



ANALISIS DETERMINAN EFEKTIVITAS SUPERVISI KLINIK TERHADAP KEPALA RUANG DI RUMAH SAKIT:SYSTEMATIC REVIEW

Suryati¹, Hanny Handayani²,Kuntarti³

¹Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia

²Dosen Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia,

³Dosen Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia

Kota Depok, Jawa Barat, 16424, Indonesia.

suryatirohani01@gmail.com

Abstrak

Latar belakang supervisi klinis oleh kepala ruangan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas kinerja perawat pelaksana, sementara keberhasilan supervisi manajer keperawatan bergantung pada keterampilannya dalam melakukan supervisi. Riset ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi supervisi klinis kepala ruangan. Metode yang digunakan adalah pendekatan tinjauan sistematis dengan daftar periksa JBI serta pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic and Meta-Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mendukung pelaksanaan supervisi oleh perawat senior meliputi ketersediaan waktu, kesediaan kepala ruangan untuk mendiskusikan hasil supervisi, dukungan dari perawat, keterampilan supervisi, kesiapan, serta dukungan terhadap peran dan kemampuan kepemimpinan yang memadai. Kesimpulan yang didapat ialah keterampilan supervisi klinik kepala ruangan efektif memerlukan pelatihan yang kontinu. Rekomendasi pelatihan keterampilan supervisi klinik dapat dillakukan secara kontinu terutama kepala ruangan baru untuk menjaga dan meningkatkan keterampilan supervisi kepala ruangan.

Kata Kunci: *Kepala Ruangan, Keterampilan Supervisi, Supervisi Klinis*

Abstract

The background of clinical supervision by the head nurse has a significant impact on the quality of the implementing nurses' performance, while the success of nursing managers' supervision depends on their supervisory skills. This study aims to identify the factors influencing the clinical supervision of head nurses. The method used is a systematic review approach utilizing the JBI checklist and PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic and Meta-Analysis) guidelines. The study results indicate that factors supporting the implementation of supervision by senior nurses include time availability, the head nurse's willingness to discuss supervision results, support from nurses, supervisory skills, readiness, as well as support for roles and adequate leadership abilities. The conclusion obtained is that the effective clinical supervision skills of the head of the room require continuous training. Recommendations Clinical supervision skills training can be carried out continuously, especially for new room heads to maintain and improve the supervision skills of room heads.

Keywords: *Clinical Supervision, Head of Room, Supervision Skills*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

 Corresponding author : Suryati

Address : Universitas Indonesia

Email : suryatirohani01@gmail.com

PENDAHULUAN

Supervisi klinis merupakan keterampilan krusial yang harus dimiliki oleh kepala ruangan dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dan pengelola tim keperawatan. Sebagai sosok yang memiliki kompetensi dan pengalaman, kepala ruangan berperan dalam menjamin kualitas layanan, akuntabilitas, serta efektivitas praktik keperawatan. Untuk memastikan pelaksanaan tugas perawat berjalan optimal, diperlukan bimbingan dari individu yang ahli di bidangnya (Haryati, 2014). Supervisi klinis yang profesional tidak hanya memastikan standar pelayanan tetap terjaga, tetapi juga berkontribusi dalam pengembangan diri perawat melalui refleksi praktik dan pembelajaran berkelanjutan (Longmore, 2019).

Supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala ruangan berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja perawat pelaksana, sementara keberhasilan supervisi oleh manajer keperawatan bergantung pada keterampilan supervisinya. Kemampuan dalam supervisi mencakup aspek pengetahuan, jiwa kewirausahaan, kecerdasan intelektual, keterampilan sosial-emosional, serta kemampuan interpersonal.

Menurut (Winarti, 2017), ketidakefektifan supervisi klinis yang dilakukan oleh kepala ruangan dipengaruhi oleh berbagai hambatan, baik dari aspek internal maupun eksternal. Hambatan internal mencakup rendahnya motivasi dalam menjalankan supervisi, sedangkan hambatan eksternal meliputi beban kerja yang berlebih, minimnya apresiasi dalam bentuk honorarium, serta keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang belum optimal dalam mendukung pelaksanaan supervisi. (Nugroho & Sujianto, 2017) menekankan bahwa peningkatan kualitas SDM kepala ruangan dapat dicapai melalui penguatan pengetahuan dan keterampilan supervisi melalui program pelatihan. Dengan penguatan tersebut, kepala ruangan akan lebih termotivasi untuk menjalankan perannya secara optimal dalam supervisi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan keselamatan pasien (Anwar et al., 2016). Dalam praktiknya, supervisi klinis dapat diimplementasikan melalui berbagai model sesuai dengan kebutuhan dan kondisi di lapangan.

