



HUBUNGAN SUPERVISI KEPERAWATAN DENGAN KUALITAS KINERJA PELAKSANAAN DISCHARGE PLANNING DI RUANG RAWAT INAP RSU HAJI SURABAYA

¹Ratna Agustin¹ Retno Sumara²Aries Chandra Ananditha³ Deny Afi Saputri⁴

^{1,3}Program Studi Profesi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surabaya

^{2,4}Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surabaya

INFORMASI

Korespondensi:
ratna.ners@fik.um-surabaya.ac.id

Keywords: Nursing supervision, Discharge planning, Performance quality

ABSTRACT

Objective: The poor quality of performance in the discharge planning carried out by nurses makes patients less understanding of the state of their disease and increases the rate of re-hospitalization because it will have an impact on the patient's unpreparedness in facing discharge from the hospital. Actually discharge planning begins when the patient enters the inpatient room until the patient returns, so that it can reduce LOS (length of stay) and medical costs, which is an indicator of the quality of health care. So the purpose of this study was to determine the relationship between nursing supervision and the quality of nurse performance in implementing discharge planning in the inpatient room of RSU Haji Surabaya.

Methods: The research design uses correlation analytic, with a cross sectional approach. Samples were taken as many as 40 respondents from 40 populations using saturated sampling technique. The instruments in this study were taken using a questionnaire and observation. The results of the analysis showed that nursing supervision was lacking at 2.5%, adequate supervision at 77.5% and good supervision at 22.0%. The performance quality of nurses in carrying out discharge planning is good 27.5%, 72.5% is enough.

Results: From the results of the Correlation Spearman's Rho statistical test, it shows that the significant value is <0.05 , which is equal to 0.001 with a fairly high Correlation Coefficient = 0.525, which means that the independent and dependent variables have significant values, so that H1 is accepted or there is a relationship between nursing supervision and the quality of nurse performance in Implementation of Discharge Planning.

Conclusion: There needs to be an increase in nursing supervision by the head of the room for nurses so that nurses will better understand and be able to maintain the quality of the implementation of each nursing process including the implementation of discharge planning.

PENDAHULUAN

Discharge Planning merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang harus dimulai atau diterapkan sejak pasien masuk dan dirawat inap di rumah sakit dengan tujuan untuk membantu pasien dan keluarga dalam meningkatkan atau mempertahankan derajat kesehatannya. Shepperd, et.al (2004) menyatakan bahwa discharge planning memberikan efek berarti dalam menurunkan komplikasi penyakit, pencegahan kekambuhan dan menurunkan angka mortalitas dan morbiditas.

Perencanaan pemulangan (Discharge Planning) bagi pasien yang dirawat belum dilaksanakan secara optimal karena peran perawat masih terbatas pada pelaksanaan kegiatan rutinitas saja, yaitu hanya berupa informasi tentang jadwal kontrol ulang (Nursalam, 2011; Nursalam 2015) Informasi hanya diberikan pada saat pasien dinyatakan boleh pulang, padahal seharusnya discharge planning di mulai pada hari pertama pasien mulai di rawat di rumah sakit.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di rumah sakit haji Surabaya tentang pelaksanaan discharge planning oleh perawat, di RSUD Haji Surabaya pelaksanaan discharge planning dibagi menjadi 4 tahap pelaksanaan, tahap 1 saat penerimaan pasien baru, tahap 2 dan 3 saat pasien berada di ruang rawat inap atau selama perawatan, tahap 4 adalah menjelang pasien pulang yaitu penjelasan tentang jadwal kontrol, minum obat dll. Pada tahap 1 perawat melaksanakan discharge planning yang dilakukan bersamaan dengan pengkajian, namun pada tahap 2 dan 3 perawat pada beberapa ruangan menyatakan bahwa belum melaksanakannya dengan baik, seperti pada pelaksanaan health education tidak adanya penjadwalan secara khusus untuk pelaksanaan health education yang sesuai dengan penyakit pasien sedangkan pada teori konsep discharge planning dijelaskan bahwa pengkajian dilaksanakan untuk menentukan pendidikan kesehatan yang akan diterima pasien. Selain itu perawat menunggu pasien aktif bertanya. Kemudian adanya perawat yang lupa dalam memberikan informasi pada tahap 4 yaitu saat pemulangan pasien, sehingga mengharuskan pasien kembali lagi ke ruangan dan bertanya kepada perawat.

