

## **HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI DAN KEAMANAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSJ PROF. DR. V.L RATUMBUYSANG SARIO**

*Rantung Natalia Gabriel\*, Febi K. Kolibu\*, Chreisy K.F Mandagi\**

*\*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*

### **ABSTRAK**

*Perawat merupakan salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Namun sering ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan pada kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Kunci utama dalam peningkatan pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja baik. Pelaksanaan kinerja sangat dipengaruhi beberapa faktor yang bersumber dari individu atau dari organisasi itu sendiri. Pengarahan atau supervisi merupakan salah satu faktor untuk menghasilkan pelayanan yang prima dan berkualitas bagi perawat. Faktor keamanan kerja juga berpengaruh terhadap kenyamanan perawat dimana keadaan perawat pada saat bekerja bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja kualitas pelayanan perawat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara supervisi dan keamanan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario. Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasional analitik, dengan menggunakan pendekatan cross-sectional, dan mengambil 90 perawat untuk menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitasnya. Uji statistik yang digunakan yaitu uji Chi Square. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat ( $p=0,007$ ) dan terdapat hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja perawat ( $p=0,004$ ).*

**Kata Kunci :** *Supervisi, Keamanan Kerja, Kinerja Perawat.*

### **ABSTRACT**

*Nurse is one indicator of good or bad quality of service in hospital. But often found complaints related to the quality of service on the performance of health workers including nurses. The main key in improving health services is a nurse who has good performance. Implementation of performance is strongly influenced by several factors that come from individuals or from the organization itself. Direction or supervision is one factor to produce excellent service and qualities for nurses. Job safety factors also affect the comfort of nurses where the state of the nurse while working freed from fear and free from any possibility of work accidents that affect the performance of service quality nurses. The purpose of this study to determine the relationship between supervision and job security with the performance of nurses in the inpatient room RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario. This research uses analytic observational research method, using cross-sectional approach, and take 90 nurses to become respondents. The data were collected using questionnaires that had been tested for validity. The statistical test used is Chi Square test. The results of this study indicate the relationship between supervision with nurse performance ( $p = 0,007$ ) and there is relationship between job security with nurse's performance ( $p = 0,004$ ).*

**Keywords:** *Supervision, Job Security, Nurse Performance*

## **PENDAHULUAN**

Rumah Sakit sebagai salah satu bagian dalam dalam sistem pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik serta pelayanan perawatan. Kendala yang selalu dihadapi saat ini dalam bidang kesehatan adalah kurangnya pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan yang belum memenuhi kebutuhan SDM dalam pembangunan kesehatan, perencanaan kebijakan dan program SDM Kesehatan yang masih lemah dan belum didukung oleh adanya sistem informasi SDM Kesehatan yang memadai. Kualitas pendidikan dan pelatihan SDM Kesehatan umumnya belum memadai. Pemerataan SDM Kesehatan yang berkualitas masih kurang, bahkan pengembangan karier, sistem penghargaan, dan sanksi belum sebagaimana mestinya (Depkes, 2009). Dengan demikian semua institusi kesehatan harus merencanakan berbagai hal dan usaha yang penting, diantaranya menyediakan Sumber Daya Manusia Kesehatan yang tentunya berkualitas dan mampu bersaing. Hal ini digunakan untuk mengantisipasi dari masalah tersebut (Depkes, 2009)

Jumlah perawat yang besar dirumah sakit maka kinerja perawat yang

paling menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Perawat merupakan tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien, serta kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dilihat sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Kunci utama dalam peningkatan pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Namun sering ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan pada kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Rumah sakit seharusnya dapat memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat (Hasanah, 2015).

Instalasi Rawat Inap RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario memiliki 10 ruangan inap. Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang diklit didapatkan pada ruang inap memiliki 200 tempat tidur, jadi setiap ruang inap yang ada memiliki 20 tempat tidur per ruangan. Adapun jumlah pasien yang bervariasi meningkat pada awal tahun 2017 sehingga melebihi jumlah tempat tidur yang tersedia pada setiap ruang inap yang ada. Jumlah pasien per bulan pada ruang inap RS Ratumbusan Sario sebanyak 150-170 pasien. Seharusnya setiap ruang inap memiliki 30 tempat tidur karena jumlah pasien yang meningkat hingga 30 pasien setiap ruangan.

