Kata kunci: supervisi model proktor, loyalitas, perawat

The Effect of Clinical Supervision of Proctor Model on Nurse Loyalty in the Inpatient Room of Ganesha Hospital

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of clinical supervision of proctor model on nurse loyalty in the inpatient ward of Ganesha General Hospital. This type of research is quantitative. The number of samples used as many as 34 people using the saturated sample method. Data was collected using a 5-point Likert scale questionnaire. The data analysis technique used simple linear regression. Hypothesis testing was carried out using t-test at a significance level of 5 percent. The results showed that clinical supervision of proctor model had a significant positive effect on nurse loyalty in the inpatient ward of Ganesha General Hospital. The magnitude of the effect of supervision of proctor model on nurse loyalty is 52.4 percent. It is recommended that the management increase the intensity of supervision to nurses and to implement the proctor model which is proven to affect nurse loyalty.

Keywords: Proctor model supervision, loyalty, nurses

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 menyebabkan banyak rumah sakit di seluruh dunia mengalami kesulitan baik secara manajemen maupun sarana prasarana dalam memberikan pelayanan karena jumlah pasien melonjak dalam waktu singkat. Salah satu yang dilakukan yaitu mempersiapkan seluruh fasilitas kesehatan khususnya rumah sakit. Dalam kondisi normal belum semua rumah sakit di Indonesia memiliki kualitas dan kuantitas yang sama karena berbagai keterbatasannya.

Karena itu seluruh rumah sakit, negeri maupun swasta harus siap menghadapi wabah ini. Kesiapan tersebut bisa dilihat dari berbagai aspek bukan hanya dari satu sisi. Salah satunya adalah kesiapan sumber daya manusia yang sangat vital. Setiap rumah sakit harus betul-betul memastikan sumber daya manusia yang dimiliki seperti dokter, perawat maupun tenaga non medis yang memiliki kesiapan *skill*, maupun kesiapan fisik dan mental.

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual yang komprehensif atau holistik yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama sehingga kontribusi yang diberikan keperawatan sangat menentukan kualitas dan mutu pelayanan Rumah Sakit (Nursalam, 2018).

Loyalitas perawat merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah

sakit, sebab dengan adanya loyalitas kerja yang baik, maka perawat memiliki empati yang lebih terhadap rumah sakit. Beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan perawat untuk rumah sakit antara lain taat pada peraturan, tanggungjawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi, dan suka terhadap pekerjaan. Aspek-aspek loyalitas tersebut, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut di atas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif (Nawawi, 2018).

Rumah Sakit Umum Ganesha merupakan salah satu rumah sakit swasta yang letaknya di Kabupaten Gianyar dalam kegiatan operasionalnya Rumah Sakit Ganesha memerlukan perawat yang memiliki loyalitas yang tinggi. Jika loyalitas perawat tinggi, maka tujuan yang diharapkan oleh RSU Ganesha akan lebih mudah untuk diraih, sebaliknya akan menjadi masalah jika loyalitas yang dimiliki perawat rendah. Menurut manager keperawatan RSU Ganesha loyalitas kerja perawat selama pandemi Covid 19 menunjukkan penurunan, ini bisa dilihat dari ketidakdisiplinan, ketakutan dan tidak bersemangatnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, mengingat dalam situasi pandemi seperti saat ini, dimana rumah sakit merupakan benteng pertama yang harus menghadapi pandemi tersebut. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang perawat dituntut memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

Menurut Ardana (2016), menjelaskan bahwa supervisi adalah tindakan observasi personal sesuai dengan fungsi dan aktifitasnya, menjalankan kepemimpinan dalam proses asuhan keperawatan. Menurut Bangun (2018) menerangkan bahwa supervisi adalah suatu proses kemudahan untuk penyelesaian tugas keperawatan. Potensi sumber daya perawat itu perlu terus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong perawat untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan. Namun tidak semua perawat memiliki potensi yang cukup tinggi untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, sangat dirasakan perlunya pembinaan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para perawat.

Supervisi Klinis

Fungsi pengawasan dan pengendalian (*controlling*) merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini mempunyai kaitan erat dengan ketiga fungsi manajemen lainnya, terutama fungsi perencanaan (Hasibuan,2001). Supervisi merupakan salah satu proses kegiatan atau pelaksanaan sistem manajemen yang merupakan bagian dari fungsi pengarahan serta pengawasan dan pengendalian (*controlling*) (Wiyana, 2016).

Supervisi merupakan salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan di ruang rawat inap. Pelaksanaan supervisi mempunyai dampak yang positif kepada peningkatan profesionalitas, akuntabilitas staf (Nursalam,2011). Kegiatan penjaminan kualitas asuhan keperawatan dapat dilakukan melalui kegiatan supervisi berjenjang

kepada staf (Keliat,2012). Pengawasan mengacu pada standar sebagai tolok ukur untuk penilaian kualitas pelayanan yang diberikan. Supervisi klinis dapat membantu peningkatan kualitas selama periode perawatan pasien (Davis,2011).