Laporan hasil praktek manajemen di beberapa ruangan rawat inap RSUD Dr. Soetomo seperti di Ruang Palem I oleh Putra, dkk (2011), di Ruang Pandan II oleh Ari, dkk (2011) dan di Ruang Boegenvile oleh Wulandari, dkk (2011) menunjukkan bahwa 100% perawat telah melaksanakan discharge planning namun hanya pada saat pasien pulang karena kurangnya pemahaman tentang prosedur pelaksanaan discharge planning dan beban kerja yang tinggi. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya telah terdapat sistem yang baik terhadap pelaksanaan discharge planning namun pelaksanaannya yang kadang tidak melaksanakan aturan dalam sistem tersebut atau tidak memahami mekanisme dalam pemberian discharge planning kepada pasien.

Uraian tersebut mengungkapkan bahwa supervisi sebagai cara untuk membina dan mengawasi perawat sehingga dapat memperbaiki pengetahuan serta meningkatkan kinerja, maka peneliti ingin menghubungkan supervisi keperawatan dengan kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan supervisi keperawatan dengan kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning di ruang rawat inap RSUD haji Surabaya.

METODE

Desain Penelitian yang digunakan adalah analitikorelational dengan pendekatan Cross Sectional. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh ketua tim perawat pada 10 ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya berjumlah 40 ketua tim perawat dengan sampel sebanyak 40 ketua tim perawat ruang rawat inap RSUD haji Surabaya. Penentuan sampel dilakukan secara non probability sampling.

Jenis data penelitian yaitu data primer. Data primer yang diperoleh melalui angket (quesiioner) dan pengamatan (observation). Variabel independen penelitian yaitu Supervisi Keperawatan. Variabel dependen yaitu Kualitas Kinerja Pelaksanaan discharge planning.

Teknik pengolahan data melalui proses editing, coding, scoring, tabulating dan analysis. Penelitian dianalisis menggunakan software SPSS 16 dengan uji statistika rank spearman dengan nilai kemaknaan $\alpha = 0,05$.

HASIL

Data Umum

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja menjadi katim

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja Katim Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Surabaya 21 Juli-02 Agustus 2018

No	Lama Kerja Katim Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	1-2 tahun	8	20,0
2.	3-4 tahun	14	35,0
3.	5-6 tahun	8	20,0
4.	7-8 tahun	2	5,0
5.	9-10 tahun	6	15,0
6.	> 10 tahun	2	5,0
Total		40	100,0

Data Primer Juli 2018

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil masa kerja menjadi katim perawat terbanyak 3-4 tahun 14 responden (35,0%), sedangkan masa kerja katim terkecil >10 tahun 2 responden (5,0%).

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Table 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenjang pendidikan Di Ruang Rawat Inap RSUD

No	Jenjang pendidikan Keperawatan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	S1	13	32,5
2.	D3	27	67,5
Total		40	100,0

Data Primer Juli 2018

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil jenjang pendidikan katim terbanyak adalah D3 keperawatn 27 responden (67,5%), sedangkan jenjang pendidikan S1 keperawatan sejumlah 13 responden (32,5%).

Data Khusus

Data kusus pada penelitian ini adalah menggunakan dua variabel, yaitu hubungan supervisi keperawatan dengan kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning di ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya.

