

EVALUASI PELAKSANAAN SUPERVISI DENGAN MENGGUNAKAN METODE *COACHING* DI RSIA BUNDA DENPASAR

IGAA Sherlyna Prihandhani^{1*}, Putu Widiastuti², Made Oktaviani Bulan Trisna³

¹⁻³STIKES Bina Usada Bali, Badung, Indonesia

*Korespondensi: sherlynaprihandhani@gmail.com

ABSTRACT

Background: Hospitals are a key pillar of the healthcare system, providing complex services to improve public health. Nursing care is an essential part of hospital function, aiming to maintain optimal public health. Nursing care is a professional service focused on individuals, families, groups, and communities, both in health and illness. **Purpose:** evaluation efforts for the implementation of supervision using the coaching method at Bunda Denpasar Women's and Children's Hospital.. **Method:** The training method will be conducted face-to-face for one month in four sessions. The sessions consist of a pre-test assessment, lectures, video screenings, targeted mentoring, and a post-test assessment. **Results:** Based on the pre-test results, the effectiveness of supervision was 65, and after the coaching intervention, the post-test score was 97. **Conclusion:** This demonstrates that the use of coaching in supervision improves performance and service delivery. Supervision in the nursing context is the process of monitoring and guidance carried out by direct superiors, such as ward heads, to ensure the implementation of nursing care meets established standards.

Keywords: *Coaching Method, Training, Supervision, Nursing Services*

ABSTRAK

Latar belakang: Rumah sakit merupakan pilar utama dalam sistem pelayanan kesehatan, menyediakan pelayanan yang kompleks untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Asuhan keperawatan menjadi bagian esensial dari fungsi rumah sakit, bertujuan mempertahankan kesehatan masyarakat secara optimal. Asuhankeperawatan adalah layanan profesional yang terfokus pada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, baik dalam kondisi sehat maupun sakit. **Tujuan** Pelatihan ini merupakan upaya evaluasi pelaksanaan supervisi dengan menggunakan metode *coaching* Di RSIA Bunda Denpasar. **Metode** Pelatihan ini akan dilaksanakan secara tatap muka selama satu bulan dalam empat kali pertemuan. Pertemuan terdiri dari kegiatan penilaian sebelum (*pre test*), ceramah, pemutaran video, pendampingan secara terarah dan penilaian sesudah (*post test*). **Hasil:** Berdasarkan hasil pre test diperoleh penerapan efektivitas supervise memiliki nilai 65 dan setelah dilakukan intervensi *coaching* diperoleh nilai post test sebesar 97. **Simpulan:** Hal ini menjadikan adanya metode *coaching* pada supervisi meningkatkan kinerja dan pelayanan. Supervisi dalam konteks keperawatan merupakan proses pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh atasan langsung, seperti kepala ruangan, untuk memastikan pelaksanaan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kata kunci: *Metode coaching, Pelatihan, Supervisi, Pelayanan Keperawatan*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan pilar utama dalam sistem pelayanan kesehatan, menyediakan pelayanan yang kompleks untuk meningkatkan kesehatan masyarakat (Silalahi, 2021). Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Fajar, 2023). Keperawatan sebagai profesi mengharuskan pelayanan keperawatan diberikan secara profesional oleh perawat dengan kompetensi yang memenuhi standar dan memperhatikan kaidah etik dan moral (Fajar, 2023). Asuhan keperawatan menjadi bagian esensial dari fungsi rumah sakit, bertujuan mempertahankan kesehatan masyarakat secara optimal (Rohmatulloh, 2018). Asuhan keperawatan adalah layanan profesional yang terfokus pada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, baik dalam kondisi sehat maupun sakit (Majid & Sani, 2019).

Fungsi pengarah seperti supervisi yang dilakukan, memang memerlukan perencanaan seperti pembuatan jadwal yang tersusun secara terstruktur, agar dapat diimplementasikan dengan baik. Supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan sebagai first line manager dapat memberikan perubahan dalam kelengkapan pendokumentasian yang dilakukan oleh perawat di ruang rawat inap (Lys et al., 2022).

Supervisi yang efektif adalah supervisi yang dirasakan aman, merefleksikan diri, profesional, menjaga emosi namun berbeda dengan interaksi sosial, membantu mengatasi perasaan perawat yang dialami dari hari ke hari ketika melakukan pekerjaan (Suryanti & Hariyati, 2020). Supervisi dilakukan fleksibel, perhatian, memotivasi menghormati, menghargai, mengakui keterampilan, pengetahuan, kompetensi, yang dicapai staf, ada umpan balik dan penguatan positif, adanya dukungan dan profesional. proaktif, ada informasi, petunjuk, bimbingan, mengajarkan dan melatih staf dan yang tak kalah penting adalah menanggapi kebutuhan dan memecahkan masalah staf tepat waktu (Satyadharma et al., 2025).