Supervisi merupakan elemen kunci dalam fungsi pengarahan (directing) manajemen, yang berperan penting dalam memastikan kelancaran dan efisiensi program pelayanan keperawatan.

Dengan melakukan supervisi secara langsung, manajer keperawatan dapat mengidentifikasi kendala serta tantangan yang muncul dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Melalui pendekatan yang komprehensif, manajer tidak hanya menganalisis faktor-faktor penyebab permasalahan, tetapi juga berkolaborasi dengan staf keperawatan untuk merancang solusi yang efektif guna meningkatkan mutu dan kualitas layanan Ginting et al.,(2020), Sewell et al., (2023).

METODE

Tinjauan sistematis dilakukan dengan menelusuri publikasi ilmiah dalam rentang tahun 2023-2024 menggunakan basis data dari jurnal yang dipublikasikan melalui Scopus, PubMed, Google Scholar, ProQuest, dan Sage Journal. Kriteria inklusi yang diterapkan dalam tinjauan ini meliputi: pasien kanker berusia di atas 18 tahun; intervensi perawatan spiritual diberikan oleh perawat atau dokter; penelitian yang telah dipublikasikan secara internasional; artikel yang tersedia dalam full text dan diterbitkan dalam bahasa Inggris; serta penelitian yang mencakup berbagai jenis intervensi perawatan spiritual.

Pada database Scopus, pencarian dengan kata kunci *Supervision and head nurse* menghasilkan 87 artikel. Setelah dilakukan penyaringan berdasarkan full text dan pembatasan pada publikasi satu tahun terakhir, diperoleh 6 artikel. Di database PubMed, pencarian dengan kata kunci *Supervision and head nurse and hospital* menemukan 9.692 artikel. Setelah pembatasan waktu satu tahun terakhir, tersisa 74 artikel, yang kemudian disaring lebih lanjut berdasarkan full text dan abstrak hingga ditemukan 5 artikel yang relevan.

Pada Google Scholar, pencarian menggunakan kata kunci *supervision clinic of head nurse* menghasilkan 123.000 artikel. Setelah penyaringan dalam satu tahun terakhir, jumlah artikel berkurang menjadi 5.770. Penyaringan lebih lanjut berdasarkan full text menyisakan 108 artikel, dan pencarian berdasarkan abstrak menemukan 2 artikel yang relevan.

Sementara itu, pencarian di ProQuest dengan kata kunci yang sama dan filter satu tahun terakhir menghasilkan 172 artikel. Setelah penyaringan full text, tersisa 6 artikel, dan setelah analisis berdasarkan tahun, hanya 1 artikel yang sesuai. Pada database Sage Journal, pencarian dengan kata kunci yang sama menemukan 13.145 artikel, yang setelah penyaringan dalam satu tahun terakhir berkurang menjadi 1.058 artikel. Dari jumlah tersebut, penyaringan full text menghasilkan 39 artikel, dan pencarian berdasarkan abstrak menemukan 2 artikel yang relevan.

NO	PENULIS	JUDUL PENELITIAN	NEGARA	DESAIN PENELITIAN	RESPONDEN	TUJUAN	HASIL
1	Eva Jangland ¹ , Lena Gunningberg ² , Lena Nyholm ³ (2021)	A mentoring programme to meet newly graduated nurses' needs and give senior nurses a new career opportunity	Swedia	A multiple-case study	35 perawat, supervisor manajer perawat di lima unit.	Wawancara dianalisis secara tematis dengan menggunakan lensa teoritis model kepala-hati-tangan untuk menafsirkan hasilnya.	Dari 46 unit di rumah sakit, 14 unit telah menerapkan satu atau beberapa komponen program pendampingan. Program ini sesuai dengan kebutuhan perawat yang baru lulus, memberikan kesempatan karir baru kepada perawat senior dan berkontribusi pada tempat kerja yang menarik. Tema utamanya, Memberikan kepercayaan diri kepada perawat baru, tantangan positif bagi perawat berpengalaman, dan kesempatan bagi organisasi untuk belajar, mencerminkan nilai model pengawasan program bagi perawat baru dan berpengalaman serta bagi organisasi secara keseluruhan.
2	Guo Y, Ma K, Guo L, Dong X, Yang C, Wang M, Gao H, Lv P. 2023	Development and psychometric appraisal of Head Nurse Research Leadership Scale	China	A psychometric instrument validation study was conducted in two phases.	Tiga ratus enam belas perawat berpartisipasi dalam survei ini, dan 60 orang mengisi kuesioner untuk memvalidasi reliabilitas tes-tes ulang antara tanggal 1 Februari dan 6 Februari.	Untuk mengembangkan Skala Kepemimpinan Penelitian Kepala Perawat dan mengevaluasi reliabilitas dan validitasnya.	Skala Kepemimpinan Penelitian Kepala Perawat yang terdiri dari 15 item berdasarkan 5 dimensi dikembangkan, dan validitas konten terpenuhi. 15 item menyumbang 77,9% varians. Analisis faktor konfirmatori menunjukkan validitas konvergen yang dapat diterima dan validitas diskriminan. Koefisien α Cronbach, reliabilitas split-half, dan reliabilitas tes-tes ulang masing-masing adalah 0,966, 0,9633, dan 0,927.

