

Keefektifan Model Grow pada Kemampuan Pengarahan Supervisor Keperawatan: *Literature Review*

Sasmita Dewi*, Yulastri Arif, Zifriyanti Minanda Putri, Dewi Murni

Fakultas Keperawatan Universitas Andalas

*Correspondence: sasmitadewi2101@gmail.com

Abstrak. Kemampuan pengarahan manajer keperawatan sangat penting dalam meningkatkan kinerja bawahan. Pengarahan harus dilakukan oleh petugas yang telah diberi tanggung jawab atau yang disebut supervisor. Supervisor harus bertanggung jawab atas kinerja staff dalam prosesnya supervisi harus menyediakan lingkungan yang aman dan rahasia bagi staf untuk merenungkan dan mendiskusikan pekerjaan mereka, yang meningkatkan kesadaran dan keterampilan klinis mereka dan mengarah pada peningkatan kompetensi, juga menyebutkan bahwa dalam memberikan pendidikan dan pengarahan seorang supervisor harus memiliki kemampuan komunikasi, pemahaman psikologis dan menjadi role model yang baik. Menjelaskan bahwa kemampuan pengarahan supervisor terdiri dari kemampuan dalam penjadwalan supervise meliputi waktu dan agenda, kemampuan dalam memberi umpan balik yang membangun, kemampuan berkolaborasi, menghormati dan memberi dukungan dan kemampuan Boundaried atau membentuk ikatan. Model GROW merupakan salah satu model yang paling banyak digunakan dalam program pelatihan dan pengajaran. Model ini dapat dimodifikasi mejadi model T-GROW berdasarkan topik pengarahan yang akan diberikan. Melakukan tinjauan literatur untuk mengetahui efektifitas model T-GROW terhadap kemampuan pengarahan supervisor keperawatan. Pencarian literatur dilakukan melalui kata kunci Model GROW AND Efektifitas AND Ners supervisor dengan metode prisma basis data search engine PubMed, ScienceDirect dan Google scholer dan didapatkan 109 artikel penelitian kemudian pemeriksaan kelengkapan menu pada artikel penelitian dengan jumlah 54 artikel. Setelah itu, dilakukan pemisahan kriteria dan tahap tinjauan kritis menggunakan format Joanna Briggs Institute (JBI) dengan total artikel yang dilakukan tinjauan literatur. Kemampuan pengarahan supervisor keperawatan terdiri dari lima yaitu kemampuan dalam berkomunikasi, kemampuan dalam menetapkan jadwal, tugas dan tanggung jawab, kemampuan dalam mengikat individu, kemampuan menjadi role model dan kemampuan dalam memberikan umpan balik. Pelatihan model T-GROW efektif meningkatkan skill dan perilaku guru dalam memberikan pengarahan dan pembelajaran kepada siswa dan juga efektif digunakan dalam penyelenggaraan diklat kepemimpinan. serta efektif dalam teacing, learning dan supervison. Kesimpulan: Model T-GROW efektif dalam teacing, learning dan supervison. Model T-GROW masih belum banyak diterapkan di layanan klinis sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menerapkan Model T-GROW untuk meningkatkan kemampuan pengarahan supervisor keperawatan dalam pelaksanaan supervisi.

Kata Kunci: Grow; Efektifitas; Ners Supervisor

Abstract. The ability to direct nursing managers is very important in improving the performance of subordinates. Briefing should be carried out by an officer who has been given responsibility or who is called a supervisor. Supervisor should be responsible for the performance of staff in the process. Supervision should provide a safe and confidential environment for staff to reflect and discuss their work, which enhances their awareness and clinical skills and leads on increasing competence. Also stated that in providing education and direction a supervisor must have communication skills, psychological understanding and be a good role model. explained that the ability to direct a supervisor consists of the ability to schedule supervision including time and agenda, the ability to provide constructive feedback, the ability to collaborate, respect and provide support and the ability to Boundary or form bonds. The GROW model is one of the most widely used models in training and teaching programs. This model can be modified into the T-GROW model based on the topic of briefing to be given. Purpose: Conduct a literature review to determine the effectiveness of the T-GROW model on the supervisor's directive abilities. A literature search was carried out using the keywords GROW AND Effectiveness AND Nurse supervisor model using the prism method search engine database PubMed, ScienceDirect and Google Scholar and obtained 109 research articles and then checking the completeness of the menu on the research articles with a total of 54 articles. done the separation of criteria and the critical review stage used the Joanna Briggs Institute (JBI) format with a total of articles that were reviewed in the literature. The ability to direct a nursing supervisor consists of five, namely the ability to communicate, the ability to set schedules, tasks and responsibilities, the ability to bind individuals, the ability to be a role model and the ability to provide feedback. The T-GROW model training is effective in improving teacher skills and behavior in providing direction and learning to students and is also effectively used in organizing leadership