Kinerja optimal perawat menjadi kunci penting dalam menjamin kualitas layanan kesehatan, memastikan pelayanan yang berkualitas dan aman sesuai dengan prinsip-prinsip etika profesi serta dengan kemampuan berpikir kritis yang diperlukan untuk meningkatkan standar pelayanan (Oxyandi et al., 2019). Fungsi utama mereka termasuk memberikan arahan tentang prinsip asuhan

keperawatan, pembinaan dalam penilaian, perencanaan intervensi, serta memastikan kepatuhan terhadap etika profesi keperawatan (Lidya Rumerung et al., 2022).

Fungsi pengawasan kepala ruangan mencakup penilaian rutin terhadap kinerja perawat, termasuk pemantauan asuhan keperawatan, komunikasi antarperawat, dan keakuratan dokumentasi (Cahya Kinanti et al., 2025). Fungsi manajemen, termasuk *coaching* sebagai salah satu kegiatan pengarahan, menjadi penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Aktivitas *coaching* dalam kegiatan supervisi oleh kepala ruangan atau manajer bertujuan untuk memperbaiki kinerja keperawatan (Harahap et al., 2022). Melalui *coaching* menunjukkan bahwa kinerja, motivasi, dan kesejahteraan dapat ditingkatkan (Indriasari & Tarigan, 2024). Metode bimbingan *coaching* merupakan cara untuk mencapai kinerja terbaik bagi individu maupun organisasi. *Coaching* membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja. *Coaching* tidak memberikan pengetahuan atau keterampilan baru melainkan membantu coachee untuk menerapkan pengetahuan, keterampilan yang telah diperoleh dan pengalaman sukses sebelumnya sehingga menampilkan kinerja terbaiknya (Hutasoit et al., 2022).

Bimbingan dan pengarahan di keperawatan merupakan bagian dari fungsi manajemen. Seorang pemimpin harus mampu mendorong staf memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai visi dan misi organisasi. *Coaching* merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh pimpinan, manajer, pendidik, peneliti, dan praktisi (Desi Harmatiwi et al., 2019). *Coaching* membantu perawat dalam mengembangkan keterampilan praktik keperawatan, komitmen dalam berkarir serta profesionalisme (Rahayu, 2020). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala ruangan diperoleh hasil belum pernah dilakukan pelaksanaan evaluasi supervise khususnya dengan menggunakan metode *coaching* namun hanya dilihat berdasarkan *ceklist* tindakan di RSIA Bunda Denpasar. Pelatihan ini akan memberikan khazanah ilmu pengetahuan yang meliputi jenis, manfaat, dan pembuktian ilmiah tentang pelaksanaan supervisi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan. Pelatihan terhadap kelompok pendukung ini menjadi strategi penyelesaian, dikarenakan masyarakat sendiri sudah memiliki keyakinan dan pandangan yang positif tentang pelaksanaan supervisi di RSIA Bunda Denpasar, sehingga langkah penyelesaian yang dapat dilakukan adalah dengan menguatkan kelompok pendukung yang ada (Indriasari &

Tarigan, 2024). Pelatihan ini merupakan upaya intervensi untuk meningkatkan kualitas mutu pelayanan dengan menerapkan metode *coaching*.

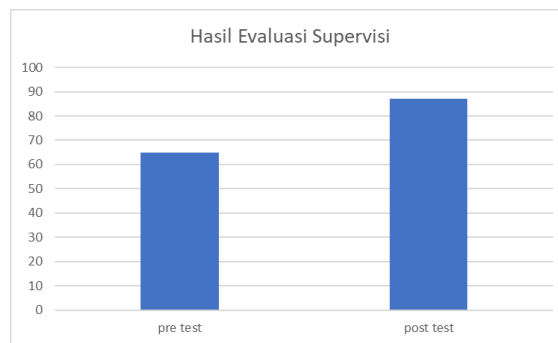
METODE

Pelatihan ini akan dilaksanakan secara tatap muka selama satu bulan dalam empat kali pertemuan. Pertemuan terdiri dari kegiatan penilaian sebelum (*pre test*), ceramah, pendampingan secara terarah dan penilaian sesudah (*post test*). Pelaksanaan pengabdian ini dilaksanakan pada tanggal 16 Desember 2024 sampai dengan 16 Februari 2025. Khalayak pada pelaksanaan pengabdian ini adalah perawat pelaksana di RSIA Bunda Denpasar. Secara umum, metode yang digunakan terbagi dalam 3 jenis, yaitu *pretest* dan ceramah, *coaching*, kemudian *post test*. Sebelum pemberian sesi program, mitra diberikan kuesioner untuk mengukur evaluasi pelaksanaan supervisi. Tahapan program yang ditawarkan kepada mitra terbagi menjadi tiga sesi. Sesi pertama adalah tentang mengenal supervisi dengan metode ceramah. Sesi kedua diberikan *coaching* yang dibagikan kepada masing-masing mitra secara individual. Sesi terakhir adalah pemberian reward dan *post test* kepada peserta mitra terkait materi yang telah diajarkan pada sesi sebelumnya. Evaluasi yang akan diberikan sama seperti sebelum pemberian sesi, yaitu pengukuran pengetahuan dan keterampilan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

