

# MAKNA MENJADI SUPERVISOR BAGI KEPALA RUANGAN DI RSUD RATU ZALECHA MARTAPURA

Dewi Setya Paramitha\*, Yati Afiyanti\*\*, Yuliani Budiarti\*\*\*

Email: ds\_paramitha@yahoo.co.id

## ABSTRAK

Supervisi di rumah sakit adalah salah satu kunci untuk tetap mempertahankan kualitas asuhan keperawatan. Kompetensi kepala ruangan dalam melaksanakan perannya sebagai supervisor di ruang rawat harus menitik beratkan pada pengembangan sikap professional, keterampilan klinis serta peningkatan karir staf. Oleh karena itu penelitian ini berusaha untuk mengungkap makna pengalaman yang dirasakan kepala ruangan saat berperan menjadi supervisor di ruang rawat. Studi ini menggunakan metode kualitatif fenomenologi melalui wawancara mendalam pada enam orang kepala ruangan di RSUD Ratu Zalecha Martapura. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menjadi seorang supervisor bagi kepala ruangan juga berarti sebagai pengarah dalam mengembangkan pengetahuan perawat, sebagai bagian tugas dan kewajiban dalam pekerjaan dan sebagai bagian pencapaian aktualisasi diri. Supervisor memainkan peran penting untuk mendukung pemberian asuhan keperawatan yang berkualitas. Hasil penelitian ini diharapkan agar kepala ruangan selalu berupaya menjadi *role model* bagi perawat pelaksana, meningkatkan pengetahuan tentang supervisi dan manajemen kepemimpinan secara berkesinambungan.

Kata Kunci : Kepala ruangan, makna, supervisor  
Daftar Rujukan : 32 (2001 – 2017)

## PENDAHULUAN

Pelayanan asuhan keperawatan sebagai salah satu pelayanan terbesar di rumah sakit tentunya senantiasa harus dipantau pelaksanaannya untuk menjamin kualitasnya sesuai dengan standar. Beberapa ahli mengatakan diperlukan cara untuk mengatur pelayanan asuhan keperawatan agar pasien menerima hasil yang sebaik-baiknya. Salah satu cara tersebut yaitu melalui kegiatan supervisi. Supervisi merupakan bagian dari fungsi pengarahan dalam proses manajemen keperawatan dan menjadi syarat utama dalam pemberian layanan keperawatan yang berkualitas tinggi melalui sistem evaluasi, kesempatan mempelajari hal-hal baru, meningkatkan retensi staf, efisiensi dan efektivitas. Supervisi sangat penting dalam pelayanan keperawatan untuk menghasilkan asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi dan keberhasilan pencapaian tujuan rumah sakit (Sugiharto *et al.*, 2012; Sitorus & Panjaitan, 2011).

Bukti empiris mengemukakan bahwa supervisi tidak sebatas aktivitas pengawasan untuk memastikan bahwa suatu proses berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan standar yang ditetapkan. Supervisi yang efektif adalah melakukan observasi, memberikan umpan balik atau refleksi, membimbing, memberikan dukungan, mengembangkan keterampilan, menyediakan informasi, mengatur pelayanan dan mencari alternatif pemecahan masalah (Brunero & Parbury, 2008; Brunetto *et al.*, 2011; Choi & Kim, 2014; Cruz, 2011; de Abreu & Marrow, 2012; Francke & de Graaff, 2012; Widiyanto *et al.*, 2013).

Supervisi merupakan pengawasan partisipatif dengan cara memberikan penghargaan, membuat bawahan tidak merasa sedang dinilai namun memberikan solusi dan bimbingan untuk hal yang masih belum dapat dilakukan (Mularso, 2007). Simamora (2012) menjelaskan pelaksanaan supervisi memerlukan keterampilan interpersonal dan humanistik seorang supervisor.

Kepala ruangan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di ruang rawat berhak merubah perilaku stafnya sesuai perilaku yang diharapkan. Kepala ruangan yang berhasil, akan menggunakan semua sumber yang dimilikinya dalam merubah perilaku stafnya. Pendekatan asertif dan pemilihan waktu yang tepat diperlukan saat memberikan motivasi, saran, nasehat dan bantuan kepada perawat pelaksana. Kepala ruangan juga harus mampu melakukan penilaian secara objektif dan benar terhadap kinerja perawatnya (Arwani & Supriyatno, 2006; Kuntoro, 2010; Sitorus & Panjaitan, 2011).

