

HUBUNGAN SUPERVISI KEPERAWATAN DENGAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI UPTD PUSKESMAS RASUAN KECAMATAN MADANG SUKU 1 KABUPATEN OKU TIMUR TAHUN 2022

Oleh
Supriyati
UPTD Puskesmas Rasuan Kec. Madang Suku I Kab. OKU Timur
Email : supriyanti_01@gmail.com

ABSTRAK

Perawat mempunyai tugas melaksanakan asuhan keperawatan sebagai bentuk pelayanan terhadap klien/masyarakat. Pelayanan keperawatan sering dijadikan barometer oleh masyarakat, dalam menilai mutu pelayanan kesehatan maka dari itu perlu dilakukan supervisi keperawatan untuk meningkatkan kinerja perawat dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan supervisi keperawatan dengan kinerja perawat rawat inap di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur dan dilakukan pada tanggal 30 Juni sampai dengan 07 Juli Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat yang bekerja di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur. Sampel diambil dengan tehnik *Total sampling* yaitu sebanyak 35 orang perawat. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian ini menunjukkan distribusi frekuensi supervisi keperawatan didapatkan sebanyak 20 responden (57,1%) dengan supervisi baik. Distribusi frekuensi kinerja perawat didapatkan sebanyak 19 responden (54,3%) dengan kinerja baik. Tidak ada hubungan yang bermakna antara supervisi keperawatan dengan kinerja perawat rawat inap dengan p value 0,070 (< 0,05). Dengan nilai OR 4,667. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bahan pertimbangan bagi pimpinan puskesmas beserta jajarannya untuk meningkatkan kinerja perawat dan memberikan layanan prima kepada masyarakat dengan melakukan supervisi secara teratur pada seluruh pegawai bain ASN maupun Non ASN.

Kata Kunci : Supervisi Keperawatan, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Nurses have the task of carrying out nursing care as a form of service to clients/society. Nursing services are often used as a barometer by the community, in assessing the quality of health services, it is necessary to carry out nursing supervision to improve nurse performance and improve the quality of nursing services. This study aims to determine the relationship between nursing supervision and the performance of inpatient nurses at the Rasuan Public Health Center, Madang Tribe I District, East OKU Regency and was conducted from 30 June to 07 July 2022. This study used a quantitative method with a cross sectional approach. The population in this study were all nurses who worked in the UPTD of Rasuan Public Health Center, Madang Tribe I District, East OKU Regency. Samples were taken using a total sampling technique as many as 35 nurses. Data analysis was carried out univariate and bivariate using Chi Square test. The results of this study indicate the frequency distribution of nursing supervision obtained as many as 20 respondents (57.1%) with good supervision. The frequency distribution of nurses' performance obtained as many as 19 respondents (54.3%) with good performance. There is no significant relationship between nursing supervision and the performance of inpatient nurses with p value 0.070 (< 0.05). With an OR value of 4.667. It is hoped that the results of this study can be useful for consideration for the leadership of the puskesmas and their staff to improve the performance of nurses and provide excellent service to the community by conducting regular supervision of all ASN and Non ASN employees.

Keywords : Nursing Supervision, Nurse Performance

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan pertambahan jumlah penduduk setiap tahun terjadi peningkatan kebutuhan akan tenaga kesehatan, salah satunya tenaga keperawatan. Perawat adalah profesi/tenaga yang jumlah dan kebutuhannya paling banyak diantara tenaga kesehatan lainnya (Kemenkes, 2017). Perawat merupakan orang yang berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya (Iskandar, 2018). Perawat mempunyai tugas melaksanakan asuhan keperawatan sebagai bentuk pelayanan terhadap klien/masyarakat. Pelayanan keperawatan sering dijadikan barometer

oleh masyarakat, dalam menilai mutu pelayanan kesehatan, sehingga dalam hal ini dituntut adanya profesionalisme dari perawat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja perawat, baik itu perawat pelaksana maupun pengelola dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien (Masna, 2017).

Penilaian kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah sebagai berikut : mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan instrument penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja,

membandingkan kinerja actual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberi hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana-rencana pengembangan engan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja masa depan (Sudarta, 2019).