training, and effective in teaching, learning and supervision. The T-GROW model is effective in teaching, learning and supervision. The T-GROW model has not been widely applied in clinical services, so it is recommended that future researchers apply the T-GROW model to improve the ability to direct nursing supervisors in supervising.

Keywords: *Grow; Effectiveness; Supervisor Nurses*

PENDAHULUAN

Rumah sakit membutuhkan pemimpin yang bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu pimpinan yang berkontribusi besar merupakan manajer keperawatan. Peran manajer perawat adalah mendorong staf untuk mengambil peran yang efektif sesuai dengan tanggungjawab masing-masing (Stankiewicz et al., 2017). Kompetensi perawat manajer sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit dalam hal pengarahan sumber daya keperawatan (Arakelian & Rudolfsson, 2021). Menurut Management Study Guide (2022) pengarahan merupakan jantung dari manajemen, perencanaan dan pengorganisasiaon tidak akan ada artinya jika fungsi pengarahan tidak terjadi. Pengarahan merupakan pemberian perintah, penugasan, dan instruksi yang memungkinkan perawat untuk memahami perannya sebagai pemberi pelayanan (Gray, 2016). Berdasarkan konsep diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengarahan manajer keperawatan sangat penting dalam meningkatkan kinerja bawahan.

Pengarahan harus dilakukan oleh petugas yang telah diberi tanggung jawab atau yang disebut supervisor. Supervisor didefinisikan sebagai profesional kesehatan yang memenuhi syarat yang ditunjuk untuk bertanggung jawab selama penempatan klinis. Supervisor juga kadang-kadang disebut sebagai preceptor (Dehghani et al., 2016). Menurut Dehghani et al (2016) Supervisor harus bertanggung jawab atas kinerja staff dalam prosesnya supervisi harus menyediakan lingkungan yang aman dan rahasia bagi staf untuk merenungkan dan mendiskusikan pekerjaan mereka, yang meningkatkan kesadaran dan keterampilan klinis mereka dan mengarah pada peningkatan kompetensi.

Mengarahkan staff bisa menjadi bagian tersulit bagi supervisor. Blanchard (2019) menyebutkan bahwa terdapat dua masalah utama dalam kegiatan pengarahan yang disebut “Can’t Do Problem” berupa kurangnya keterampilan dan pengalaman supervisor, kurangnya kejelasan tentang tanggung jawab, kurangnya pemahaman tentang standar supervisor untuk produk kerja

yang baik serta kurangnya umpan balik dari supervisor. Berdasarkan beberapa penelitian terkait kemampuan supervisor menunjukkan sebanyak 44% supervisor memiliki kemampuan komunikasi yang kurang baik (Avia et al., 2021). Hasil studi sistematik riview juga menunjukkan hal yg sama bahwa kepatuhan supervisor pelaksanaan supervisi sesuai jadwal masih kurang (Snowdon et al, 2017). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani et al., (2019), menunjukkan bahwa sebanyak 50% supervisor tidak melaksanakan supervisi sesuai standar operasional prosedur (SOP). Masalah utama dalam pengarahan yang kedua adalah “Won’t Do Problem” yang bersumber dari supervisee yang mana salah satu studi yang dilakukan di rumah sakit Indonesia menunjukkan masih ada ketidakpuasan staff dalam pelaksanaan supervisi (Nasaruddin et al., 2021). Penelitian terkait diatas memperlihatkan supervisor kurangnya memiliki kemampuan dalam mengarahkan perawat pelaksana.

