

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi isu dan tantangan persaingan yang sangat penting, dari persaingan inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) (Morais et al., 2019). Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Salah satu indikatornya adalah tingkat kedisiplinan perawat (Permana, 2019).

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan tingkat kedisiplinan perawat adalah masih rendahnya kedisiplinan perawat seperti perawat yang terlambat masuk jam kerja. Kedisiplinan yang baik akan menumbuhkan rasa senang, terlaksanakannya semua pekerjaan serta tanggung jawabnya, akan tetapi bila disiplin tidak diterapkan dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya maka tidak terlaksanakannya pekerjaan sesuai dengan job deskripsinya (Sutrisnoputri et al., 2018). Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan perawat antara lain adalah kualitas kepemimpinan, sistem pengawasan, dan motivasi kerja (Hee et al., 2016).

Supervisi keperawatan adalah salah satu model pengarahan, bimbingan, evaluasi dan pembentukan peningkatan kemampuan, motivasi kemauan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Supervisi sangat penting

dilakukan karena kegiatan ini memberi dukungan untuk perawat, sebagai forum diskusi terhadap isu-isu klinis, menjaga keterampilan klinis, peningkatan keterampilan yang lebih kompleks, menjalin komunikasi, meningkatkan retensi kerja, menurunkan biaya pengembangan profesional dan biaya administrasi, serta meningkatkan kepuasan kerja perawat (Hariyati, 2014).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bidang SDM dan Satuan Pengawas Internal (SPI) rumah sakit Yasyfin pada tanggal 23 Juli 2024 ditemukan banyaknya ketidak disiplin kerja dari perawat, ini terbukti dari absensi pegawai perawat yang diakumulasi pada tahun 2023 dimana diperoleh dari 54 masih terdapat perawat yang sering mangkir dari pekerjaannya, selain itu ada berbagai bentuk pelanggaran disiplin, seperti datang terlambat, pulang lebih awal, tidak menggunakan ID card, tidak mematuhi pemakaian seragam sesuai aturan rumah sakit, dan menolak untuk mengikuti pelatihan (SDM RS Yasyfin, 2024).

Berdasarkan studi pendahuluan di RS Yasyfin pada tanggal 17 Juli 2024, didapatkan data melalui wawancara kepada 10 perawat tentang supervisi keperawatan (pengawasan kepala ruang, komite dan kepala bidang) dan tingkat kedisiplinan perawat diketahui bahwa 60% perawat telah diberi arahan dan pengawasan saat bekerja, 40% mengatakan tidak ada pemantauan yang berkelanjutan, sebanyak 60% selalu bekerja tepat waktu, sedangkan 40% perawat kadang terlambat saat bekerja, 60% perawat selalu mengikuti aturan rumah sakit, sedangkan 10% perawat kadang tidak melakukan dokumentasi dengan lengkap.

Sejumlah penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Abdul Majid dan Amar Sani (2016), telah menggaris bawahi pentingnya supervisi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa melalui supervisi yang efektif, kinerja perawat dapat ditingkatkan secara signifikan. Temuan serupa juga

ditemukan dalam penelitian Debora Hosiana dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa supervisi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Asih Widyawati (2016) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas supervisi dengan kedisiplinan perawat dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa supervisi yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor merupakan rumah sakit yang didirikan oleh Yayasan Pondok Gontor Ponorogo, yang secara operasional melayani pasien santri/pondok dan masyarakat yang dimulai sejak tahun 2022 dengan kapasitas tempat tidur 77. Saat ini memiliki unit pelayanan meliputi IGD, IRJ, IRNA, IBS, ICU, HCU, ruang bersalin/VK, perinatalogi dan ponek serta pelayanan penunjang lainnya. Tenaga keperawatan yang ada sejumlah 60 orang. Rumah Sakit ini mempunyai visi dan misi dalam mewujudkan dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berarti serta berwawasan pendidikan (RS Yasyfin, 2022).

Supervisi yang dilakukan oleh atasan disertai disiplin kerja karyawan merupakan dua aspek yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Supervisi berperan untuk mempertahankan pekerjaan yang sudah diprogramkan berjalan dengan lancar. Supervisi yang dilakukan juga memungkinkan untuk menemukan hambatan atau permasalahan dalam pelaksanaan pelayanan.

