

Evaluasi Dalam Manajemen Keperawatan

Totok Harjanto

Manajemen

- Perancis kuno “*Ménagement*” : seni melaksanakan dan mengatur
- Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien.

Fungsi manajemen

- Perencanaan
- Pengorganisasian
 - Pengarahan
- Pengevaluasian

Manajemen Keperawatan

- Gillies (1996), manajemen didefinisikan sebagai suatu proses di dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain
- Nursalam (2002), manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staff keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan secara professional.

- Manajer keperawatan dituntut untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga, dan masyarakat.

Evaluasi

- suatu proses pengumpulan data menganalisis informasi tentang efektifitas dan dampak dari suatu tahap atau keseluruhan program
- Swansburg (1996) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu proses pengendalian dimana kinerja pegawai dievaluasi berdasarkan standar

- Evaluasi Formatif
- Evaluasi sumatif

Tujuan

- Menentukan kompetensi pekerjaan.
- Meningkatkan kinerja
- Menghargai pengembangan staf dan memotivasi pegawai kearah pencapaian kualitas yang tinggi
- Menggiatkan konseling dan bimbingan dari manajer.
- Memilih perawat berkualitas.
- Mengidentifikasi ketidakpuasan pegawai.

Evaluasi kinerja: Faktor yang berpengaruh

- **Menurut Gibson (1987)**
- 1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Tujuan evaluasi kinerja

- Meningkatkan prestasi kerja staf
- Merangsang minat dalam pengembangan pribadi melalui prestasi pribadi.
- memfasilitasi komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf.

Metode evaluasi kinerja

- Catatan Anecdotal adalah catatan individu berdasarkan peristiwa
- Self assessment
- Check list
- Peer review

Outcome evaluasi

- Clinical outcomes (peningkatan mutu klinik)
- Administrative outcome : kepuasan pegawai, analisis budaya dan suasana organisasi
- Service outcome: kepuasan pasien, respon time