Menurut (Palomo al., (2010) terdapat lima kemampuan supervisor dalam pengarahan meliputi kemampuan berkomunikasi, kemampuan menetapkan jadwal, tugas dan tanggung jawab, kemampuan dalam mengikat individu untuk mencapai tujuan, kemampuan menjadi Role Model dan kemampuan dalam memberikan umpan balik selama memberikan pengarahan dalam supervisi. Asmadi (2008) juga menyebutkan bahwa dalam memberikan pendidikan dan pengarahan seorang supervisor harus memiliki kemampuan komunikasi, pemahaman psikologis dan menjadi role model yang baik. (Swank et al., (2021) menjelaskan bahwa kemampuan pengarahan supervisor terdiri dari kemampuan dalam penjadwalan supervise meliputi waktu dan agenda, kemampuan dalam memberi umpan balik yang membangun, kemampuan berkolaborasi, menghormati dan memberi dukungan dan kemampuan Boundaried atau membentuk ikatan. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan kemampuan supervisor terdiri dari kemampuan komunikasi, kemampuan menetapkan jadwal dan tanggung jawab, kemampuan mengikat individu, kemampuan

menjadi role model dan kemampuan memberikan umpan balik.

Kemampuan berkomunikasi dengan sikap yang positif dalam pengarahan dapat membuat supervisee merasa aman dan nyaman. Komunikasi yang baik, sikap yang positif akan mampu menciptakan suasana yang aman dalam proses pengarahan (Cliffe et al., 2016). Sedangkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Jakarta di Indonesia menunjukkan bahwa sebanyak 44% supervisor memiliki kemampuan komunikasi yang kurang baik (Avia et al., 2021). Padahal komunikasi pada supervisor merupakan kemampuan yang paling utama dalam memberikan pengarahan kepada staff. Kemampuan menetapkan jadwal, tugas dan tanggung jawab merupakan kemampuan penting bagi supervisor dalam melakukan supervisi. Cliffe et al., (2016) mengatakan bahwa kemampuan menetapkan tugas dan tanggung jawab bisa disebut dengan kemampuan structure yang merupakan komitmen dari supervisor dan staf yang disupervisi serta dukungan manajemen dalam menetapkan jadwal dan tanggung jawab masing masing supervisor. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani et al., (2019) menunjukkan bahwa sebanyak 50% supervisor tidak melaksanakan supervisi sesuai standar operasional prosedur (SOP). Hal ini masih menunjukkan bahwa masih kurangnya kemampuan supervisor dalam menetapkan tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan supervisi.

Kemampuan dalam mengikat individu untuk mencapai tujuan merupakan bentuk hubungan antara supervisor dan staff atau disebut juga dengan kemampuan berkomitmen. (Robbins, 2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Studi yang dilakukan di salah satu rumah sakit di Indonesia menunjukkan masih ada ketidakpuasan staff dalam pelaksanaan supervise (Nasaruddin et al., 2021). Studi ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kemampuan supervisor dalam mengikat staff yang berdampak terhadap kepuasan staff dalam pengarahan. Kemampuan menjadi Role Model merupakan kemampuan supervisor menjadi teladan bagi staff nya. Untuk memastikan bahwa organisasi yang dipimpinnya berjalan dengan dinamis, seorang pemimpin harus mempunyai nilai-nilai tertentu yang dapat menjadi teladan (Cliffe et al., 2016). Supervisor harus memiliki skill yang baik. Namun Setiawan

et al., (2019) peforma pengarahan dalam supervisi perawat manager masih kurang yang menyebabkan rendahnya peforma kerja perawat pelaksana. Ini menunjukkan masih adanya supervisor kurang baik menjadi teladan bagi staff.

Kemampuan dalam memberikan umpan balik merupakan kemampuan penilaian yang formatif bagi supervisor. Sebuah penelitian kualitatif menunjukkan bahwa kemampuan dalam memberikan umpan balik mampu mempromosikan pembelajaran pengalaman di antara manajer perawat dan staff (Yumiko, 2018). Oleh sebab itu melihat pentingnya kemampuan dan masalah yang terjadi terhadap kemampuan pengarahan supervisor maka diperlukan model khusus dalam meningkatkan kemampuan supervisor dalam memberikan pengarahan. Apabila kemampuan dalam pengarahan supervisor keperawatan tidak optimal, maka akan berdampak terhadap rumah sakit. Ghiasipour et al., (2017) menyebutkan bahwa dampak yang terjadi jika fungsi pengarahan tidak berjalan dengan optimal adalah meningkatkan biaya, mengurangi efisiensi dan efektivitas, serta menyebabkan ketidakpuasan di antara staf, yang pada akhirnya mengakibatkan kepuasan pasien dan tingkat kesehatan masyarakat yang lebih rendah. Selain itu Parand et al., (2014) juga menyebutkan bahwa dampak pengarahan yang buruk terhadap rumah sakit berupa buruknya peforma kerja staff sehingga hasil pelayanan yang diharapkan tidak tercapai. Sehingga penting bagi supervisor untuk meningkatkan kemampuannya dalam melakukan pengarahan maka diperlukan model khusus dalam meningkatkan kemampuan supervisor tersebut.