Untuk memantau kinerja pelayan keperawatan tetap optimal, maka perlu dilakukan supervisi oleh pihak managerial pelayanan keperawatan. Supervisi merupakan salah satu cara efektif guna mencapai tujuan, termasuk dalam tatanan pelayanan keperawatan. Supervisi dapat dipandang sebagai media untuk mempertahankan segala kegiatan yang telah direncanakan agar berjalan sesuai keinginan dan harapan (Bakri, 2017).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Asnawati (2021) dengan judul penelitian yaitu supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, dengan hasil penelitian yaitu bahwa Responden yang berjumlah 48 orang sebahagian besar memiliki supervisi kepala ruangan baik dengan jumlah 37 responden (77,1%) dan responden dengan kinerja baik berjumlah 37 responden (77,1%). Dengan Nilai $value=0.00, <\alpha=0.05$, menunjukkan adanya hubungan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap di RSUD Otanaha. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepala ruangan sebagai manajer harus dapat menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Marwanah (2021) dengan judul penelitian peningkatan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan melalui supervisi kepala ruang di instalasi rawat Inap Rumah Sakit Royal Progress Jakarta, dengan hasil penelitian yaitu diperoleh nilai p-value sebesar 0,002, artinya ada pengaruh supervisi kepala ruang terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Royal Progress Jakarta tahun 2020. Saran dari penelitian ini diharapkan perawat konsisten dalam memberikan pelayanan yang prima bagi pasien tanpa harus adanya supervisi sesuai dengan prosedur yang ada sehingga tercipta hasil kerja yang baik dan dapat menjadi standar untuk kemajuan kinerja yang lebih baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatannya.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan peneliti di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku 1 Kabupaten OKU Timur didapatkan data perawat pelaksana yaitu sebanyak 35 orang baik berstatus PNS maupun Non PNS. Peneliti juga melakukan wawancara singkat terhadap beberapa perawat yang ada di Puskesmas Rasuan. Dari hasil wawancara dengan pimpinan serta beberapa perawat senior didapatkan bahwa supervisi di Puskesmas Rasuan dilakukan detiap bulan dengan rapat bulanan dan monitoring evaluasi dari dinas kesehatan setempat untuk kegiatan UKM Puskesmas untuk setiap program, sedangkan untuk evaluasi internal

puskesmas dilakukan penilaian kinerja oleh tim mutu Puskesmas yang menilai pekerjaan staf puskesmas Rasuan (Data UPTD Puskesmas Rasuan, 2022).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian hubungan supervisi keperawatan dengan kinerja perawat rawat inap di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur Tahun 2022.

1.2.1 Tujuan Umum

Diketahuinya hubungan supervisi keperawatan dengan kinerja perawat rawat inap di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur Tahun 2022.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Diketahuinya distribusi frekuensi Supervisi keperawatan di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur.
2. Diketahuinya distribusi frekuensi kinerja perawat di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur.
3. Diketahuinya hubungan supervisi keperawatan dengan kinerja perawat rawat inap di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur Tahun 2022.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait supervisi keperawatan serta kinerja perawat dengan desain dan metode yang berbeda.

1.3.2 Bagi UPTD Puskesmas Rasuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan bacaan dan referensi bagi pimpinan puskesmas beserta jajarannya untuk melakukan supervisi pada perawat yang bekerja baik ASN maupun Non ASN sehingga dapat meningkatkan kinerja para perawat dalam melakukan pekerjaannya memberikan pelayanag keperawatan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur sebanyak 35 orang perawat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang perawat. Sampel penelitian ini diambil dengan tehnik *Total Sampling Analisis bivariate* pada penelitian ini di uji dengan menggunakan uji *Chi Square* dengan program komputer SPSS. Untuk melihat hasil kemaknaan menghitung statistik digunakan batas kemaknaan 0,05. Apabila nilai *p value* <0,05 (ada hubungan yang bermakna) sedangkan penerimaan terhadap hipotesa apabila nilai *p value* > 0,05 (tidak ada hubungan yang bermakna)... Penelitian ini

dilakukan pada bulan April sampai dengan 30 Juni – 07 Juli Tahun 2022 di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku 1 Kabupaten OKU Timur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Distribusi Frekuensi Supervisi Keperawatan

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Supervisi Keperawatan Pada Perawat Rawat Inap di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I OKU Timur Tahun 2022

No	Supervisi Keperawatan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Baik	20	57,1
2	Kurang Baik	15	42,9
Jumlah		35	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 35 responden yang diteliti didapatkan sebagian besar supervisi keperawatan baik yaitu sebanyak 20 responden (57,1%) lebih banyak dibandingkan dengan nilai kurang baik yaitu sebanyak 15 responden (42,9%).

Supervisi adalah suatu aktivitas pengawasan yang biasa dilakukan untuk memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam aktivitas supervisi ini pihak yang melakukan supervisi disebut supervisor. Seorang supervisor dituntut untuk dapat menguasai paling tidak dua hal penting agar proses supervisi menjadi bernilai tambah, yaitu kemampuan teknis sesuai proses pekerjaan yang ditangani dan kemampuan manajemen (Simamora, 2012).