3	Maripier Jubinville, Eric Nguemeleu Tchouaket , Caroline Longpré	Scoping review protocol examining charge nurse skills: requirement for the development of training	Canada	A scoping review	Mengisi kesenjangan ini melalui tinjauan literatur yang mendalam dengan tujuan mengembangkan pelatihan standar untuk CN ketika	Ketika menjalankan tugasnya, CN dapat didukung dengan lebih baik dan diberikan kesempatan untuk bekerja secara optimal. Kami yakin bahwa pelatihan CN akan meningkatkan kepuasan kerja staf, yang akan menurunkan pergantian staf. Selain itu, memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut (misalnya, kepemimpinan)
---	---	---	--------	---------------------	--	---

NO	PENULIS	JUDUL PENELITIAN	NEGARA	DESAIN PENELITIAN	RESPONDEN	TUJUAN	HASIL
					mereka mulai menjabat.		<p>akan memungkinkan CN mendapatkan rasa hormat dari rekan kerja dan tim mereka sendiri, kepemimpinan, dan dengan demikian menghasilkan peningkatan kualitas dan keselamatan perawatan.</p> <p>Dengan menyegarkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepala perawat terutama tentang pendampingan yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan perawat.</p>

NO	PENULIS	JUDUL PENELITIAN	NEGARA	DESAIN PENELITIAN	RESPONDEN	TUJUAN	HASIL
4	Sabrein Moustafa Abd Elsalam Hamouda, 2 Reda Abd El-Fatah Abo Gad and 3 Salwa Ibrahim Mahmoud	Effect of Mentoring Educational Program for Head Nurses on Nurses' Work Engagement		A quasi-experimental design was utilized	Seluruh tersedia (60) kepala perawat selama periode pengumpulan data dan sampel acak sederhana sebanyak 200 perawat.	Untuk mengetahui pengaruh program pendidikan mentoring bagi kepala perawat terhadap keterikatan kerja perawat.	Hampir tiga perempat kepala perawat (73,3%) memiliki pengetahuan yang tidak memadai mengenai pendampingan pada tahap praprogram, yang meningkat menjadi 98,3% dan 86,7% memiliki pengetahuan yang memadai masing-masing pada tahap pasca program dan tahap tindak lanjut. Lebih dari tiga perempat (78,5%) perawat memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah pada fase praprogram, dan meningkat menjadi 70,5% pada saat pasca program dan menjadi
5	Vajihe Atashi ¹ Maryam Movahedi Najafabadi ² Atefeh Afshari ³	barriers to effective clinical supervision from the perspective of nurses		Qualitative descriptive study	Penelitian ini melibatkan 21 perawat	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hambatan supervisi klinis yang efektif dari sudut pandang perawat.	tingkat sedang (58,5%) pada fase tindak lanjut memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Memulai program pendidikan dan pelatihan in-service di semua departemen. Dari sudut pandang perawat, hambatan yang berpengaruh termasuk kompetensi akademik, etika, komunikasi, profesional yang buruk pada tingkat manajemen pasif, cacat dalam prasyarat pengawasan, keyakinan konvensional, organisasi yang tidak efektif, kekurangan tenaga kerja pada tingkat konteks yang tidak tepat, kurangnya motivasi dan akuntabilitas yang buruk dan tingkat kematangan profesional yang tidak memadai.