RSIA Bunda Denpasar adalah salah satu penyedia layanan kesehatan ternyaman yang terletak di Denpasar Barat. Dengan kasih sayang sebagai nilai inti perawatan rumah sakit ini, RSIA Bunda Denpasar memprioritaskan evaluasi komprehensif yang dipimpin oleh para ahli terpercaya. RSIA Bunda Denpasar beralamat di Jalan Gatot Subroto Barat no 455x, Padangsambian, Denpasar Barat, Bali, Denpasar, Bali, Indonesia 80117.

Prioritas masalah mitra yang ingin diselesaikan adalah proses evaluasi secara berkala terkait pelaksanaan supervisi di RSIA Bunda Denpasar. Rencana penyelesaian dari masalah tersebut adalah melalui pemberian pelatihan dengan metode *coaching* kepada perawat di RSIA Bunda Denpasar untuk memberikan pelayanan dan mengarahkan terkait pelaksanaan supervisi di RSIA Bunda Denpasar.



Gambar 1. Nilai *Pre Test* dan *Post Test*

Berdasarkan hasil pre test diperoleh penerapan efektivitas supervise memiliki nilai 65 dan setelah dilakukan intervensi *coaching* diperoleh nilai *post test* sebesar 97. Hal ini menjadikan adanya metode *coaching* pada supervisi meningkatkan kinerja dan pelayanan. Supervisi dalam konteks keperawatan merupakan proses pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh atasan langsung, seperti kepala ruangan, untuk memastikan pelaksanaan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Melalui supervisi yang efektif, perawat dapat memperoleh umpan balik konstruktif yang membantu mereka meningkatkan kompetensi dan kinerja (Inas, 2023).



Gambar 1
Pelaksanaan Pelaksanaan Pengabdian Ini Adalah Perawat Pelaksana Di RSIA Bunda
Denpasar

Supervisi keperawatan merupakan suatu bentuk dari kegiatan manajemen keperawatan yang bertujuan dalam pemenuhan dan peningkatan pelayanan untuk klien dan keluarga yang berfokus pada kebutuhan, keterampilan, dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas (Satria Pratama et al., 2020). Pelaksanaan supervisi keperawatan dapat berjalan baik apabila ditinjau juga

dengan pemilihan supervisor yang dapat memotivasi dan menstimulasi perawat pelaksana (Desi Harmatiwi et al., 2019).

Coaching memberikan bantuan dalam mengidentifikasi kebutuhan individu dan tim, memberikan arahan, refleksi, serta dukungan emosional kepada profesional (Suryanti et al., 2020). Hal ini membantu dalam mengatasi masalah komunikasi, meningkatkan kompetensi, dan meningkatkan kinerja perawat di tempat kerja (Asmiati, 2020). *Coaching* yang sistematis dalam meningkatkan kompetensi perawat, baik dalam keterampilan individu maupun keterampilan tim, secara khusus memberikan dampak positif pada kinerja perawat (Indriasari & Tarigan, 2024).

SIMPULAN

PKM ini telah terlaksana dengan pemberian edukasi melalui penyampaian materi, dan pemahaman materi yang diikuti oleh peserta. Peserta terdiri perawat pelaksana Di RSIA Bunda Denpasar. Diharapkan kelompok pendukung yang telah mengikuti PKM Pelaksanaan Supervisi Dengan Menggunakan Metode *Coaching* Di RSIA Bunda Denpasar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih peneliti ucapkan kepada Direkrut RSIA Bunda Denpasar dan Seluruh Kepala Ruang Rawat Inap RSIA Bunda Denpasar karena telah membantu proses penelitian dan pemberian ijin melakukan penelitian di RSIA Bunda Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmiati. (2020). Pengalaman Kepala Ruangan Dalam Melakukan Supervisi Keperawatan Diruang Rawat Inap Rsi Ibnu Sina Padang. *Studia Rossica Posnaniensia*, 40(1), 285–292. <https://doi.org/10.14746/Strp.2015.40.1.28>
- Cahya Kinanti, A., Elasari, Y., & Yeni Wulandari, R. (2025). Implementasi Supervisi Kepala Ruangan Dalam Meningkatkan Fungsi Pengarahan. *Jurnal Lentera*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.57267/Lentera.V5i1.409>
- Desi Harmatiwi, D., Sumaryani, S., & Maria Rosa, E. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit* 10.18196/Jmmr.2016, 6(1), 47–54. <https://doi.org/10.18196/Jmmr.6126>
- Fajar, K. S. (2023). Hubungan Pelaksanaan Supervisi Keperawatan Dengan Ketepatan Penentuan Gcsdi Triage Igd Rsud Dr.Haryoto Lumajang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Mandira Cendikia*,

2(6), 58–66.