Model GROW merupakan salah satu model yang paling banyak digunakan dalam program pelatihan dan pengajaran (Whitmore, 2009). Model GROW memiliki kelebihan yaitu dapat dijadikan sebagai kerangka berfikir solutif yang dapat mencerminkan masalah beserta solusinya Berbagai penelitian menunjukkan bahwa model GROW ini efektif dilakukan di berbagai disiplin ilmu. Penelitian yang dilakukan dalam ranah pendidikan menunjukkan bahwa model ini efektif meningkatkan skill dan perilaku guru dalam memberikan pengarahan dan pembelajaran kepada siswa (Thipatdee, 2019). Model ini juga efektif digunakan dalam penyelenggaraan diklat kepemimpinan (Yapardi & Milawaty, 2016). Othman et al, (2015) juga membuktikan bahwa model GROW efektif

dalam teacing, learning dan supervison. Oleh sebab itu dengan melihat kesamaan dari tujuan model GROW dalam pengarahan dan masih belum banyaknya penerapan model GROW di layanan klinis, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas model ini dalam meningkatkan kemampuan pengarahan supervisor keperawatan.

Langkah ke pertama yaitu memutuskan tujuan. Menurut (Asmoko, 2015) dengan mengetahui tujuan yang ingin dicapai, supervisor dan supervisee dapat menentukan jalur atau arah yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pengarahan, antara supervisor dan supervisee harus ada kesepakatan mengenai goal atau tujuan yang akan dicapai Bersama (Panchal & Riddell, 2020). Sehingga dengan menetapkan tujuan pengarahan dapat menentukan hasil akhir yang diharapkan dalam pengarahan ini. Langkah ke dua menetapkan kondisi saat ini/ Reality. Tahap ini merupakan eksplorasi tentang keberadaan supervisee dan mendorong untuk menemukan kebutuhan yang perlu diungkapkan dan dianalisis situasi untuk menetapkan tindakan berikutnya (Asmoko, 2015). Tahap ini sangat penting karena penggalian secara mendalam terhadap realitas merupakan kunci keberhasilan supervisor (Panchal & Riddell, 2020). Oleh karena itu kemampuan supervisor dalam menggali dan menganalisis situasi saat ini menjadi poin penting untuk menetapkan Tindakan berikutnya.

Langkah ke empat Option mengajukan alternative solusi terhadap masalah. Setelah orang yang disupervisi menemukan realitas pada tahap sebelumnya, orang tersebut dapat menentukan opsi atau pilihan-pilihan yang cocok untuk dilakukan (Panchal & Riddell,

2020). Pada tahap ini supervisor berperan sebagai fasilitator yang memandu orang yang disupervisi dalam menentukan alternatif solusi terhadap masalah (Asmoko, 2015). Sehingga pada tahap ini terkumpullah berbagai macam alternatif solusi dari perspektif orang yang disupervisi. Langkah terakhir dalam model ini adalah membangun kemauan / Will Future. Tahap sebelumnya dalam model GROW bertujuan untuk menciptakan kesadaran (Asmoko, 2015). Setelah kesadaran dicapai, Supervisee mendapatkan kejelasan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya supervisee dengan sendirinya termotivasi untuk mengambil tanggung jawab terhadap perubahan yang akan dilakukan (Panchal & Riddell, 2020). Dengan memahami masalah dan kondisi saat ini yang dihadapi oleh supervisee melalui penggalian tindakan-tindakan yang perlu dilakukan sebagai solusi, supervisee akan memiliki gambaran yang jelas mengenai hal apa yang akan mereka lakukan untuk mencapai goal atau tujuan tersebut.

METODE

Metode Pencarian artikel efektifitas pelatihan model T-GROW terhadap kemampuan pengarahan supervisor keperawatan dimulai pada bulan Desember 2022 dengan menggunakan pencarian melalui search engine PubMed, ScienceDirect dan Google scholar dengan menggunakan kata kunci GROW AND Effectiveness AND Supervisor Nurses dan dengan menggunakan Diagram Alir PRISMA untuk tinjauan sistematis baru yang mencakup pencarian database.