Review Delegasi & Supervisi

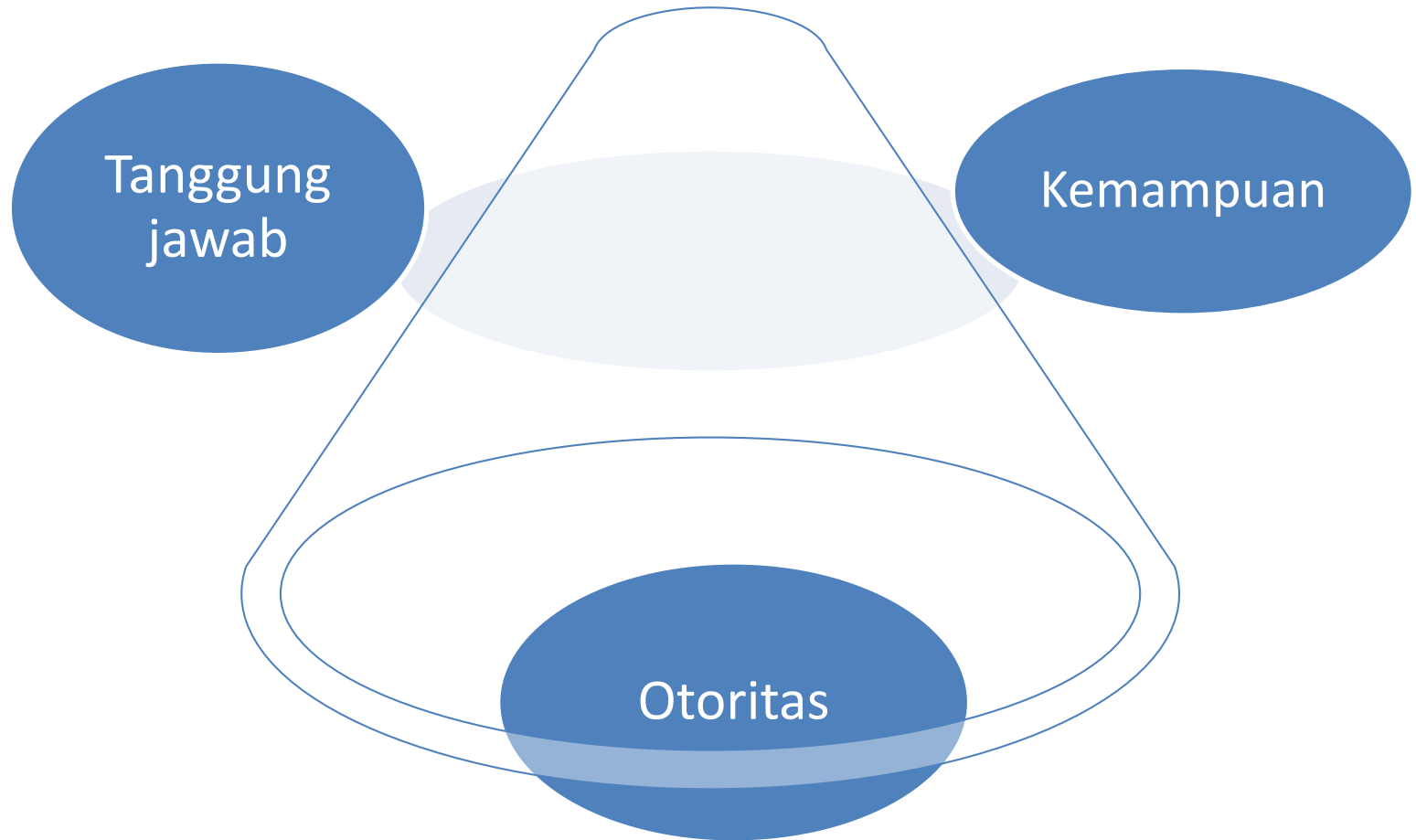
dalam Keperawatan

A. Delegasi

- Penyelesaian pekerjaan melalui orang lain
- Pemberian suatu tugas kepada seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tujuan

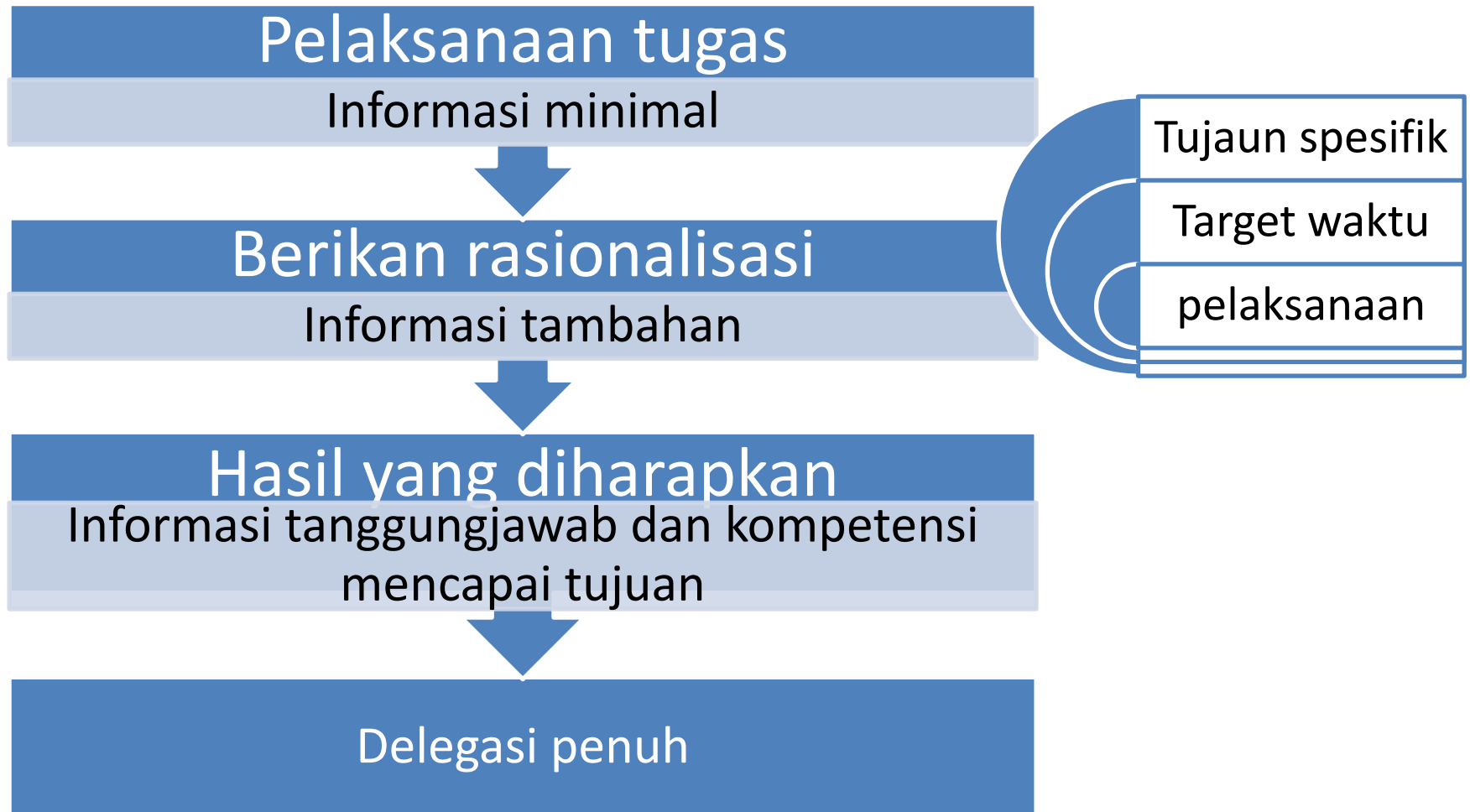
(Marquis & Huston, 1998)