Data di atas menunjukkan bahwa kompetensi setiap kepala ruangan dalam melaksanakan perannya sebagai supervisor di ruang rawat harus menitik beratkan pada pengembangan sikap profesional, keterampilan klinis serta peningkatan karir staf. Akan tetapi penelitian yang ada belum menggambarkan secara jelas arti atau makna supervisor itu sendiri bagi kepala ruangan. Perlu dipahami dengan seksama apakah peran sebagai supervisor memberikan nilai tersendiri bagi kepala ruangan.

Fenomena di atas penting untuk diketahui karena persepsi setiap kepala ruangan bersifat subjektif dan sulit untuk dikuantifikasi. Persepsi yang sangat beragam berhubungan dengan pemahaman kepala ruangan itu sendiri. Oleh sebab itu fenomena tersebut melandasi studi ini untuk menggambarkan lebih mendalam bagaimana kepala ruangan memaknai perannya sebagai supervisor di ruang rawat.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian sebelumnya tentang pengalaman kepala ruangan dalam menjalankan supervisi di rumah sakit (Paramitha, 2017). Jenis penelitian ini adalah kualitatif fenomenologi. Penelitian kualitatif fenomenologi berfokus

pada analisis kepala ruangan dan pandangan-pandangannya atau interpretasinya serta tindakan-tindakannya dan dipengaruhi oleh teori-teori yang berada dalam paradigma humanis. Penelitian kualitatif fenomenologi ini bertujuan untuk memahami realitas sosial yang dipahami oleh kepala ruangan sebagai aktor atau pelaku yang mengalami (Afrizal, 2014).

Sejumlah enam responden diambil sebagai sampel dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria yang menjadi responden adalah menjadi kepala ruangan di ruang rawat inap minimal tiga tahun, bersedia menjadi responden dan mampu mengungkapkan pengalaman dengan baik. Pengambilan data dilakukan pada November 2016 - Januari 2017 di RSUD Ratu Zalecha Martapura.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara *in-depth interview* menggunakan panduan wawancara. Selain itu untuk merekam informasi dari hasil percakapan digunakan alat *digital voice recorder*. Pengumpulan data juga didukung *field note* untuk mencatat respon nonverbal responden saat proses wawancara.

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis tematik. Proses analisis data dimulai dengan mendengarkan derkripsi verbal para responden, diikuti dengan kegiatan membaca dan membaca kembali transkrip verbatim. Menganalisis setiap pernyataan yang spesifik dan mengkategorisasikan ke dalam kluster-kluster yang akan membentuk suatu tema (Afiyanti & Rachmawati, 2014).

Penelitian ini menjunjung tinggi hak-hak responden. Menghargai harkat dan martabat responden dengan memenuhi hak-hak responden, dengan cara menjaga kerahasiaan identitas responden (*anonymity*) dan kerahasiaan data (*confidentiality*). Memerhatikan kemanfaatan (*beneficence*) dan meminimalkan resiko (*nonmaleficence*), serta Menerapkan keadilan (*justice*) untuk semua responden. Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut penelitian ini telah mendapat

persetujuan etik dari Komisi Etik Universitas Muhammadiyah Banjarmasin dengan Nomor: 291/UMB/KE/XI/2016.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh enam responden yang masih menjabat sebagai kepala ruangan di RSUD Ratu Zalecha Martapura. Responden terdiri atas tiga orang laki-laki dan tiga orang perempuan. Usia responden berkisar antara 42-49 tahun. Rentang masa jabatan sebagai kepala ruangan antara 5-16 tahun. Enam responden tersebut memiliki latar belakang pendidikan terakhir yang cukup bervariasi, yaitu Ners, Sarjana Keperawatan, Sarjana Kesehatan Masyarakat dan Sarjana Sains Terapan.