6.	Warih Trimulyanto ¹ , Megah Andriany Untung ² , Sujianto ³	Catatan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Supervisi Klinik oleh Manajer Perawat di Rumah Sakit	Indonesia	studi longitudinal cross-sectional dan self-efficacy sebagai variabel dependen	Tinjauan scoping review dilakukan dengan menelaah artikel yang relevan dengan topik dari database Google Scholar, PubMed, ProQuest, dan ScienceDirect, yang diterbitkan dalam rentang tahun 2020 hingga 2023 dengan kata kunci "Faktor", "determinan", "mempengaruhi", "Supervisi klinis" dan "manajer perawat"	Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan supervisi klinis oleh perawat manajer di rumah sakit.	Berbagai faktor dapat menghambat pelaksanaan supervisi klinis, namun kendala tersebut justru menjadi peluang untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam penerapan supervisi klinis bagi perawat.
----	---	--	-----------	--	---	--	--

NO	PENULIS	JUDUL PENELITIAN	NEGARA	DESAIN PENELITIAN	RESPONDEN	TUJUAN	HASIL
7.	Tri Asih Oktariani ¹ , Yulastri Arif ² , Dewi Murni ³	Supervisi Klinik Berbasis 4S (Structure, Skills, Support, and Sustainable) terhadap Penerapan Keselamatan Pasien	Indonesia	quasy experiment dengan pendekatan pre-post test design with control group	Sampel perawat pelaksana berjumlah 66 orang.	Menganalisis dampak penerapan supervisi klinis berbasis 4S terhadap implementasi keselamatan pasien oleh perawat pelaksana di RSUD Pemerintah Kota Jambi pada tahun 2019.	Supervisi klinis berbasis 4S menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penerapan keselamatan pasien oleh perawat pelaksana dalam kelompok intervensi di RSUD Raden Mattaher Jambi ($p = 0,012$). Namun, tidak ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap penerapan keselamatan pasien dalam kelompok kontrol di RSUD Abdul Manap Kota Jambi ($p = 0,083$).

8	<p>2. EFEKTIFITAS PELATIHAN SUPERVISI KLINIS TERHADAP PENINGKATAN KEMAMPUAN KEPALA RUANGAN</p> <p>Neni Triana; Enie Noviestari; Dewi Gayatri; Hanny Handiyani; Satinah</p>	<p>Indonesia</p>	<p>quasi experiment dengan pendekatan pre- post test design with control group</p>	<p>46 sampel dengan 23 kelompok intervensi dan 23 kelompok kontrol.</p>	<p>Menganalisis efektivitas pelatihan supervisi klinis dalam meningkatkan keterampilan perawat.</p>	<p>Terdapat peningkatan yang signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan pada kelompok intervensi dibandingkan dengan kelompok kontrol ($p = 0,00$; $\alpha = 0,05$). Selain itu, terdapat perbedaan yang bermakna dalam kemampuan pengetahuan dan keterampilan kelompok intervensi sebelum dan sesudah pelatihan supervisi klinis ($p = 0,0001$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan supervisi klinis efektif dalam meningkatkan kompetensi kepala ruangan.</p>
---	---	------------------	--	---	---	--

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelusuran yang telah dikelompokkan mencakup berbagai aspek, seperti definisi, manfaat, faktor pendukung, hambatan, pelaksanaan supervisi yang efektif, serta konsekuensi dari supervisi yang tidak dilakukan dengan baik. Supervisi adalah proses strategis yang dirancang untuk mendukung perkembangan profesional dan personal individu yang disupervisi, dengan menekankan peningkatan keterampilan praktik, pemahaman teoritis, serta kompetensi teknis. Lebih dari sekadar pengawasan, supervisi berperan sebagai mekanisme pembelajaran yang terintegrasi dalam praktik keperawatan, memberikan dukungan berkelanjutan, serta memastikan kualitas layanan. Dengan pendekatan ini, supervisi tidak hanya meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, tetapi juga membekali mereka dengan bimbingan yang efektif dalam menghadapi tantangan dan tekanan kerja. Supervisi juga berperan sebagai instrumen manajemen yang berfungsi untuk mengoptimalkan pengetahuan dan praktik kerja, serta sebagai bagian dari kinerja manajerial dan keperawatan dalam mengembangkan kapasitas tim keperawatan (Chaves et al., 2017).

Supervisi berperan penting dalam membangun kepercayaan diri dan tanggung jawab staf, memperkuat profesionalisme, serta memastikan kepatuhan terhadap kode etik. Selain meningkatkan kualitas perawatan, supervisi juga menjadi instrumen efektif dalam manajemen kinerja dan delegasi tugas. Lebih dari itu, supervisi berfungsi sebagai pendamping dalam proses transisi peran perawat, membantu mereka beradaptasi dengan tantangan baru, mengatasi tekanan, meninggalkan pola kerja lama, serta mengembangkan keterampilan dan identitas profesional yang lebih matang.