HASIL

Tabel 1
Daftar tinjauan literature

No	Peneliti	Tujuan	Desaian penelitian	Sampel	Hasil
1	Model GROWS: memperluas model pembinaan GROW untuk mendukung perubahan perilaku Panchal, S and Riddell (2020)	Untuk meningkatkan kemampuan peserta untuk memecah dan mengidentifikasi tahapan perubahan perilaku.	Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif	4 klien coaching	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa model GROWS lebih efektif karena elisitasi proaktif strategi untuk mengatasi hambatan potensial dan untuk pulih dari kemunduran dan dapat dilakukan penyelesaian tujuan yang lebih sukses.

2	GROW model as an alternatif approach to coaching process in leadership training and education level IV at PKP2A II LAN Yapardi, N and Milawaty (2016)	Untuk mengetahui dapat tidaknya model GROW menjadi sebuah alternatif pendekatan proses <i>coaching</i> dalam menyelenggarakan tingkat IV di PKP2AII LAN.	Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif	33 orang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa model GROW dapat menjadi sebuah alternatif pendekatan proses <i>coaching</i> dalam penyelenggaraan diklat kepemimpinan dalam PKP2AII LAN
3	Efektifitas GROW virtual coaching model terhadap peningkatan kemampuan mahasiswa keperawatan dalam perencanaan karir Fanani.Q et al., (2022)	Untuk mengeksplorasi efektifitas grow coaching terhadap kemampuan mahasiswa dalam perencanaan karir	Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif	23 mahasiswa	Hasil dari penelitian ini adalah menunjukan adanya efektifitas GROW virtual coaching terhadap kemampuan mahasiswa keperawatan dalam perencanaan karir yang di tunjukkan dengan kemampuan mahasiswa keperawatan menentukan goal dalam pengembangan karir professional keperawatan (91,3%); mampu mengidentifikasi potensi diri (86,96% ; mampu mencari alternatif solusi dari permasalahan; mampu menjabarkan Tindakan untuk pencapaian target; mampu membuat rtfolio perencanaan karir. dimana ketiga indicator penilaian tersebut mahasiswa keperawatan mencapai 82,61%.
4	Intervensi pembinaan GROW berbasis zoom untuk meningkatkan kesejahteraan subjek dalam sampel percobaan control terinisiasi Okoree.C.O et al., (2022)	Untuk menyelidiki keefektifan model Z-GROW dalam meningkatkan kesejahteraan yang dilaporkan sendiri dalam sampel adminisitor sekolah di asia Tenggara	Penelitian menggunakan uji coba control acak	109 pengurus sekolah	Hasil dari penelitian ini adalah model Z-GROW sebagai intervensi yang layak untuk kesejahteraan subjektif dan kondisi kesehatan mental lainnya di kalangan administrator sekolah.
5	Efektifitas self coaching model GROWMI terhadap hasil belajar mahasiswa matakuliah trigonometri Akhyar,M.K and Khiyarusoleh,U (2022)	Untuk menganalisis efektifitas self coaching model GROWMI terhadap hasil belajar mahasiswa matakuliah trigonometri	Penelitian ini menggunakan <i>quasy experimental</i>	87 mahasiswa	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif penerapan model self coahing model GROWMI terhadap hasil belajar mahasiswa sebesar 82,2%.

Sumber: data olahan

Pengarahan Supervisor

Supervisor dalam keperawatan merupakan penjemabatan antara manajemen rumah sakit dengan profesional pemberi asuhan, yang bertugas melihat dan menilai perawat dengan pelaksanaan kegiatan supervisi (Waskett, 2010). Supervisor keperawatan bertugas memastikan staf bekerja sesuai prosedur dan melaksanakan fungsi manajerial dalam menjaga kualitas pelayanan. (Farrington, 1995) mendefinisikan supervisor adalah perawat yang bertanggung jawab melakukan pengawasan terhadap perawat di suatu unit selama proses pemberian asuhan dengan mendukung dan memberikan masukan yang membangun keterampilan dan penegetahuan dan kinerja staf yang disupervisi (Sloan, 2016).