### Analisis Tematik

Tema utama pada studi ini adalah makna menjadi supervisor di ruang rawat. Tema ini dibentuk berdasarkan tiga subtema. Pertama, supervisor sebagai pengarah dalam mengembangkan pengetahuan perawat. Kedua, supervisor sebagai tugas dan kewajiban dalam pekerjaan. Ketiga, supervisor sebagai bagian pencapaian aktualisasi diri.

- a. Supervisor sebagai pengarah dalam mengembangkan pengetahuan perawat.

Pada subtema ini terbentuk dari pernyataan-pernyataan responden yang mengatakan bahwa supervisi adalah cara mengevaluasi dan mengarahkan perawat, bahan pembelajaran dan berbagi pengalaman.

*“Bagi diriku, kalau aku, supervisi itu bisa mengevaluasi teman-teman ke depannya, akhirnya bisa mengarahkan ke teman-teman gitu dan tujuan akhirnya pasti kepuasan pasien.”*  
(Responden 5)

Responden ke-5 tersebut menyatakan bahwa baginya supervisi adalah cara untuk mengevaluasi kinerja para staf

perawatnya, sehingga dari hasil evaluasi tersebut dapat diketahui perbaikan-perbaikan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu asuhan keperawatan pada pasien.

Bagi responden ke-6 supervisi lebih ditekankan sebagai bahan pembelajaran bagi perawat, sehingga dengan proses tersebut menjadikan dasar baginya menentukan rencana tindak lanjut. Seperti yang diungkapkannya berikut:

*“Kalau aku sih memaknainya ini pembelajaran. Pembelajaran nyata ya kan. Artinya jadi dasar kita, misalnya untuk langkah berikutnya.”* (Responden 6)

Senada dengan itu, supervisi juga sebagai media untuk berbagi pengalaman, seperti yang diungkapkan responden ke-2 berikut:

*“Kalau menurut aku, ibaratnya masih sebatas pengalaman yang sudah ada, sedikit kelebihan pengalaman itu aja, tapi tidak juga yang selalu berbangga dengan kelebihan.”* (Responden 2)

- b. Supervisor sebagai tugas dan kewajiban dalam pekerjaan.

Subtema ini terbentuk dari pernyataan-pernyataan responden yang mengatakan bahwa supervisi adalah kegiatan melaksanakan kewajiban sebagai kepala ruangan dan melaksanakan tugas yang telah diatur dalam surat keputusan.

Seperti yang disampaikan oleh responden ke-4 bahwa supervisi itu adalah tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan

*“Supervisi pekerjaan ya? Karena kita kepala ruangan, pekerjaan artinya pekerjaan itu pekerjaan yang menuntut.”* (Responden 4)

Sependapat dengan responden ke-4,

responden ke-3 juga menyatakan bahwa menjadi supervisor sudah diatur dalam surat keputusan atasan yang ditujukan kepadanya sehingga harus dilaksanakan. Seperti yang diungkapkannya berikut:

*“Saya dapat SKnya, saya gak minta di-SK-kan, saya dikasih uraian tugasnya dan itu saya laksanakan dan alhamdulillah ruangan saya jarang sih ada komplain, ada konflik selalu saya selesaikan langsung gak pernah sampai ke atas.”* (Responden 3)

- c. Supervisor sebagai bagian pencapaian aktualisasi diri.

Subtema ini dibangun berdasarkan pernyataan-pernyataan responden yang mengatakan bahwa keberhasilan supervisi berarti kepuasan dan supervisi adalah amanat yang dipercayakan kepadanya. Supervisi yang berhasil dilaksanakan dapat memberikan kepuasan bagi supervisor, seperti yang diungkapkan responden ke-1 berikut:

*“Memang ada maknanya, kalau itu bisa kita jalankan dengan baik apa yang kita ajarkan itu berhasil... puas itu maknanya. Kalaupun tidak berhasil itu berarti kita tidak mampu manajemen suatu ruangan atau suatu tim itu tidak bisa....apabila saya berhasil, senang.”* (Responden 1)

Selain itu, menjadi supervisor itu adalah amanat, seperti yang diungkapkan oleh responden ke-3. Ketika mendapat amanat artinya orang lain percaya pada kemampuannya.