Keberhasilan pelaksanaan supervisi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan perawat senior, yang berperan dalam meningkatkan keamanan baik bagi pasien maupun tenaga keperawatan. Beberapa faktor utama yang mendukung efektivitas supervisi oleh perawat senior meliputi ketersediaan waktu yang memadai, keterbukaan kepala ruangan dalam mendiskusikan hasil supervisi, dukungan kolegial dari sesama perawat, kesiapan serta kompetensi dalam melakukan supervisi, dan kepemimpinan yang kuat untuk memastikan praktik keperawatan berjalan optimal. Namun, terdapat sejumlah

hambatan dalam supervisi dari perspektif perawat, seperti keterbatasan kompetensi akademik, etika, komunikasi, serta profesionalisme yang kurang baik. Hambatan lainnya mencakup manajemen yang pasif, kurangnya prasyarat pengawasan yang memadai, pola pikir konvensional, organisasi yang tidak efektif, keterbatasan tenaga kerja, rendahnya motivasi, kurangnya akuntabilitas, serta tingkat kematangan profesional yang masih kurang memadai (Atashi et al., 2024).

Supervisi idealnya dilakukan dengan frekuensi satu kali dalam seminggu dan dievaluasi setiap delapan minggu. Untuk supervisi kelompok, durasi yang disarankan berkisar antara 45 menit hingga 2 jam, sedangkan supervisi individu sebaiknya berlangsung selama satu jam dan dievaluasi kembali setidaknya setiap tiga bulan. Staf juga mengharapkan supervisi atau pengawasan dilakukan setiap 4-6 minggu sekali. Supervisi yang efektif adalah supervisi yang memberikan rasa aman, mendorong refleksi diri, bersifat profesional, serta mampu mengelola emosi tanpa sekadar menjadi interaksi sosial. Selain itu, supervisi harus dapat membantu perawat dalam menghadapi berbagai perasaan yang muncul selama menjalankan tugas sehari-hari. Pelaksanaan supervisi harus fleksibel, penuh perhatian, serta memotivasi dengan sikap yang menghormati, menghargai, dan mengakui keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi staf. Supervisi yang baik juga mencakup pemberian umpan balik dan penguatan positif, dukungan profesional, serta pendekatan yang proaktif. Selain itu, supervisi harus menyediakan informasi, arahan, bimbingan, serta pelatihan bagi staf, sekaligus responsif dalam memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan masalah staf secara tepat waktu (Chu et al., 2016).

Keterampilan supervisi kepala ruangan harus diperoleh dengan pelatihan. Pelatihan CN akan meningkatkan kepuasan kerja staf, yang akan menurunkan pergantian staf. Selain itu, memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai keterampilan yang diperlukan untuk posisi kepala.

Pembahasan

Supervisi merupakan suatu proses terpadu yang mencakup pengawasan, pengarahan, perbaikan, bimbingan, serta evaluasi yang dilakukan oleh supervisor keperawatan. Tujuan utama dari supervisi adalah meningkatkan kompetensi staf perawat, sehingga mereka mampu

memberikan asuhan keperawatan yang profesional, aman, dan berkualitas bagi pasien. Secara konseptual, supervisi keperawatan berfokus pada pengembangan profesional perawat dengan tetap memperhatikan prinsip perawatan yang berkualitas bagi pasien. Supervisi juga berperan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pengendalian, yang bertujuan untuk mengarahkan perawat agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan keperawatan yang optimal.

Rumah sakit berperan sebagai pusat layanan kesehatan yang melibatkan berbagai profesi yang saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal, rumah sakit memerlukan sistem pengelolaan dan manajemen yang baik untuk memastikan pelayanan terbaik bagi pasien. Manajemen keperawatan yang terstruktur dan dijalankan secara efektif akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit (Ernawati et al., 2022).

Supervisi keperawatan di berbagai rumah sakit masih menghadapi kendala dalam implementasinya, sementara perawat di banyak rumah sakit di Indonesia belum sepenuhnya menjalankan fungsi manajerial secara optimal. Tantangan utama yang perlu diatasi oleh manajemen mencakup efektivitas kerja tim, pengelolaan waktu yang efisien, peningkatan kompetensi pengetahuan dan keterampilan, serta penguatan sikap profesional dalam praktik keperawatan (Hadi et al., 2020).

Supervisi klinis yang dijalankan oleh manajer keperawatan berperan penting dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perawat. Oleh karena itu, perawat perlu terus mengembangkan diri untuk mengurangi dampak negatif dari rendahnya kinerja dan kompetensi, salah satunya dengan mengikuti supervisi klinis secara berkelanjutan.

Supervisi berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab staf, memperkuat profesionalisme, mendukung penerapan kode etik, serta meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Selain itu, supervisi juga berfungsi sebagai alat manajemen kinerja dan metode delegasi tugas. Manfaat supervisi lainnya meliputi pengembangan profesionalisme, peningkatan kepatuhan terhadap kode etik, peningkatan kualitas serta kelengkapan asuhan keperawatan, memperkuat hubungan sosial, menilai kualifikasi tenaga keperawatan, memastikan

pencatatan asuhan yang lengkap, serta berperan dalam audit pelayanan dan asuhan keperawatan.