Identifikasi supervisi keperawatan diruang rawat inap RSUD Haji Surabaya

Table 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Supervisi Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Surabaya 21 Juli-02 Agustus 2018

NO	Kategori Supervisi Keperawatan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Baik	8	22,0
2	Cukup	31	77,5
3	Kurang	1	2,5
Total		40	100,0

Data Primer Juli 2018

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil supervisi keperawatan sebagian besar dilaksanakan cukup sebanyak 31 responden (77,5%) dan sebagian kecil supervisi keperawatan dilaksanakan kurang sebanyak 1 responden (2,5%).

Identifikasi Kualitas Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Discharge Planning diruang rawat inap RSUD Haji Surabaya

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kualitas Kinerja Pelaksanaan Discharge Planning Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Surabaya 21 Juli-02 Agustus 2018

NO	Kategori kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Baik	11	27,5
2	Cukup	29	72,5
Total		40	100,0

Data Primer Juli 2018

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning sebagian besar dilaksanakan cukup sebanyak 29 responden (72,5%) dan sebagian kecil dilaksanakan baik sebanyak 11 responden (27,5%).

Analisis Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kualitas Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Discharge Planning diruang rawat inap RSUD Haji Surabaya

Table 5. Analisis hubungan supervisi keperawatan dengan kualitas kinerja perawat dalam pelaksanaan discharge planning diruang rawat inap RSUD Haji Surabaya 21 Juli-02 Agustus 2018

Supervisi Keperawatan	Discharge Planning		Total
	Baik	Cukup	
Baik	6 (75,0%)	2 (25,0%)	8 (100,0%)
Cukup	5 (16,1%)	26 (83,9%)	31 (100,0%)
Kurang	0 (0%)	1 (100,0%)	1 (100,0%)
Total	11 (27,5%)	29 (72,5%)	40 (100,0%)

P Value : 0.001 = P Value Menunjukkan lebih kecil dari 0.05

Correlation Coefficient : 0.525

Data Primer Juli 2018

Berdasarkan tabel 5 dari hasil uji rank spearman dengan menggunakan SPSS 16 didapatkan nilai signficancy p-value adalah 0,001 dan nilai correlation coefficient adalah 0,525 yang berarti variabel independen dan dependen mempunyai nilai signifikan, sehingga H1 diterima atau ada hubungan antara supervisi keperawatan dengan kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning diruang rawat inap RSUD Haji Surabaya.

PEMBAHASAN

Identifikasi supervisi keperawatan diruang rawat inap RSUD Haji Surabaya

Berdasarkan tabel 4 didapatkan data, supervisi keperawatan oleh kepala ruangan yang dipersepsikan katim menunjukkan hasil sebagian besar supervisi dilaksanakan cukup sebanyak 31 responden (77,5%). Hal ini disebabkan karena data dari analisa kuesioner menunjukkan bahwa bimbingan yang dilakukan oleh kepala ruangan dalam supervisi masih kurang, sebagian besar responden (75%) menyatakan tidak ada bimbingan saat pelaksanaan supervisi. point penting tersebut tidak dilaksanakan oleh kepala ruangan dengan baik, sehingga pelaksanaan supervisi keperawatan dipersepsikan cukup oleh ketua tim perawat diruang rawat inap RSUD Haji Surabaya.

Banner (2008) menyatakan bahwa seorang manajer (kepala ruangan) harus memiliki kompetensi dalam memberikan bimbingan, arahan, manajemen situasi, menjaga kualitas perawatan dan sebagai teladan karena akan mempengaruhi perawat dalam memberikan perawatan. Kegiatan supervisi yang tidak dilakukan dengan baik akan memberikan dampak bagi kinerja perawat juga terjadinya

pemberian layanan kesehatan yang menurun atau tidak optimal sehingga dapat muncul kecenderungan akan adanya kejadian yang tidak diharapkan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Mua (2011) yang mengemukakan bahwa tidak optimalnya supervisi klinik kepala ruangan meningkatkan resiko dan dampak yang dapat timbul berkaitan dengan supervisi klinik kepala ruangan yang tidak optimal yaitu pelayanan keperawatan yang tidak berkualitas. Ketidakoptimalan supervisi termasuk dalam hal kurangnya bimbingan, monitoring supervisor kepada perawat, ketidakhadiran supervisor dan ketidak-efektifitasan supervisi.