*“Diberi amanat jadi kan harus saya laksanakan dan alhamdulillah sudah sekian tahun berjalan dan dikasih kepercayaan untuk perawat perawat yang bengal-bengal artinya apa yang diamanahkan ke saya itu yang saya laksanakan, yang jelas saya gak minta, saya gak minta suatu jabatan artinya*

*orang percaya pada saya, saya diberi kepercayaan.” (Responden 3)*

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian makna menjadi supervisor bagi kepala ruangan di ruang rawat adalah supervisor sebagai pengarah dalam mengembangkan pengetahuan perawat, supervisor sebagai tugas dan kewajiban dalam pekerjaan, dan supervisor sebagai bagian pencapaian aktualisasi diri.

Makna supervisor sebagai pengarah dalam mengembangkan pengetahuan perawat berarti supervisi sebagai cara mengevaluasi, bukan berfungsi untuk menilai kemampuan staf tetapi lebih pada upaya memastikan bahwa staf memiliki kemampuan sesuai yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Widiyanto *et al.* (2013) yang melaporkan adanya pengaruh supervisi terhadap kualitas tindakan perawatan.

Penelitian oleh Cruz (2011) yang dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif juga mengeksplorasi penerapan supervisi klinis pada model keperawatan. Hasilnya menunjukkan bahwa supervisi klinik adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Pada banyak keadaan kegiatan supervisi dengan tujuan mengajarkan keterampilan dan mengembangkan pengetahuan diisi dengan kegiatan kepala ruangan memberikan contoh ataupun memperagakan keterampilan-keterampilan yang dirasa masih kurang mampu dilaksanakan oleh perawatnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Cruz (2011) yang menunjukkan bahwa nilai tertinggi untuk supervisi berada pada dimensi memperbaiki kualitas dan keterampilan perawat. Smith (2009) juga mengatakan bahwa supervisi bertujuan mengenalkan dan mempraktikkan tindakan keperawatan yang sesuai dengan tugas perawat.

Patelarou dan Vlasiadis (2013) juga mengemukakan bahwa perawat manajer

dianggap sebagai faktor penting yang mempromosikan praktik berbasis bukti dalam keperawatan. Choi dan Kim (2014) dalam risetnya juga melaporkan pentingnya supervisi sebagai bagian dari dukungan organisasi dalam perannya mendukung pengembangan kemampuan perawat.

Berdasarkan temuan tersebut peneliti berpendapat bahwa keterampilan keperawatan merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki seorang perawat. Melakukan tindakan keperawatan tentunya diperlukan keterampilan psikomotorik yang terlatih. Kemampuan ini tidak akan diperoleh secara instan, melainkan dengan pengalaman. Tentunya kemampuan mempraktikkan keterampilan keperawatan ini merupakan fase yang harusnya sudah terlewati bagi seorang supervisor.

Sebagai supervisor saat ini peran mereka tidak lagi harus melakukan tindakan keperawatan secara langsung tetapi justru sudah mampu memastikan apakah semua tindakan keperawatan tersebut dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur. Kepala ruangan yang berperan sebagai supervisor memainkan peran penting untuk mendukung praktik keperawatan berbasis bukti ke dalam praktik keperawatan sehari-hari. Melalui supervisi kepala ruangan berbagi pengalaman dan mencontohkan langsung kepada para juniornya di ruang rawat. Bagaimana mungkin seorang supervisor mampu mengidentifikasi tindakan yang dilakukan perawat pelaksana kurang tepat jika dia sendiri tidak mengetahui tentang prinsip tindakan tersebut dilakukan. Tantangannya adalah supervisor harus mampu melakukan penilaian secara objektif dan benar terhadap kinerja perawatnya (Arwani & Supriyatno, 2006; Kuntoro, 2010; Sitorus & Panjaitan, 2011).

Makna kedua, supervisor sebagai tugas dan kewajiban dalam pekerjaan berarti kegiatan supervisi adalah tanggung jawab kepala ruangan. Supervisor adalah peran yang melekat pada jabatan sebagai kepala

ruangan.

Kepala ruangan merupakan manajer lini pertama di rumah sakit yang akan menggerakkan stafnya dalam mencapai tujuan rumah sakit. Manajer lini pertama ini mempunyai peran dan fungsi manajerial yang berbeda dengan manajer lain yang lebih tinggi atau sejajar dengannya. Untuk mencapai kepuasan klien terhadap asuhan keperawatan yang diberikan oleh staf keperawatan pengaruh kepemimpinan kepala ruang sangat besar. Salah satunya melalui perannya sebagai supervisor (Pratiwi & Utami, 2010).