Harahap, R. A. P., Setiawan, S., & Simamora, R. H. (2022). Pengalaman Mekanisme Koping Perawat Pelaksana Igd Yang Mengalami Stres Kerja. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1003–1012. <https://doi.org/10.31539/Jks.V5i2.3550>

Hutasoit, M. L. C., Bunga, A. L., Aima, H., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Implementasi Pelatihan Coaching (Bimbingan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rs X Tangerang. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 75–84. <https://doi.org/10.37048/Kesehatan.V11i2.408>

Inas, S. (2023). *Barongko Barongko*. 2(1), 41–55.

Indriasari, M. I., & Tarigan, E. (2024). Pengaruh Supervisi Dan Coaching Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(2), 568–578. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V5i2.976>

Lidya Rumerung, C., Rumambi, M. F., Yoche, M. M., & Tahulending, P. S. (2022). Pelatihan Teknik Coaching Pada Perawat Supervisor Dan Aplikasinya Di Rs X. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Corporate Social Responsibility (Pkm-Csr)*, 5, 1–10. <https://doi.org/10.37695/Pkmcsr.V5i0.1477>

Lys, M., Hutasoit, C., Leo Bunga, A., Aima³, H., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Implementasi Pelatihan Coaching (Bimbingan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rs X Tangerang. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 75–84. <https://doi.org/10.37048/Kesehatan.V11i2.408>

Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Executive Nurse Room Hospital Surgical , Hospital Tk . Ii Pelamonia Makassar). *Jurnal Mirai Manajemen*, 1(2), 310–412.

Oxyandi, M., Yanthi, Y., Murni, D., & Maisa, E. A. (2019). Supervisi Keperawatan Optimalisasi Peran Kepala Ruangan Melalui Supervisi Keperawatan Berbasis House Training Pada Kegiatan Identifikasi Resiko Jatuh Dengan Metode Humpty Dumpty. *Jurnal Pengabdian Harapan Ibu (Jphi)*, 1(2), 29. <https://doi.org/10.30644/Jphi.V1i2.232>

Rahayu, C. D. (2020). Aplikasi Model Supervisi Keperawatan Moscka (Model Supervisi : Coaching Keperawatan) Pada Manajer Perawat. *Jurnal Ilmiah Keshatan*, 70–77.

Rohmatulloh. (2018). Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Perilaku Caring Perawat Dalam Merawat Pasien Kritis. *Faletehan Health Journal*, 5(3), 129–134. www.Journal.Lppm-Stikesfa.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Fhj

Satria Pratama, A., Lestari, A. A., Yudianto, K., Megawati, S. W., & Pragholapati, A. (2020). Supervisi Keperawatan Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan 'Aisyiyah*, 7(1), 55–62. <https://doi.org/10.33867/Jka.V7i1.168>

- Satyadharma, D., Santosa, I Made Eka, Fithriana, D., & Sumartyawati, Ni Made. (2025). Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Irna Ii Rsud Kabupaten Lombok Utara Alwan. *Jurnal Imiah Ilmu Kesehatan*, 11(1), 123–129.
- Silalahi, K. L. (2021). Supervisi Keperawatan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. In *Unpri Press*. [Http://Jurnal.Unprimdn.Ac.Id/Index.Php/Isbn/Article/View/2267](http://Jurnal.Unprimdn.Ac.Id/Index.Php/Isbn/Article/View/2267)
- Suryanti, N., Hariyati, R. T. S., & Fatmawati, U. (2020). Peningkatan Supervisi Asuhan Keperawatan Dan Pendokumentasiannya Di Ruang Rawat Inap Dewasa Di Rsud X Jakarta Pusat: Pilot Study. *Jurnal Penelitian Kesehatan “Suara Forikes” (Journal Of Health Research “Forikes Voice”)*, 11(3), 295. <https://doi.org/10.33846/Sf11315>
- Suryanti, N., & Hariyati, R. T. S. H. S. (2020). Manfaat, Pendukung, Hambatan, Pelaksanakan Dan Dampak Ketidaktepatan Pelaksanaan Supervisi Terhadap Perawat Di Rumah Sakit: Tinjauan Literatur. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 487. <https://doi.org/10.52822/Jwk.V5i1.115>