Berdasarkan gambaran diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Supervisi keperawatan dengan tingkat kedisiplinan perawat di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana supervisi keperawatan dengan tingkat kedisiplinan perawat di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi supervisi keperawatan dengan tingkat kedisiplinan perawat di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo.

2. Tujuan Khusus

- 1) Mengidentifikasi supervisi keperawatan di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo.
- 2) Mengidentifikasi tingkat kedisiplinan perawat di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo.
- 3) Menganalisa supervisi keperawatan dengan tingkat kedisiplinan perawat di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat dipakai sebagai dasar dan dijadikan bahan perbandingan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengembangan teori keperawatan dan pengembangan model supervisi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti akan memperluas pengetahuan mengenai praktik supervisi dan dampaknya terhadap kedisiplinan perawat. Membangun hubungan dengan profesional kesehatan, manajer rumah sakit dan akademis lainnya yang

dapat membuka peluang untuk kolaborasi dan proyek penelitian masa depan.

b. Bagi Instansi (RS Yasyfin)

Rumah Sakit dapat menggunakan temuan penelitian untuk memperbaiki atau menyempurnakan praktik supervisi mereka, sehingga meningkatkan kedisiplinan perawat. Dengan supervisi yang lebih baik, kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien bisa meningkat, mengarah pada hasil yang lebih baik dan kepuasan pasien lebih tinggi.

c. Bagi Institusi (Universitas STRADA)

Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperbarui kurikulum dan program pendidikan di institusi, khususnya dalam program studi keperawatan dan manajemen kesehatan. Institusi dapat menghubungkan penelitian dengan praktik nyata dilapangan, meningkatkan relevansi pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa dan mempersiapkan ketrampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan dalam praktik profesional.

E. Keaslian Penulisan

Penelitian yang akan dilakukan terkait “Supervisi Keperawatan Dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat Di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam

Gontor Ponorogo” sebagai berikut:

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Nama Jurnal	Variabel		Metode Penelitian	Desain Sampling	Hasil
				Dependen	Independen			
1	Vidyanto, Vidyanto Nur, A Fahira Dyastuti, Nur Eka Saifah, Andi Rahmawati, Nur, 2021	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Di Wilayah Puskesmas Kawatuna Kota Palu	Jurnal Kesehatan Tadulako	Kedisiplinan	Teladan pimpinan, keadilan, waskat, ketegasan, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan	kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional Study	Total sampling	ada hubungan teladan pimpinan ($p=0,000$), keadilan ($p=0,000$), pengawasan melekat ($p=0,000$), ketegasan ($p=0,012$), hubungan kemanusiaan ($p=0,000$), dengan kedisiplinan pegawai. Dan tidak ada hubungan sanksi hukuman dengan kedisiplinan ($p=0,227$). Perlunya mengadakan pertemuan antara pimpinan dengan bawahan untuk membahas secara terbuka berbagai kendala yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai
2	Aynun Jariah, Samsualam, Tutik Agustini, 2021	Pengaruh Supervisi Keperawatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSUD Kota Baubau	Window of Nursing Journal	Supervisi Keperawatan	Kepuasan Kerja Perawat, Insentif, Motivasi kerja	Kuantitatif, metode penelitian survey uji <i>regresi linier berganda</i>	Teknik sensus atau sampel jenuh	ada pengaruh antara supervisi keperawatan terhadap kepuasan kerja signifikansi ($0,046 < 0,05$), ada pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja signifikansi ($0,037 < 0,05$), tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja signifikansi ($0,305 > 0,05$), secara simultan ada pengaruh antara supervisi keperawatan, insentif dan motivasi terhadap kepuasan kerja signifikansi ($0,021 < 0,05$)
3	Asih Widyawati, 2016	Hubungan supervisi yang efektif terhadap kedisiplinan perawat dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan di RS Mulya Pinang Tangerang	Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro	Supervisi yang Efektif	Kedisiplinan Perawat dalam Melakukan Dokumentasi Asuhan	deskriptif korelational dengan pendekatan crossectional	Total sampling	sebagian besar responden memiliki supervise yang efektif sebanak 68,6%. Sedangkan kedisiplinan perawat dalam melakukan dokumentasi terdapat 65,7% yang disiplin. ada hubungan antara supervise yang efektif dengan kedisiplinan perawat dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan di Rumah Sakit Mulya Pinang Tangerang dengan $p\text{-value} < 0,05$ (0,002)