Menurut Gillies (2001), manajer lini pertama adalah kepala ruang yang dalam fungsinya bertugas mengarahkan, mengkoordinasi, dan mengevaluasi secara langsung pada staf keperawatan. Kepala ruang sebagai manajer lini pertama mempunyai dua tugas. Tugas pertama adalah pemberian keperawatan yang efektif melalui usaha bawahannya. Tugas kedua adalah memberi kesejahteraan fisik, emosional dan jabatan bagi ruangan yang dipimpinya. Kepala ruang akan melaksanakan peran dan fungsi manajemen sesuai dengan tingkat hirarkhinya seperti memecahkan konflik di tingkat ruang, memotifasi staf ditingkat ruang dan sebagainya.

Manajer bukan pekerja, manajer berperan melakukan supervisi sebagai sumber utama peningkatan produktivitas (Deming dalam Robbins, 2015). Supervisi merupakan salah satu standar dari praktek profesional dalam organisasi rumah sakit yang harus dilakukan oleh kepala ruangan. Supervisi adalah suatu strategi tata kelola untuk meningkatkan kemampuan praktisi baik dari kualitas maupun kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan

Mengukur produktivitas kerja perawat merupakan masukan bagi mutu pelayanan keperawatan. Input, proses dan hasil ukur adalah merupakan umpan balik yang memungkinkan manajer mengambil keputusan untuk meningkatkan produktivitas

perawat dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien (North & Hughes, 2012). Produktivitas dalam keperawatan bersifat kompleks, oleh karena itu penting bagi perawat manajer untuk memahami tentang produktivitas karena akan berdampak pada perawatan pasien.

Ternyata tugas dan fungsi supervisor tidak lepas dari tugas dan fungsi manajemen keperawatan itu sendiri, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Pada fungsi *planning*, langkah yang dapat dilakukan dengan penetapan daftar prioritas masalah yang perlu dipecahkan, menyusun jadwal supervisi dan membuat standar evaluasi kerja (Kuntoro, 2010; Sitorus & Panjaitan, 2011).

Rosyidi (2013) menjelaskan pada fungsi pengorganisasian dilakukan untuk menetapkan, mengelompokkan dan mengatur berbagai macam kegiatan, penetapan tugas dan wewenang seseorang serta pendelegasian wewenang.

Pada tahap *actuating* kepala ruangan menjadi *role model* bagi perawat pelaksana dalam memberi asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarga, membangun hubungan yang positif dengan seluruh staf melalui komunikasi yang efektif, mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan staf, mengajar/membimbing, mengarahkan, melatih, mengembangkan staf untuk memberikan asuhan keperawatan (tindakan dan dokumentasi asuhan keperawatan) sesuai kebutuhan, memberi bimbingan untuk meningkatkan keterampilan staf, melatih staf untuk pengambilan keputusan klinis, membantu staf dalam pemecahan masalah, memfasilitasi staf dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan bantuan atau hal-hal lain terkait dengan pelayanan sesuai kebutuhan (Marquis & Huston, 2015; Miri *et al.*, 2014; Sitorus & Panjaitan, 2011).

Pada tahap *controlling* ini kepala ruangan mengontrol jadwal kerja dan kehadiran staf, menganalisa keseimbangan staf dan pekerjaan

mengontrol tersedianya fasilitas/peralatan/sarana untuk hari ini, mengontrol area supervisi, mengidentifikasi kendala/masalah yang muncul, mengontrol dan mengevaluasi pekerjaan staf dan kemajuan staf dalam melaksanakan pekerjaan dan mengawasi dan mengevaluasi kualitas asuhan keperawatan pasien (Rashed *et al.*, 2015; Sitorus & Panjaitan, 2011). Pengendalian atau pengawasan dilaksanakan supervisor agar lebih meningkatkan rasa tanggung jawab perawat dan komitmennya terhadap program kerja. Melalui pengontrolan akan dapat diketahui adanya penyimpangan pada perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan sebab-sebab terjadinya penyimpangan (Kuntoro, 2010).