Supervisor yang suportif akan mendukung staf dan memberikan bantuan dalam meningkatkan kinerja dan kualitas staf secara terus menerus. Supervisor yang supportif akan memperlakukan staf dengan rasa hormat dan tidak otoriter yang tetap fokus pada proses

pengawasan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kesehatan. Keterampilan berkomunikasi atau interpersonal skill adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain di sekitarnya. Komunikasi yang baik akan menumbuhkan hubungan yang positif dalam proses supervisi berjalan lancar. Kegiatan supervisi sering diartikan sebagai pencarian masalah tanpa ada solusi, sehingga dengan komunikasi yang baik, maka tidak ada rasa disalahkan maupun menyalahkan. Supervisor akan bersikap terbuka, bersahabat, respek, dan mampu mengevaluasi dirinya untuk mengetahui seberapa jauh keberhasilannya dalam supervisi. Supervisor pun secara klinik harus kompeten. Sering sekali bahan yang dijadikan supervisi itu adalah tindakan keperawatan, sehingga sebagai role model, supervisor harus mampu memberikan contoh dan mahir dalam hal praktik keperawatan (Dehghani et al., 2016).

Peran dan Fungsi Supervisor Dalam Pengarahan

Secara garis besar, fungsi manajemen itu akan berkaitan dengan apa yang populer dengan singkatan POSAC (*planning, organizing, staffing, actuating, controlling*). Terry (1986, dalam Amirullah, 2015), menjelaskan keempat fungsi penting manajemen dalam organisasi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staf, pengarahan, dan pengendalian. Keempat fungsi manajemen ini saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam pencapaian tujuan (Huber, 2010). Perencanaan juga dapat dipahami sebagai apa yang harus dilakukan, bagaimana dan di mana akan berlangsung. Perencanaan yang cermat akan memberikan panduan dan membuat aktivitas lebih mudah dilakukan. Aktivitas supervisor dan staf yang akan disupervisi dalam proses manajerial perencanaan adalah membuat dengan jadwal yang fleksibel dan disetujui bersama, menyetujui topik yang akan disupervisi, siapa yang akan disupervisi dan bagaimana pelaksanaannya ((Nursalam, 2015).

Kemampuan Supervisor dalam Pengarahan di Layanan Keperawatan

Pengarahan adalah fase kerja manajemen, dimana supervisor berusaha memotivasi, membina komunikasi, menangani konflik, kerja sama, dan negosiasi (Marquis, B. L. & Huston, 2010). Pengarahan yang efektif akan meningkatkan dukungan perawat untuk mencapai tujuan manajemen keperawatan dan tujuan asuhan keperawatan (Erita, 2019). Seorang supervisor harus mampu memberikan arahan yang baik saat supervisi. Semua pengarahan harus konsisten dibagiannya dan membantu perawat pelaksana dalam menampilkan tugas dengan aman dan efisien meliputi: pengarahan harus lengkap sesuai kebutuhannya, dapat dimengerti, pengarahan menunjukkan indikasi yang penting, bicara pelan dan jelas, pesannya masuk akal, hindari pengarahan dalam satu waktu, pastikan arahan dapat dimengerti, dan dapat ditindak lanjuti.

Strategi Meningkatkan Kemampuan Supervisor

Salah satu kunci sukses berkarir adalah jangan pernah membiarkan diri stagnan. Seorang supervisor harus mempunyai motivasi dan keyakinan untuk maju dan supervisor harus mengatur dan meningkatkan kemampuan secara efektif, kemampuan seorang supervisor harus selalu di upgrade untuk membuka kesempatan

yang lebih besar untuk meraih posisi puncak. Beberapa strategi untuk meningkatkan kemampuan supervisor adalah: (1) nilailah diri sendiri; (2) terus belajar; (3) *responsible*; (4) jaga kinerja; (5) jaga hubungan kerja; (6) ciptakan jaringan; (7) carilah mentor; (8) siapkan masa depan; (9) asah terus kemampuan anda; dan (10) jangan lupakan teknologi.