Hasil untuk Instalasi Rawat Inap RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario terjadi kenaikan *Bed Occupancy Rate* (BOR) sebesar 15% per tahun disebabkan bertambahnya fasilitas perawatan (jumlah tempat tidur) dari tahun ke tahun mengalami penambahan. Target umum layanan kesehatan umum di RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario yaitu peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Pelaksanaan kinerja sangat dipengaruhi beberapa faktor yang bersumber dari individu atau pekerja itu sendiri atau dari organisasi itu sendiri. Dalam mengarahkan seluruh SDM yang ada termasuk perawat untuk menghasilkan pelayanan yang prima dan berkualitas tentu harus dilakukan supervisi. Supervisi merupakan fungsi dan pengarahan yang berperan untuk mempertahankan agar segala kegiatan yang dijalankan dapat dilaksanakan dengan baik (Azwar, 2009). Supervisi dalam keperawatan bukan hanya kontrol tetapi mencakup kondisi-kondisi atau syarat yang diperlukan untuk tercapainya tujuan asuhan keperawatan secara efektif dan efisien (Azwar, 2009). Jika dilihat dari sikap dan karakteristik yang seperti ini dan ditinjau pada sikap dan karakteristik yang ketiga dan memahami prinsip-prinsip serta teknik supervisi untuk dapat menjadi pelaksana supervisi yang baik, dan mengikuti pendidikan dan

pelatihan yang bersifat khusus. Pelaksana supervisi yang baik harus membutuhkan bekal yang banyak. Bekal yang dimaksud seperti melakukan komunikasi, motivasi, pengarahan dan kepemimpinan (Azwar, 2010). Lain hal dengan Keamanan kerja yang merupakan suatu keadaan karyawan pada saat bekerja bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja (Sunyoto, 2012).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu survei analitik dengan desain studi potong lintang (*cross sectional study*). Untuk mengetahui hubungan supervisi dan keamanan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario. Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Ruang Rawat Inap RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang ada dalam daftar tenaga keperawatan dengan jumlah 120 orang di Instalasi Ruang Rawat Inap RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario berjumlah 120 orang yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden perawat perempuan lebih tinggi yaitu 77 orang (85,6 %) dibandingkan dengan perawat laki-laki yaitu 13 orang (14,4 %).

Karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden yang berumur  $\geq 39$  tahun berjumlah 45 orang (50,0 %) sebanding dengan responden yang berumur  $< 39$  tahun berjumlah 45 orang (50,0 %). Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SPK berjumlah 13 orang (14,4 %), D3 berjumlah 30 orang (33,3 %) dan S1/Nurse berjumlah 47 orang (52,2 %). Distribusi responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja  $\geq 15$  Tahun lebih tinggi yaitu 46 orang (51,1 %) dan responden dengan masa kerja  $< 15$  tahun yaitu 44 orang (48,9 %)

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	n	%
Baik	52	57,8
Kurang Baik	38	42,2
Total	90	100

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden dengan kinerja perawat yang baik sebanyak 52 orang (57,8 %) dan responden dengan kinerja perawat kurang baik sebanyak 38 orang (42,2 %).

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Supervisi Perawat

Supervisi Perawat	n	%
Baik	57	63,3
Kurang Baik	33	36,7
Total	90	100

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa supervisi perawat dikategorikan menjadi dua kategori yaitu baik dan kurang baik. Jika dilihat berdasarkan kategori baik didapatkan 57 orang (63,3 %) dan untuk kategori kurang baik didapatkan 33 orang (36,7 %).

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Keamanan Kerja

Keamanan Kerja	n	%
Baik	70	77,8
Kurang Baik	20	22,2
Total	90	100

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa jumlah terhadap variabel keamanan kerja dikategorikan menjadi dua yaitu baik dan kurang baik. Kategori baik sebanyak 70 orang (77,8 %) dan kategori kurang baik sebanyak 20 orang (22,2 %).

## Analisis Bivariat

Tabel 4 Hubungan Antara Supervisi dengan Kinerja Perawat

Supervisi	Kinerja Perawat				Total		<i>p value</i>
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	39	43,3	18	20	57	63,3	0,007
Kurang Baik	13	14,4	20	22,2	33	36,6	
Total	52	57,7	38	42,2	90	100	

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki supervisi baik dan kinerja perawat baik sebanyak 39 orang (43,3 %), responden dengan supervisi yang kurang baik dan memiliki kinerja yang baik sebanyak 13 orang (14,4 %). Responden yang memiliki supervisi baik dan memiliki kinerja

kurang baik sebanyak 18 orang (20%), responden yang memiliki supervisi tidak baik dan kinerja tidak baik sebanyak 20 orang (22,2 %). Dilihat dari *p value* sebesar 0,007 ( $0,007 < 0,05$ ), maka terdapat hubungan antara supervisi dan kinerja perawat pada perawat yang RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario.