Makna ketiga, supervisor sebagai bagian pencapaian aktualisasi diri. Makna ini berarti bahwa menjadi supervisor adalah bagian dari kepuasan terhadap potensi diri yang dimilikinya. Kebutuhan untuk mengungkapkan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam teori Maslow. Kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan-kebutuhan yang ada di bawahnya telah terpuaskan dengan baik. Akan tetapi, Maslow juga menggambarkan manusia sebagai makhluk yang tidak pernah berada dalam keadaan sepenuhnya puas karena kepuasan itu sifatnya sementara. Jika suatu kebutuhan telah terpuaskan, maka kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan muncul menuntut pemuasan, begitu seterusnya.

Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfillment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu (Notoatmodjo, 2010).

Kepuasan supervisor bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhannya. Supervisor merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhannya terpenuhi semakin puas pula supervisor tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepuasan supervisor adalah ketika dia merasa berhasil menjalankan supervisi dan ketika perawat pelaksanaanya mampu menjalankan apa yang diarahkannya.

Seperti yang diungkapkan Hamsyah (2004), menyatakan bahwa suasana kerja perawat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Faktor suasana kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor standar pelaksanaan pekerjaan, faktor penghargaan dan faktor keterbukaan.

Pelayanan keperawatan merupakan kunci pokok keberhasilan dalam pelayanan rumah sakit karena tenaga perawat secara langsung berhadapan dan memberikan pelayanan kepada pasien. Ketika supervisor memperoleh kepuasan dalam bekerja maka supervisor berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Apabila supervisor banyak yang mengalami ketidakpuasan kerja maka berdampak kepada tidak optimalnya evaluasi pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien.

Selain itu, Schultz (2010) mendefinisikan aktualisasi diri sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas. Orang yang memiliki aktualisasi diri dapat dikorelasikan dengan orang yang dapat dipercaya melaksanakan tugas karena dianggap memiliki kemampuan. Seperti studi metaanalisis Colcuitt *et al.* (2007) menunjukkan bahwa orang dipercaya berdasarkan pada tiga hal, yaitu kemampuan, kejujuran, dan integritas.

Kepercayaan oleh responden diartikan sebagai amanah. Amanah memiliki peran penting dalam relasi interpersonal individu. Sikap dan

perilaku amanah mampu membentuk hubungan positif antar individu dan kelompok.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013) amanah adalah sesuatu yang dititipkan kepada orang lain, setia, dan dapat dipercaya. Amanah merupakan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang untuk ditunaikan kepada yang berhak (Amirin, 2007). Orang yang amanah adalah orang yang dapat menjalankan tugas yang diberikan. Dalam konteks psikologi, amanah dikaitkan dengan kepercayaan (*trust*) dan keterpercayaan (*trustworthiness*). Sementara Colcuitt et al. (2007) mengatakan kepercayaan dapat diartikan sebagai keinginan untuk menerima risiko terhadap *trustee* berdasarkan harapan positif atas aksi yang dimilikinya.

Bagi seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yaitu mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Bekerja dengan sifat amanah adalah bagian dari ibadah.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa bagi kepala ruangan menjalankan peran sebagai supervisor adalah menjalankan kepercayaan. Ada dua komponen yang melekat pada kepercayaan. Pertama, keinginan untuk menerima segala risiko dan kedua, harapan positif.

Keinginan menerima segala risiko berarti bahwa dia memiliki bertanggung jawab memastikan para perawat pelaksana memberikan pelayanan sesuai dengan standar operasional prosedur. Harapan positif berarti setiap supervisor memiliki harapan agar evaluasi dan bimbingan yang dilaksanakannya memberikan dampak positif pada mutu asuhan keperawatan.

## KESIMPULAN

Kepala ruangan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di ruang rawat berhak merubah perilaku stafnya sesuai perilaku yang diharapkan. Supervisor memainkan peran penting untuk mendukung praktik keperawatan berbasis bukti ke dalam praktik keperawatan sehari-hari. Bagi kepala ruangan menjadi supervisor adalah sebagai pengarah dalam mengembangkan pengetahuan perawat, bukan hanya menilai kemampuan staf tetapi lebih pada upaya memastikan bahwa staf memiliki kemampuan sesuai yang diharapkan.