Konsep delegasi (vestal, 1994)

Pedoman pelimpahan kewenangan



Ketidakefektifan dalam pendelegasian

Under delegasi

- Asumsi lebih baik dilakukan sendiri
- Kewenangan terbatas & tidak jelas
- Khawatir orang lain tidak mampu

Over delegasi

- Berdampak waktu sia-sia
- Staf terbebani
- Penyalahgunaan wewenang

Pelimpahan tidak tepat

- Penyebab: waktu, orang, faktor like&dislike
- Penilaian bersifat subyektif

Keberhasilan delegasi

1. Komunikasi yg jelas & lengkap
2. Ketersediaan sumber & sarana
3. Monitoring
4. Pelaporan kemajuan tugas limbah



SUPERVISI KEPERAWATAN

definisi

- Upaya yang berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan para perawat (Depkes, 1999).
- Supervisi dapat juga diartikan sebagai proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara aktif dan positif agar tujuan organisasi tercapai (Marquis & Huston, 1998).
- Swansburg (1999), Supervisi adalah suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian tugas-tugasnya.

SASARAN SUPERV



- Pelaksanaan tugas sesuai dengan pola
- Struktur dan hirarki sesuai dengan rencana
- Staf yang berkualitas dapat dikembangkan secara kontinue/sistematis
- Penggunaan alat yang efektif dan ekonomis
- Sistem dan prosedur yang tidak menyimpang
- Pembagian tugas, wewenang ada pertimbangan objek/rational
- Tidak terjadi penyimpangan/penyelewengan kekuasaan, kedudukan dan keuangan.

TUJUAN SUPERVISI

Swansburg & Swansburg (1999)

1. memperhatikan anggota unit organisasi disamping itu area kerja dan pekerjaan itu sendiri.
2. memperhatikan rencana, kegiatan dan evaluasi dari pekerjaannya.
3. meningkatkan kemampuan pekerjaan melalui orientasi, latihan dan bimbingan individu sesuai kebutuhannya serta mengarahkan kepada kemampuan ketrampilan keperawatan

TUJUAN SUPERVISI

- Mengorganisasikan staf dan pelaksanaan keperawatan
- Melatih staf dan pelaksana keperawatan
- Memberikan arahan dalam pelaksanaan tugasnya agar menyadari dan mengerti terhadap peran, fungsi sebagai staf dan pelaksana asuhan keperawatan
- Memberikan layanan kemampuan staf dan pelaksana keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan.

KOMPETENSI supervisor

Berkemampuan :

1. Memberikan pengarahan dan petunjuk yang jelas, sehingga dapat dimengerti oleh staf dan pelaksana keperawatan.
2. Memberikan saran, nasehat dan bantuan kepada staf/pelaksana keperawatan
3. Memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja staf dan pelaksanaan keperawatan
4. Proses kelompok (dinamika kelompok)
5. Memberikan latihan dan bimbingan yang diperlukan oleh staf dan pelaksanaan keperawatan
6. Melakukan penilaian terhadap penampilan kinerja perawat
7. Mengadakan pengawasan agar asuhan keperawatan lebih baik