Tabel 5 Hubungan Antara Keamanan Kerja dengan Kinerja Perawat

Keamanan Kerja	Kinerja Perawat				Total		<i>p value</i>
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	46	51,1	24	26,7	70	77,8	0,004
Kurang Baik	6	6,7	14	15,5	20	22,2	
Total	52	57,8	38	42,2	90	100	

Dilihat dari Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang memiliki keamanan kerja baik dan kinerja perawat baik sebanyak 46 orang (51,1 %), responden dengan keamanan kerja yang kurang baik dan memiliki kinerja yang baik sebanyak 6 orang (6,7 %). Responden yang memiliki keamanan kerja baik dan memiliki kinerja kurang baik sebanyak 24 orang (26,7 %), responden yang memiliki keamanan kerja tidak baik dan kinerja tidak baik sebanyak 14 orang (22,2 %). Dilihat dari *p value* sebesar 0,004 ( $0,004 < 0,05$ ), maka terdapat

hubungan antara keamanan kerja dan kinerja perawat pada perawat yang RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat di RSJ prof. dr. V.L Ratumbusang Sario.

2. Terdapat hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja perawat di RSJ prof. dr. V.L Ratumbuysang Sario.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit

Untuk supervisi disarankan bagi pihak rumah sakit agar dapat menyelenggarakan pelatihan kepada supervisor secara rutin, agar perawat lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk keamanan kerja disarankan pihak rumah sakit harus lebih memperhatikan kondisi kerja seperti kebersihan lingkungan, kelengkapan alat-alat pelayanan serta fasilitas yang ada dalam rumah sakit, agar perawat merasakan keamanan untuk dapat bekerja dengan baik.

2. Bagi Peneliti Lain

Bagi penelitian selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan atau menambahkan variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini, dengan menambahkan juga lebih banyak responden. Dengan demikian penelitian selanjutnya akan didapatkan kesimpulan yang berbeda dan dapat melengkapi hasil penelitian ini

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azwar, A. 2010. Pengantar Administrasi Kesehatan. Edisi Ketiga. Binarupa Aksara Publisher. Tangerang
- Bambang, W. 2013. Hubungan Perawat, Motivasi, dan Supervisi Dengan Kualitas Asuhan Keperawatan di RS Muhamahdya Bandung. (Online). (<http://jurnal.unimus.ac.id>). Diakses pada 17 April 2017
- Departemen Kesehatan RI. 2009. Sistem Kesehatan Nasional. Jakarta
- Departemen Kesehatan RI. 2012. Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta
- Feni, T. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP. DR. R. D. Kandou Manado, (Online), (<http://repository.unsrat.ac.id/bitstream/handle/123456789/5744/JURNAL.pdfsequence1>) Diakses pada 15 April 2017
- Hanggraeni, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta
- Hasniah, 2013. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Salewangan Maros, (Online).

- (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/11256/HASNIAH20K11110304.pdf;sequence=1>). Diakses pada 14 April 2017
- Herlambang. 2016. Manajemen Pelayanan Rumah Sakit. Yogyakarta
- Indahwati, A. 2013. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. (Online).(<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5744/JURNAL.pdfsequence1>) Diakses pada 10 April 2017
- Kawatu P. 2010. Bahan Ajar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Manado. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.
- Kepmenkes No 51 Menkes/SK/1979. Penetapan Jenis Kelas Rumah Sakit Pemerintah di Indonesia: Jakarta
- Kuntono, A. 2010 Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika
- Mangkunegara, A. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. 2014. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Neni, A. 2013. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tanah Toraja, (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5482/NEASTRIYEMA20L.2028K2011120092032929.pdfsequence1>) Diakses pada 10 April 2017
- Notoadmodjo, S. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan. PT Rineka Cipta: Jakarta
- Notoadmodjo, S. 2009. Pengembangan dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta:Rineka Cipta
- Permenkes No 56 Tahun 2009 dan Permenkes No 340 Tahun 2009. Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta
- Permenkes No 73 Tahun 2013. Tugas Fungsional Umum Tenaga Kesehatan. Jakarta
- Priansa, A. 2011. Keamanan Kerja dan Keselamatan Kerja. Bandung
- Profil Data Kesehatan Indonesia. 2015. Jumlah Tenaga Sumber Daya Manusia Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Bandung: Citra Umbara