Asumsi peneliti, bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan di 10 ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya yang dipersepsikan katim pada kategori pelaksanaan cukup, hal tersebut karena bimbingan yang diberikan oleh kepala ruangan kepada perawat belum efektif, sedangkan bimbingan merupakan unsur yang paling penting dalam pemberian supervisi, sehingga pada pembahasan selanjutnya supervisi yang cukup akan berdampak pada kinerja perawat yang juga menunjukkan hasil cukup. Dalam hal ini perlu adanya evaluasi dari kepala bidang keperawatan, agar pelaksanaan kegiatan supervisi dilakukan dengan maksimal dan efektif oleh kepala ruangan.

Identifikasi kualitas kinerja perawat dalam pelaksanaan discharge planning diruang rawat inap RSUD Haji Surabaya

Berdasarkan tabel 5 didapatkan data, kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning yang dilaksanakan oleh katim perawat didapatkan hasil cukup hal ini disebabkan karena masa kerja katim sebagian besar 3-4 tahun dan pendidikan katim sebagian besar D3 keperawatan.

Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Notoadmodjo (2003) bahwa Pengalaman kerja/masa kerja perawat sangat berpengaruh terhadap gaya perawat dalam memberikan informasi, informasi yang diberikan oleh perawat yang telah banyak memiliki pengalaman sebelumnya akan lebih terarah sesuai dengan kebutuhan pasien, pengalaman kerja sangat menentukan keberhasilan perawatan, semakin lama masa kerja perawat maka perawat tersebut akan lebih dapat membaca situasi pasien berdasarkan pengalaman yang mereka miliki.

Sedangkan menurut Gillies (1994) Variasi jenjang pendidikan menyebabkan perbedaan cara pandang, sikap, pengetahuan, kompetensi serta kemampuan dalam melaksanakan proses

keperawatan. Gillies juga mengungkapkan bahwa perawat yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki kemampuan kerja yang tinggi.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Achmad Faizin dan Winarsih (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali.

Hal tersebut berlaku dalam penelitian ini, asumsi peneliti bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan katim perawat RSUD Haji Surabaya dapat menyebabkan kualitas kinerja yang cukup. Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan/pengetahuan sangat berpengaruh terhadap perawat dalam melakukan tindakan. Sehingga pada penelitian ini kualitas kinerja perawat dalam pelaksanaan discharge planning di ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya belum dapat dikatakan baik.

Menganalisa hubungan supervisi keperawatan dengan kualitas kinerja perawat dalam pelaksanaan discharge planning di ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya

Berdasarkan hasil uji statistik dengan correlations spearman's rho didapatkan nilai signficancy p-value adalah 0,001 dan nilai correlation coefficient cukup tinggi : 0,525 yang berarti variabel independen dan dependen mempunyai nilai signifikan, sehingga H1 diterima atau ada hubungan antara supervisi keperawatan dengan kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning di ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya.

Kinerja yang dikemukakan oleh Gibson (1987) memiliki 3 variabel yaitu variabel organisasi, variabel psikologi, dan variabel individu. Dalam setiap variabel memiliki komponen yang berbeda, variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, supervisi, kompensasi, imbalan struktur dan desain pekerjaan. Variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, sedangkan dalam variabel individu terdiri dari kemampuan, latar belakang individu dan demografi. Dalam penelitian ini variabel organisasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja.