Biasanya kepala perawat (juga disebut sebagai "perawat penanggung jawab, pemimpin shift" yang perannya mencakup mengelola sumber daya keperawatan dan memfasilitasi daya keperawatan dan memfasilitasi aliran dan perawatan pasien yang sesuai di satu atau lebih unit keperawatan. Kepala Ruangan juga dituntut untuk memiliki keterampilan mentoring yang efektif berupa komunikasi terbuka, aktif mendengarkan, negosiasi, konseling, membangun kepercayaan, memecahkan masalah dan menjadi mentor yang baik bagi perawat.

Hasil telaah mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan supervisi klinis oleh perawat manajer di rumah sakit, yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, di antaranya:

Faktor Internal

Persepsi Supervisor Dan Perawat Tentang Pelaksanaan Supervisi

Rothwell et al. (2021) mengungkapkan bahwa efektivitas supervisi klinis dipengaruhi oleh keselarasan pandangan antara supervisor dan perawat terkait tujuan supervisi. Ketika kedua pihak memiliki persepsi yang sejalan, pelaksanaan supervisi dapat berlangsung lebih optimal dan mencapai hasil yang diharapkan.

Persepsi terhadap supervisi, baik dari sisi supervisor maupun perawat, berperan dalam menentukan keberhasilan dan kelancaran proses supervisi. Sebaliknya, perbedaan persepsi antara keduanya dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan supervisi. Ketidaksepahaman tersebut dapat mengarah pada perbedaan tujuan yang ingin dicapai, sehingga mengakibatkan perbedaan aspek penilaian selama supervisi berlangsung (Gardner et al., 2008).

Pemahaman yang baik dari supervisor mengenai supervisi klinik akan mendukung kelancaran serta ketepatan waktu dalam pelaksanaannya. Sebaliknya, kurangnya pemahaman perawat tentang supervisi dapat berdampak pada penerapan asuhan keperawatan, karena perawat mungkin beranggapan bahwa asuhan keperawatan tetap dapat dilakukan, namun tanpa supervisi atau pengawasan dari atasan, pelaksanaannya mungkin tidak optimal. Oleh karena itu, persepsi dan pemahaman yang baik

terhadap supervisi klinis berperan penting dalam meningkatkan efektivitas implementasinya (Hill & Abhayasinghe, 2022).

Tingkatan Atau Status Jabatan Supervisor

Mohamed & Ahmed menyatakan bahwa perbedaan tingkat pendidikan dan jabatan supervisor memengaruhi pemahaman serta persepsi mereka terhadap supervisi klinis. Perbedaan ini dapat berdampak pada variasi dalam hasil supervisi yang dilakukan. Status jabatan, seperti Perawat Awal, Perawat Senior, Kepala Tim, Kepala Ruang, hingga Kepala Bidang, menentukan standar yang berbeda dalam pelaksanaan supervisi klinis. Selain itu, tingkat pendidikan, mulai dari D3, S1, S2, hingga S3, juga berkontribusi dalam membentuk standar dan efektivitas supervisi klinis yang diterapkan (Masiano et al., 2020).

Perbedaan standar dalam supervisi dapat menyebabkan perbedaan pemahaman antara supervisor dan perawat. Perbedaan pandangan mengenai pelaksanaan supervisi, serta variasi standar yang diterapkan, dapat menimbulkan kesenjangan dalam proses supervisi klinik. Ketidaksepahaman antara supervisor dan perawat pelaksana berpotensi menciptakan celah dalam efektivitas supervisi klinik (Dewi & Mustikaningsih, 2021).

Beban Kerja Supervisor

Perawat yang berperan sebagai supervisor memiliki tanggung jawab ganda, yaitu sebagai perawat pelaksana dan penyedia layanan, yang dapat menyebabkan beban kerja berlebih ketika mereka juga harus menjalankan supervisi klinis. Motivasi dan kondisi kesehatan perawat berpengaruh besar terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan kepada pasien. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja perawat (Hill & Abhayasinghe, 2022). Supervisi klinik yang dilakukan secara rutin dapat membantu perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang lebih optimal. Selain itu, supervisi klinik juga berfungsi sebagai bentuk dukungan serta motivasi dari atasan mengenai tugas-tugas yang perlu diselesaikan oleh perawat. Dengan supervisi yang baik, beban kerja perawat dapat lebih terkelola. Namun, apabila seorang supervisor dibebani dengan tugas yang berlebihan, efektivitas supervisi klinis dapat menurun, sehingga tujuan supervisi tidak tercapai

secara optimal. Supervisor yang menghadapi jadwal padat dan tekanan kerja berlebih cenderung melaksanakan supervisi hanya sebagai formalitas, tanpa benar-benar memastikan bahwa asuhan keperawatan telah dilakukan dengan baik (Khaef & Karimnia, 2021).