Supervisi adalah tanggung jawab kepala ruangan. Supervisor adalah peran yang melekat pada jabatan sebagai kepala ruangan. Tugas dan fungsi supervisor tidak lepas dari tugas dan fungsi manajemen keperawatan itu sendiri, yaitu *planning, organizing, actuating* dan *controlling*. Supervisor bagi kepala ruangan juga bagian pencapaian aktualisasi diri, supervisor adalah bagian dari kepuasan terhadap potensi diri yang dimilikinya. Menjadi supervisor adalah sebuah kepercayaan yang diemban sehingga dalam bekerja harus berdasarkan sifat amanah. Ketika amanah tersebut dilaksanakan dengan baik maka akan memberikan dampak positif dan kepuasan, tidak hanya bagi kepala ruangan itu sendiri tetapi bagi perawat ruangan dan pasien.

## SARAN

Kepala ruangan agar selalu berupaya menjadi *role model* bagi setiap perawat pelaksana dengan menunjukkan teladan yang baik untuk meningkatkan mutu asuhan keperawatan. Kepala ruangan juga perlu diberikan pelatihan supervisi dan manajemen kepemimpinan secara berkesinambungan. Kedepannya ketua tim, kepala bidang keperawatan, kepala seksi asuhan keperawatan dan kepala seksi mutu keperawatan juga disarankan terlibat langsung agar supervisi berjenjang dapat dijalankan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afiyanti, Y & Rachmawati, I.N. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif dalam riset keperawatan*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afrizal. (2014). *Metode penelitian kualitatif: sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Amirin, T.M (2007). Kepemimpinan yang amanah. *Dinamika Pendidikan*, 1(14), pp.1-11.
- Arwani & Supriyatno, H. (2006). *Manajemen bangsal keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kemdikbud. (2014). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*.
- Brunero, S & Parbury, J.S. (2008). The effectiveness of clinical supervision in nursing: an evidenced based literature review. *Australian Journal of Advanced Nursing* (Internet), January, 25 (3) pp 86-94. Available from: <<https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/12822/1/2008000703.pdf>> (Accessed 13<sup>th</sup> August 2016)
- Brunetto, Y., Wharton, R.F. & Shacklock, K. (2011). Supervisor-nurse relationships, teamwork, role ambiguity and wellbeing: public versus private sector nurses. *Asia Pacific Journal of Human Resources* (Internet), 49 (2) pp.143-164. Available from: <<http://dx.doi.org/10.1177/1038411111400161>> (Accessed 3<sup>rd</sup> August 2016)
- Choi, K.S. & Kim, J.H. (2014). The relationship between problem solving ability, professional self concept, and critical thinking disposition of nursing students. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology* (Internet), 6 (5) pp.131-142. Available from: <<http://dx.doi.org/10.14257/ijbsbt.2014.6.5.13>> (Accessed 3<sup>rd</sup> August 2016)
- Colquitt, J.A, Scott, B .A and LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: a metaanalytic test of their unique relationships with risk taking and job performance, *Journal of Applied Psychology*, 92 (4), pp.909–927.
- Cruz, S.S.S.M.S. (2011). Clinical supervision in nursing: effective pathway to quality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* (Internet), 29, pp.286-291. Available from: <<http://doi:10.1016/j.sbspro.2011.11.240>> (Accessed 3<sup>rd</sup> August 2016)
- De Abreu, W.J.C.P. & Marrow, C.E. (2012). Clinical supervision in nursing practice: a comparative study in Portugal and The United Kingdom. *Sanare, Sobral* (Internet), July-December, 11 (2) pp.16-24. Available from: <<https://sanare.emnuvens.com.br/sanare/article/download/285/255>> (Accessed 3<sup>rd</sup> August 2016)
- Francke, A.L. & de Graaff. F.M. (2012). The effects of group supervision of nurses: a systematic literature review. *International Journal of Nursing Studies* (Internet), 49 (9) pp.1165-1179. Available from: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22177568>> (Accessed 2<sup>nd</sup> August 2016)
- Gillies, D.A. (2001). *Nursing Management, A System Approach*. 3th ed. Philadelphia: WB Saunder Company.
- Hamsyah, A. (2004). *Analisis Pengaruh Suasana Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap RSUD Ungaran*. Tesis Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kuntoro, A. (2010). *Buku ajar manajemen keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Marquis, B.L. & Huston, C.J. (2015). *Leadership roles and management functions in nursing: theory and application*. 8<sup>th</sup> Edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health.
- Miri, S.A., Mansor, N.N.A., A, A. & Chikaji, A. (2014). *The Role of First Line Nurse Manager*. Review of European Studies Available from: 10.5539/res.v6n4p31 (Accessed 13<sup>th</sup> August 2016)
- Mularso. (2007). Supervisi Keperawatan di