Metode Peningkatan Kemampuan Pengarahan (T-GROW)

Model GROW pertama kali dikembangkan pada tahun 1992 oleh Sir John Whitmore. Awalnya disebut "Pelatihan untuk Kinerja - Model GROW." Ini memberikan pendekatan pelatihan yang sederhana dan jelas. Model ini memungkinkan seorang supervisor fleksibel untuk memandu binaan melalui proses tahapan secara baik dan berurutan atau melakukan binaan ke langkah-langkah yang paling baik (Panchal & Riddell, 2020). Sebagai model sekuensial, ini memandu supervisor melalui empat komponen dasar dalam pengarahan. Hal ini didasarkan pada kompetensi yang mendukung pertanyaan yang efektif dan mendengarkan secara aktif. Model GROW membantu individu memperdalam pembelajaran mereka dan mengambil tindakan. Dalam aplikasinya, Model GROW mengasumsikan bahwa supervisor bukanlah ahli dalam "situasi klien". Ini berarti bahwa pelatih harus bertindak sebagai fasilitator, membantu klien memilih pilihan terbaik, dan menawarkan nasihat atau arahan (MTCT, 2022)



Sumber: data olahan

Gambar 2
Model GROW untuk pengarahan

Konsep ini memiliki beberapa keunggulan yang dapat dirasakan bagi setiap kelompok, terutama di sebuah perusahaan. Siapa pun yang menggunakan model tersebut dalam proses pengarahan dan pendampingan, karyawan bisa mendapatkan berbagai kemudahan dalam meningkatkan kinerja. Penerapan model GROW

tidak memerlukan sertifikasi khusus (Kurniawati, 2021). Oleh karena itu model pengarahan ini dapat dilakukan oleh setiap supervisor dalam memberikan pengarahan tanpa harus ada sertifikat khusus. Supervisor hanya perlu memahami konsep ini dan menjadi ahli di bidang atau topik yang sedang dibahas oleh supervisee. Selama diikuti dengan baik dan benar, proses Sir John Whitmore ini tetap dapat membantu dalam membimbing orang lain. Bahkan bisa membimbing orang lain untuk memiliki kerangka berpikir solutif (Kurniawati, 2021).

Selain itu kerangka berpikir yang solutif ini merupakan sebuah kekuatan dari metode GROW. Sebagai supervisor, dapat menjadi cermin yang memantulkan kembali masalah serta solusinya. Mereka yang dibimbing bisa melihat diri dengan lebih jelas dan mencapai solusi, serta membuat rencana pelaksanaan yang lebih tepat (Kurniawati, 2021). Model GROW memiliki beberapa kelemahan yaitu:

1. Kecenderungan untuk menerima sebuah Goal atau tujuan, namun tidak memeriksa alasan valid yang berada di baliknya
2. Kurangnya eksplorasi pada gap kinerja yang diukur dari situasi saat ini dengan hasil yang diinginkan, pada akhirnya metode yang dijalankan tidak bisa dipahami sepenuhnya
3. Kurangnya eksplorasi di bagian Option, yang menyebabkan klien menjadi minim pilihan.
4. Kurangnya waktu untuk memeriksa Will atau motivasi dari klien untuk menjalankan aktivitasnya ataupun tidak terlewatkannya pembahasan mengenai cara atasan atau mana fen dalam memberikan dukungan kepadanya

Oleh sebab itu dalam mengatasi kelemahan tersebut praktisi dan akademisi memodifikasi model GROW untuk meningkatkan kemungkinan perubahan perilaku yang tepat (Panchal & Riddell, 2020). Salah satu contohnya adalah dimasukkannya langkah-langkah tambahan ke dalam proses untuk melakukan pengarahan pada 'topik' tertentu yang perlu dilakukan pengarahan (Van Nieuwerburgh, 2014). Sehingga model ini dapat dimodifikasi menjadi model T-GROW berdasarkan topik pengarahan yang akan diberikan.

SIMPULAN

Model GROW merupakan salah satu model yang paling banyak digunakan dalam program pelatihan dan pengajaran dimana model GROW memiliki kelebihan yaitu dapat dijadikan sebagai kerangka berfikir solutif yang