Pada variabel organisasi Gibson menyebutkan bahwa penyebab terjadinya perubahan perilaku dalam kinerja tergantung kepada kualitas stimulus yang berkomunikasi dengan organisme dalam hal ini adalah supervisi keperawatan. Komunikasi, arahan serta bimbingan yang dilakukan oleh pemimpin sangat menentukan

keberhasilan pada perubahan perilaku seseorang dalam kinerja, Perubahan perilaku dalam kinerja ini pada hakikatnya adalah untuk mencapai kualitas pada sebuah pekerjaan. Selanjutnya teori ini mengatakan bahwa kemampuan interpersonal manajer dalam memotivasi dan membimbing staf dapat meningkatkan kinerja. Perilaku dapat berubah hanya apabila bimbingan yang diberikan benar-benar melebihi dari bimbingan semula dalam hal ini adanya arahan serta penguatan atau faktor reinforcement yang memegang peranan penting, semakin baik pemimpin memberikan bimbingan pekerjaan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Teori diatas menyatakan bahwa semakin baik pemimpin memberikan arahan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, maka hal tersebut berlaku pada penelitian ini, hasil pelaksanaan supervisi keperawatan cukup oleh kepala ruangan yang dipersepsikan oleh katim berdampak pada kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning yang juga menunjukkan hasil cukup.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retyaningsih Ida Yanti dan Bambang Edi Warsito (2013) tentang hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan menunjukkan hasil bahwa Supervisi mempunyai hubungan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan, penelitian tersebut juga menyatakan bahwa Monitoring yang dilakukan atasan langsung secara berkala juga dapat memacu perawat untuk bekerja lebih baik.

Penelitian senada dari Candra dewi rahayu, dkk (2016) yang berjudul A Review of the Quality Improvement in Discharge Planning through Coaching in Nursing menunjukkan hasil analisis hubungan antara pengawasan dan kinerja perawat dalam dokumentasi discharge planning ada korelasi yang signifikan antara faktor-faktor yang mengawasi perawat dengan dokumentasi discharge planning.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi keperawatan menjadi salah satu faktor penentu kualitas kinerja perawat dalam pelaksanaan discharge planning. Belum efektifnya pemberian supervisi keperawatan oleh kepala ruangan yang dipersepsikan oleh katim menyebabkan kinerja yang kurang baik pula, sehingga seharusnya kepala ruangan di 10 ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya perlu mengaktifkan serta meningkatkan kegiatan supervisi keperawatan kepada katim agar perawat dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik pada pelaksanaan discharge planning.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian dari 40 responden didapatkan supervisi keperawatan diruang rawat inap RSU Haji Surabaya dengan pelaksanaan cukup sebanyak 31 responden (77,5%).
2. Hasil penelitian dari 40 responden didapatkan hasil kualitas kinerja pelaksanaan discharge planning cukup sebanyak 29 responden (72,5%).
3. Ada hubungan supervisi keperawatan dengan kualitas pelaksanaan discharge planning diruang rawat inap RSU Haji Surabaya.

SARAN

Ketua tim perawat diharapkan dapat lebih mengoptimalkan kegiatan supervisi keperawatan pada discharge planning sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam pelaksanaan discharge planning.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya dan sebagai referensi dalam pengembangan penelitian supervisi dan discharge planning dengan spesifik lokasi yang berbeda. Untuk kesempurnaan penelitian hendaknya dilakukan pada populasi yang lebih banyak dan waktu yang lebih lama agar proses observasi yang dilakukan terhadap variabel discharge planning lebih masif untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Shepperd, S., et al., 2004. Discharge Planning from Hospital to Home: Review. <http://www.thecochranelibrary.com>. Diakses Tanggal 10 Februari 2018.
- Nursalam, 2015. Manajemen Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, 2011. Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Professional. Jakarta: Salemba Medika.
- Brunner dan Suddarth, 2002. Buku Ajar Keperawatan Medikal Bedah, Jakarta: EGC.
- Mua, E.L., 2011. Pengaruh Pelatihan Supervisi Klinik Kepala Ruangan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Woorward Palu. Tesis UI. <http://lontar.ui.ac.id/file?file.pdf>.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. Ilmu Kesehatan Masyarakat: Prinsip-Prinsip Dasar. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gibson, James L., 1987. Kepemimpinan Organisasi: Perilaku dan Struktur. Jakarta: Erlangga.