Pengetahuan dan Ketrampilan Supervisor

Seorang supervisor perlu mendapatkan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam menjalankan fungsi pengawasan serta monitoring secara efektif (Rothwell et al., 2021). Melalui pelatihan, supervisor dapat meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan supervisi klinis secara efektif (Ludwick et al.). Peningkatan pengetahuan dan keterampilan ini berkontribusi pada pembentukan budaya supervisi klinis yang lebih baik, memperbaiki komunikasi, serta mempermudah penyelesaian masalah.

Pengetahuan dan keterampilan yang baik pada supervisor memiliki dampak luas terhadap efektivitas supervisi klinis. Peran seorang supervisor tidak hanya terbatas pada pengawasan dan memastikan perawat menjalankan tugasnya, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas asuhan keperawatan. Supervisor yang memiliki keterbatasan dalam pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih berfokus pada aspek pengawasan semata tanpa memberikan solusi atau upaya perbaikan yang berarti. Sebaliknya, pengetahuan dan keterampilan yang memadai memungkinkan supervisor untuk menghadirkan inovasi serta perbaikan dalam aspek yang masih kurang atau belum berjalan optimal (Gardner et al., 2008; Khaef & Karimnia, 2021).

Faktor Eksternal

Dukungan dan Lingkungan yang Nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman berperan penting dalam menciptakan rasa aman, sehingga supervisi klinis dapat berjalan dengan optimal (Thürlimann et al.). Dukungan yang memadai serta suasana kerja yang kondusif membantu meningkatkan konsentrasi dan kejernihan berpikir dalam menyelesaikan masalah. Selain itu, perawat yang mendapatkan supervisi akan merasa lebih aman dan terlindungi ketika lingkungan kerja sudah mendukung dan harmonis.

Kapasitas Staff (Jumlah Supervisors)

Jumlah tenaga perawat dan supervisor berpengaruh terhadap efektivitas supervisi klinis. Apabila jumlah supervisor lebih sedikit

dibandingkan dengan jumlah perawat, proses supervisi akan berlangsung lebih lama dan berisiko tidak terselesaikan dalam satu shift. Hal ini dapat berdampak pada efektivitas supervisi serta kualitas bimbingan yang diberikan kepada perawat. Oleh karena itu, rasio antara supervisor dan perawat harus sesuai dengan standar agar monitoring dan evaluasi dapat berjalan optimal.

Keterbatasan jumlah supervisor dapat menyebabkan supervisi hanya dilakukan di ruang central nursing tanpa mengamati langsung praktik asuhan keperawatan di lapangan. Hal ini dapat berdampak pada penilaian yang lebih subjektif, karena tidak berdasarkan observasi langsung terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, jumlah dan kapasitas tenaga perawat menjadi faktor krusial dalam keberhasilan supervisi klinis (Bustami et al., 2022; Hastuti et al., 2021).

Di sebuah rumah sakit di Persia, yang dapat menjadi hambatan dalam menjalankan supervisi kepala ruangan adalah

1. Manajemen pasif

Kurangnya atribut pribadi dan profesional yang memungkinkan manajer untuk mengawasi dan memiliki dampak yang cukup besar pada pengawasan yang efektif.

2. Kompetensi akademik yang buruk

Beberapa supervisor sama sekali tidak berpengetahuan. Mereka tidak memiliki pengetahuan. Misalnya, mereka tidak memiliki informasi tentang lingkungan kami, yang merupakan lingkungan intensif.

3. Kompetensi etis yang buruk

Kurangnya kompetensi etis pengawas adalah penghalang lain dari pengawasan klinis yang efektif. Kompetensi etis merupakan salah satu cara peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Dalam pandangan para peserta, itu termasuk pengawasan demi tugas, akuntabilitas yang buruk, dan tidak menjadi panutan dalam hal pekerjaan dan kinerja.

4. Kekurangan tenaga kerja

Ada terlalu banyak bangsal dan hanya sedikit pengawas.