FUNGSI supervisi

- mengatur dan mengorganisir proses pemberian pelayanan keperawatan yang menyangkut pelaksanaan kebijakan pelayanan keperawatan tentang standar asuhan yang telah disepakati.
- Fungsi utama supervisi modern adalah menilai dalam memperbaiki factor-factor yang mempengaruhi proses pemberian pelayanan asuhan keperawatan.
- Fungsi utama supervisi dalam keperawatan adalah mengkoordinasikan, menstimuli, dan mendorong ke arah peningkatan kualitas asuhan keperawatan.
- Fungsi supervisi adalah membantu (assisting), memberi support (supporting) dan mangajak untuk diikutsertakan (sharing).

prinsip supervisi keperawatan

○ Menurut Keliat (1993) :

1. Supervisi dilakukan sesuai dengan struktur organisasi RS.
2. supervisi memerlukan pengetahuan dasar manajemen, ketrampilan hubungan antar manusia, kemampuan menerapkan prinsip manajemen dan kepemimpinan.
3. fungsi supervisi diuraikan dengan jelas dan terorganisir dan dinyatakan melalui petunjuk, peraturan dan kebijakan dan uraian tugas standar.
4. supervisi adalah proses kerjasama yang demokratis antara supervisor dan perawat pelaksana.
5. Supervisi menggunakan proses manajemen termasuk menerapkan misi, falsafah, tujuan dan rencana yang spesifik untuk mencapai tujuan.
6. Supervisi menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi efektif, merangsang kreativitas dan motivasi.

Prinsip-prinsip supervisi

- Didasarkan atas hubungan profesional dan bukan pribadi
- Kegiatan yang direncanakan secara matang
- Bersifat edukatif, supporting dan informal
- Memberikan perasaan aman pada staf dan pelaksanaan keperawatan
- Membentuk suatu kerjasama yang demokratis antara supervisor dan staf dan pelaksana keperawatan.
- Harus objektif dan sanggup mengadakan “self evaluation”
- Harus progresif, inovatif, fleksibel dan dapat mengembangkan kelebihan masing-masing
- Konstruktif dan kreatif dalam mengembangkan diri disesuaikan dengan kebutuhan
- Dapat meningkatkan kinerja bawahan dalam upaya meningkatkan kualitas asuhan keperawatan.

KARAKTERISTIK

- mencerminkan kegiatan asuhan keperawatan yang sesungguhnya
- mencerminkan pola organisasi/struktur organisasi keperawatan yang ada
- kegiatan yang berkesinambungan yang teratur atau berkala
- dilaksanakan oleh atasan langsung (Kepala unit/Kepala Ruangan atau penanggung jawab yang ditunjuk)
- Menunjukkan kepada kegiatan perbaikan dan peningkatan kualitas asuhan keperawatan.

MODEL-MODEL SUPERVIS KLINIK KEPERAWATAN

Model	Proses	Tujuan
Developmental (Dixon, 198)	Change agent, Counselor, Training/ Teaching	Improve job Performance
Academic (Farington, 1995)	Educative, Supportive, Managerial	Nurse performance
Experiential (Milne & James, 2005)	Training, Mentoring	Nurse Performance
4S (Page & Wosket, 1995)	Structure, Skills, Support, Sustainability	Quality of care

CARA SUPERVISI



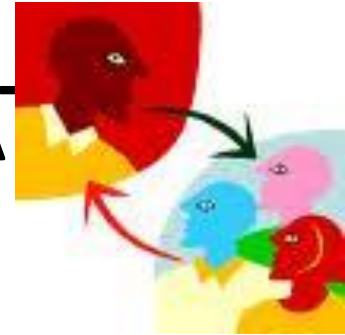
1. Langsung

- Pengarahan harus lengkap
- Mudah dipahami
- Menggunakan kata-kata yang tepat
- Berbicara dengan jelas dan lambat
- Berikan arahan yang logis
- Hindari memberikan banyak arahan pada satu saat
- Pastikan bahwa arahan dipahami
- Yakinkan bahwa arahan anda dilaksanakan atau perlu tindak lanjut

1. Tidak langsung

- laporan baik tertulis maupun lisan
- Umpan balik dapat diberikan secara tertulis.

SUPERVISOR KEPERAWATAN



1. Kepala ruangan,

- supervisi pelayanan keperawatan diunit kerjanya

1. Pengawas Keperawatan,

- instalasi rawat inap, instalasi rawat jalan

1. Kepala seksi,

- pengawasan kepala seksi

1. Kepala Bidang keperawatan,

- supervisi kepada kepala seksi



PELAKSANAAN SUPERVISI

Terimakasih
Wassalam