- RSUD Dr. Abdul Aziz Singkawang. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada. Available from: <[http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian\\_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku\\_id=34812](http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=34812)> (Accessed 15<sup>th</sup> August 2016)
- North, N., & Hughes, F. (2012). A system perspective on nursing productivity. *Journal of Health Organization and Management*, 26 ( 2), pp.192 – 214
- Notoatmodjo S. (2010). *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Paramitha, D.S. (2017). The head nurse's supervision in the hospital. *Naskah dipresentasikan dalam The 1<sup>st</sup> Andalas International Nursing Conference 2017 Proceeding*.
- Patelarou, A & Vlasidis, K. (2013). Nurse manager and nurse leader. Synonyms or complementary terms? *The Hellenic Journal of Nursing Science (HJNS)*. Available from: [http://journal-ene.gr/wp-content/uploads/2013/10/nurse\\_manager\\_nurse\\_leader.pdf](http://journal-ene.gr/wp-content/uploads/2013/10/nurse_manager_nurse_leader.pdf) (Accessed 14<sup>th</sup> August 2016)
- Pratiwi, A. & Utami, Y.W. (2010). Pembinaan dan pendampingan pimpinan keperawatan dalam melaksanakan peran dan fungsi manajemen pada kepala ruang di RS PKU Muhammadiyah Surakarta. *Warta*, 13 (1), pp.37 – 47
- Rashed, S.A.E., Al Torkey, M.A.M. & Morsey, S.M. (2015). Performance of head nurses management functions and it's effect on nurses' productivity at Assiut University Hospital. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)* (Internet), September-October, 4 (5) pp.38-49. Available from: <<http://www.iosrjournals.org/iosr-jnhs/papers/vol4issue5/Version2/G04523849.pdf>> (Accessed 13<sup>th</sup> August 2016)
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyidi, K. (2013). *Manajemen kepemimpinan dalam keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media.
- Schultz, D. (2010). *Psikologi Pertumbuhan: Model-Model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Simamora, R.H. (2012). *Buku ajar manajemen keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Sitorus, R & Panjaitan, R. (2011). *Manajemen keperawatan: manajemen di ruang rawat*. Jakarta: Sagung Seto.
- Smith, K.L. (2009). *A brief summary of supervision models* (Internet). Milwaukee: Marquette University Available from: <http://www.marquette.edu/education/grad/documents/brief-summary-of-supervision-models.pdf> (Accessed 14<sup>th</sup> August 2016)
- Sugiharto, A.S., Keliat, B.A. & Hariyati, R.T.S. (2012). *Manajemen keperawatan: aplikasi MPKP di rumah sakit*. Jakarta: EGC.
- Widiyanto, P., Hariyati, R.T.S. & Handayani, H. (2013). Pengaruh pelatihan supervisi terhadap penerapan supervisi klinik kepala ruang dan peningkatan kualitas tindakan perawatan luka di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Naskah dipresentasikan dalam Prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah* (Internet), pp.44-50. Available from: <<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=98508&val=426>> (Accessed 14<sup>th</sup> August 2016)

Peneliti :

1. **Dewi Setya Paramitha**  
Dosen Program Magister Keperawatan FKIK Universitas Muhammadiyah Banjarmasin
2. **Yati Afyanti**  
Dosen Program Magister Keperawatan FKIK Universitas Muhammadiyah Banjarmasin
3. **Yuliani Budiarti**  
Dosen Program Magister Keperawatan FKIK Universitas Muhammadiyah Banjarmasin