SIMPULAN

Supervisi memegang peran krusial dalam memastikan mutu asuhan keperawatan, mengembangkan profesionalisme perawat,

menegakkan standar etika, serta mendukung transisi perawat baru dalam menjalankan perannya. Untuk mencapai efektivitas supervisi, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, dengan jaminan privasi, interaksi sosial yang positif, serta pendekatan interpersonal yang mendukung. Selain itu, pemberian umpan balik yang membangun dan kesempatan bagi perawat untuk mengevaluasi serta meningkatkan keterampilan mereka menjadi faktor penting dalam menciptakan proses supervisi yang berkualitas. Selain itu, keterlibatan perawat senior dalam menerima delegasi supervisi juga menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaannya.

Aspek penting dalam pelaksanaan supervisi adalah efektivitas kemampuan yang mencakup aspek afektif, psikomotorik, dan kognitif dari kepala ruang, serta didukung oleh keterampilan kepemimpinan, manajerial, dan interpersonal. Meskipun keterbatasan waktu sering kali menjadi tantangan dalam pelaksanaan supervisi, namun hal ini dapat diatasi dengan dukungan organisasi yang proaktif, seperti program pelatihan khusus bagi kepala ruangan. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur, kepala ruangan dapat meningkatkan keterampilan supervisinya, mengelola waktu lebih efektif, serta memastikan kualitas bimbingan yang diberikan kepada staf tetap optimal.

Tinjauan ini dapat menjawab tujuan penelitian dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keterampilan supervisi klinik kepala ruangan, termasuk aspek supervisi klinik, tingkat atau jabatan supervisor, beban kerja supervisor, pengetahuan dan keterampilan supervisor, serta kapasitas staf. Hasil dari tinjauan ini dapat menjadi acuan dalam merancang intervensi berupa pelatihan keterampilan supervisi klinis bagi perawat manajer di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A., Rochadi, K. R., Daulay, W., & Yuswardi, Y. (2016). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Penerapan Patient Safety Culture Di Rumah Sakit Umum Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Idea Nursing Journal*, 7(1), 26–34.
- Atashi, V., Movahedi Najafabadi, M., Afshari, A., & Ghafari, S. (2024). Barriers to effective clinical supervision from the perspective of nurses: A descriptive qualitative study. *Nursing Open*, 11(1), e2028.
- Bustami, B., Khairuddin, K., & Usman, N. (2022). Implementation of clinical supervision in improving the ability of teachers in Islamic religious education learning. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 7339–7344.
- Chaves, L. D. P., Mininel, V. A., Silva, J. A. M. da, Alves, L. R., Silva, M. F. da, & Camelo, S. H.

- H. (2017). Nursing supervision for care comprehensiveness. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70, 1106–1111.
- Chu, C. H., Ploeg, J., Wong, R., Blain, J., & McGilton, K. S. (2016). An integrative review of the structures and processes related to nurse supervisory performance in long-term care. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 13(6), 411–419.
- Dewi, I. P., & Mustikaningsih, D. (2021). Determinant Factors of Supervisor Model 4S (Structure, Skill, Support, Sustainability) Against the Implementation of Islamic Spiritual Care. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 33–41.
- Ernawati, E., Damris, D. M., Revis, A., & Elrifda, S. (2022). How Effective is Clinical Supervision in Nursing? A Systematic Review. *Journal of Client Centered Nursing Care*, 8(2).
- Gardner, A., Hase, S., Gardner, G., Dunn, S. V., & Carryer, J. (2008). From competence to capability: a study of nurse practitioners in clinical practice. *Journal of Clinical Nursing*, 17(2), 250–258.
- Hadi, M., Arofiati, F., & Efendi, F. (2020). Nursing supervision model toward patient safety goals on the ward. *Journal of Global Pharma Technology*, 12(1), 287–292.
- Hastuti, Y. D., Chasani, S., & Ardani, M. H. (2021). Factors Influencing Nurses' Compliance with Patient Safety Policies in Hospital. *NurseLine Journal*, 5(2), 279–284.
- Hill, E., & Abhayasinghe, K. (2022). Factors which influence the effectiveness of clinical supervision for student nurses in Sri Lanka: A qualitative research study. *Nurse Education Today*, 114, 105387.
- Khaef, E., & Karimnia, A. (2021). The effects of implementing clinical supervision model on supervisors' teaching perspectives and qualifications: A case study in an EFL context. *Education Research International*, 2021(1), 6138873.
- Longmore, M. (2019). Professional supervision boosts nurse well-being. *Kai Tiaki: Nursing New Zealand*, 25(5), 25.
- Masiano, S., Dunga, S., Tembo, T., Pfaff, C., Cox, C., Robert, B., Ahmed, S., & Kim, M. (2020). Implementing remote supervision to improve HIV service delivery in rural Malawi. *Journal of Global Health Reports*, 4, e2020081.