Model supervisi klinis yang dikembangkan oleh Brigid Proctor adalah model yang paling populer dari supervisi klinis di Inggris. Model Proctor dipilih oleh National Health Service (NHS) dan banyak diteliti serta diimplementasikan di beberapa pusat kesehatan (Lynch,2008). Supervisi klinis model Proctor memberikan kesempatan sebagai sarana mempromosikan akuntabilitas profesional (fungsi normatif), peningkatan keterampilan, pengembangan pengetahuan (fungsi formatif) serta memperoleh dukungan sebaya dan menghilangkan stres perawat (fungsi restoratif) (Brunero,2008). Pada praktiknya, perawat selalu dikaitkan dengan pelaksanaan supervisi. Perawat membutuhkan dukungan

moral, pengembangan kualitas personal, integritas, pengetahuan dan kesadaran diri. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian bahwa supervisi klinis mempengaruhi kualitas pelayanan sehingga dapat dianggap sebagai kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas praktik keperawatan. Supervisi klinis memberikan dampak positif terhadap perubahan perilaku perawat senior dan perawat junior apabila dilakukan secara rutin.

Loyalitas

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh atau setia. Menurut Mangkuprawira (2015) loyalitas adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut. Menurut Dessler (2017) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di RSU Ganesha. Sampel penelitian adalah perawat di ruang rawat inap yang berjumlah 34 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana, Uji t, koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5 persen.

HASIL

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh variabel supervisi klinis model proktor terhadap loyalitas perawat dapat diketahui dengan analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,045	1,439		5,589	,000
	Supervisi	,923	,156	,724	5,933	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi $Y = 8,045 + 0,923X$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh supervisi klinis model proktor terhadap loyalitas perawat sebagai berikut:

- $a = 8,045$ artinya, apabila supervisi klinis model proktor tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya loyalitas perawat sebesar 8,045

- $b_1 = 0,923$ bernilai positif artinya peningkatan pada supervisi klinis model proktor maka loyalitas perawat akan meningkat.

T-test

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui apakah supervisi klinis model proktor berpengaruh terhadap loyalitas perawat adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

- Membuat Formulasi Hipotesis
 $H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh supervisi klinis model proktor terhadap loyalitas perawat.
 $H_a : b_1 > 0$, berarti supervisi klinis model proktor berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
- Penentuan Statistik Tabel
 Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a). Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan) = 5%
- Menghitung t-hitung
 Berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,933 dan nilai sig sebesar 0,00
- Keputusan
 Nilai $t_{hitung} = 5,933$ nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 diterima. Ini berarti secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka supervisi klinis model proktor berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi klinis model proktor terhadap loyalitas perawat di RSU Ganesha, maka digunakan analisis determinasi. Koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,509	1,94327

a. Predictors: (Constant), Supervisi

Besarnya koefisien determinasi ($R^2=0,524$) ini berarti pengaruh supervisi klinis model protor terhadap loyalitas perawat sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistic diketahui nilai $t_{hitung} = 5,933$ nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Ini berarti secara statistika pada taraf kepercayaan (α) = 5 %, maka supervisi klinis model proktor berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Variabel supervisi pada penelitian ini menggunakan indikator normatif, formatif, restoratif terbukti dapat membentuk variabel supervisi. Serta terbukti dapat mempengaruhi variabel loyalitas kerja perawat di Rumah Sakit Ganesha. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel supervisi terhadap loyalitas kerja bernilai positif. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik supervisi yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi loyalitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum Ganesha.

Besarnya koefisien determinasi ($R^2=0,524$) ini berarti pengaruh supervisi klinis model proktor terhadap loyalitas perawat sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Supervisi keperawatan merupakan suatu proses pemberian sumber-sumber yang dibutuhkan perawat untuk menyelesaikan tugas dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Supervisi memungkinkan seorang

supervisor keperawatan dapat menemukan berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan diruang yang bersangkutan melalui analisis secara komprehensif bersama-sama dengan anggota perawat secara efektif dan efisien. Sehingga perawat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan ingin tetap bertahan dalam organisasi.

Hasil penelitian bersesuaian dengan penelitian sebelumnya ditunjukkan oleh Sugiarto (2016) menunjukkan pelaksanaan supervisi keperawatan yang baik berdampak pada keinginan perawat untuk tetap bertahan bekerja di rumah sakit.

KESIMPULAN

Ada pengaruh positif dan signifikan supervisi klinis model proktor terhadap loyalitas perawat di ruang rawat inap RSUD Ganesha, dengan kontribusi sebesar 52,4 persen. Disarankan kepada manajemen untuk merepakan supervisi klinis model proktor untuk meningkatkan loyalitas perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana,dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Brunero S and Stein-Parbury J. 2008. The effectiveness of clinical supervision in nursing: an evidenced based literature review. *Australian Journal of Advanced Nursing*; 25(3): 86-94
- Davis C & Burke L. 2011. The effectiveness of clinical supervision for a group of ward managers based in a district general hospital: an evaluative study. *Journal of Nursing Management*.

- Dessler, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksaran. Jakarta.
- Lynch L, Hancox K, Happel B et all. 2008. *Clinical Supervision for nurses*. Wiley-Blackwell.
- Mangkuprawira, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Bogor.
- Nawawi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisni Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nursalam, 2018. *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Salemba Medika. Jakarta
- Nursalam. 2011 *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba Medika;. Keliat BA, Akemat. *Model praktik, 2012. keperawatan professional jiwa*. EGC, Jakarta.
- Sugiarto, 2016. *Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Dalam Persepektifk Perawat Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan Salatiga*. Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhamadiyah Surakarta.