dapat mencerminkan masalah beserta solusinya dan ke kurangnya eksplorasi pada gap kinerja. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memberikan strategi dalam pelaksanaan supervisi dalam bentuk GROW menjadi model T-GROW ini belum banyak digunakan pada Instansi Kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acharya, R., Chaudhary, A., Pandey, J., & Pandey, C. 2022. No Title. *Self-Care Management And Its Associated Factors Among Patient With Hypertension In Nepal*.
- Arakelian, E., & Rudolfsson, G. 2021. Managerial challenges faced by Swedish nurse managers in perioperative settings– a qualitative study. *BMC Nursing*, 20(1), 1–10.
- Asmadi. 2008. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: E.A. Mardella.
- Asmoko, H. 2015. Supervising dan Mentoring, Faktor Penting dalam Diklat Kepemimpinan Pola Baru. BDPim. Magelang.
- Avia, I., Handiyani, H., & Gayatri, D. 2021. Relationship between nurse case manager's communication skills and patient satisfaction at hospital in Jakarta. *Enfermeria Clinica*, 31, S413–S418.
- Cliffe, T., Beinart, H., & Cooper, M. 2016. Development and Validation of a Short Version of the Supervisory Relationship Questionnaire. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 23(1), 77–86.
- Dehghani, K., Nasiriani, K., & Salimi, T. 2016. Requirements for nurse supervisor training: A qualitative content analysis. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21(1), 63–70.
- Erita. 2019. *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Keperawatan*.
- Ghiasipour, M., Mosadeghrad, A. M., Arab, M., & Jaafari-pooyan, E. 2017. Leadership challenges in health care organizations: The case of Iranian hospitals. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 31(1), 560–567.
- Gray, A. 2016. Advanced or advancing nursing practice: What is the future direction for nursing? *British Journal of Nursing*, 25(1), 8–13.
- Kurniawati, M. T. 2021. *Konsep GROW dari sir john whitmore human capital expert & ICF Certified Coach*.

- Marquis, B. L. & Huston, C. J. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi*, Ed. 4. Jakarta : EGC.
- MTCT. 2022. *The GROW Model for Coaching Overview The Four Steps*.
- Nasaruddin, Mattalatta, Kadir, I., Tone, K., Bin-Tahir, S. Z., Chairul Basrun Umanailo, M., & Hamiru, H. 2021. Supervision and work environment on nurses' job satisfaction through job promotion in inpatient rooms of mother and child hospital rskd. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, July, 7403–7411.
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Oktaviani, M. H., & Rofii, M. 2019. Gambaran Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang Terhadap Perawat Pelaksana Dalam Keselamatan Pasien. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 23.
- Othman, N. 2015. *Journal of Empirical Studies* 2014. 1(3), 98–104.
- Palomo, M., Beinart, H., & Cooper, M. J. 2010. Development and validation of the Supervisory Relationship Questionnaire (SRQ) in UK trainee clinical psychologists. *The British journal of clinical psychology*, 49(Pt 2), 131–149.
- Panchal, S., & Riddell, P. 2020. The GROWS model: Extending the GROW coaching model to support behavioural change. *The Coaching Psychologist*, 16(2), 12–24.
- Parand, A., Dopson, S., Renz, A., & Vincent, C. 2014. The role of hospital managers in quality and patient safety: A systematic review. *BMJ Open*, 4.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, A., Anna Keliat, B., Rustina, Y., & Prasetyo, S. 2019. The Effectiveness of Educative, Supportive, and Administrative Cycle (ESA-C) Clinical Supervision Model in Improving the Performance of Public Hospital Nurses. *KnE Life Sciences*, 2019, 41–56.
- Sloan, G. 2016. *Clinical Supervision : characteristics of a good supervisor*.
- Stankiewicz, J., Seiler, B., & Bortnowska, H. 2017. Young people as a subject of human resources management in the third sector organizations. *Management*, 21(2), 62–74.
- Swank, Jacqueline & Liu, Ren & Neuer Colburn, Anita & Williams, K. 2021. *Development and Initial Validation of the Supervision Competencies Scale (SCS)*. *International Journal for the Advancement of Counselling*. 43.
- Thipatdee, G. 2019. The Development of Coaching and Mentoring Skills Through the GROW Technique for Student Teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(5), 168.
- Van Nieuwerburgh, C. 2014. *An Introduction to Supervising Skills, A Practical Guide*, London: Sage Publications Ltd.
- Waskett, C. 2010. *Clinical supervision using the 4S model 1*.
- Whitmore, J. 2009. *Supervising for Performance, GROWing Human Potential and Purpose, The Principles and Practise of Supervising and Leadership*, 4th Ed. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Yapardi, N., & Milawaty, D. 2016. Model Grow Sebagai pendekatan alternatif dalam proses coaching diklat kepemimpinan tingkat IV di PKP2A II Lan. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 6(Coaching).
- Yumiko, K. 2018. Qualitative Study of Supervisor Feedback on Nurse Managers' Reflective Journals. *International Archives of Nursing and Health Care*, 4(4), 1–7.