Kegiatan supervisi apabila dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat. Manfaat tersebut diantaranya adalah sebagai berikut yaitu supervisi dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja. Peningkatan efektivitas kerja ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. Selanjutnya supervisi dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja. Peningkatan efisiensi kerja ini erat kaitannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan bawahan, sehingga pemakaian sumberdaya (tenaga, harta, dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah.

Apabila kedua peningkatan ini dapat diwujudkan, sama artinya dengan telah tercapainya tujuan suatu organisasi. Sesungguhnya tujuan pokok dari supervisi ialah menjamin pelaksanaan sebagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat, dalam arti lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai dengan memuaskan (Suarli, 2020).

Menurut Sudarta (2019), Tujuan umum supervisi keperawatan adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada perawat dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas

kinerjanya, dalam melaksanakan tugas yang melaksanakan proses pelayanan asuhan keperawatan. Sedangkan tujuan khususnya yaitu meningkatkan kinerja perawat dalam perannya sebagai peyanaan asuhan keperawatan sehingga berhasil membantu pasien untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal, meningkatkan efektivitas sistem pelayanan keperawatan sehingga berdaya guna, berhasil guna dan keefektivan sarana dan efisiensi prasarana untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, meningkatkan kualitas pengelolaan pelayanan situasi secara umum.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afriani (2021) dengan judul penelitian yaitu motivasi dan supervisi berhubungan dengan kinerja infection prevention and control link nurse (IPCCN) dalam menerapkan pencegahan dan pengendalian infeksi, dengan hasil penelitian yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan supervisi berhubungan signifikan dengan kinerja Perawat Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di RSUD Kota Banda Aceh dan Kab. Aceh Besar (P-value < 0,05). Simpulan, variabel motivasi yaitu kebutuhan untuk berprestasi merupakan prediktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja Perawat Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di RSUD Kota Banda Aceh dan Kab. Aceh Besar.

Penelitian selanjutnya yang juga sejalan dilakukan oleh Asnawati (2021) dengan judul penelitian yaitu supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, dengan hasil penelitian yaitu bahwa Responden yang berjumlah 48 orang sebahagian besar memiliki supervisi kepala ruangan baik dengan jumlah 37 responden (77,1%) dan responden dengan kinerja baik berjumlah 37 responden (77,1%). Dengan Nilai value=0.00, $\alpha=0.05$.

Berdasarkan hasil penelitian, teori terkait serta penelitian terkait maka peneliti berasumsi bahwa perlu dilakukan supervisi keperawatan terhadap kerja perawat pelaksana, supervisi keperawatan yang merupakan aktivitas pengawasan yang biasa dilakukan untuk memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang seharusnya dengan tujuan untuk meningkatkan eektivitas kerja dan efisiensi kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya.

3.2 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Rawat Inap di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I OKU Timur Tahun 2022

No	Supervisi Keperawatan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Baik	19	54,3
2	Kurang Baik	16	45,7
Jumlah		35	100

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 35 responden yang diteliti didapatkan sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 19 responden (54,3%) lebih banyak dibandingkan perawat dengan kinerja kurang baik yaitu sebanyak 16 responden (45,7%).

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di Negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, dan pelayanan penderita sakit (Budiono & Pertami, 2015). Perawat memiliki peran dan fungsi serta tugas yang harus dijalaninya untuk menghasilkan pelayanan kesehatan yang baik bagi masyarakat. Untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan yang prima maka perlu dilakukan penilaian kinerja bagi perawat. Sudarta (2019) menjelaskan bahwa kinerja disebut sebagai sebuah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalan, 2013). Perlu dilakukan penilaian atau evaluasi kinerja untuk menjaga kualitas layanan yang lebih baik. Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan singkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan rasio suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manager perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah sebagai berikut : mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan instrument penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja actual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberi hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana-rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja masa depan (Sudarta, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawangwulan (2021) dengan judul penelitian hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana, dengan hasil penelitian yaitu diperoleh dari 82 responden didapatkan hasil hampir seluruhnya dengan supervisi kepala ruangan baik sebanyak 92,7% dan sebagian

besar dengan kinerja perawat pelaksana baik sebanyak 80,5%. Hasil uji statistik diperoleh nilai (p -value = 0,001, α :0,05).

merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalan, 2013). Perlu dilakukan penilaian atau evaluasi kinerja untuk menjaga kualitas layanan yang lebih baik. Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan singkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan rasio suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manager perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah sebagai berikut : mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan instrument penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja actual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberi hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana-rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja masa depan (Sudarta, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawangwulan (2021) dengan judul penelitian hubungan supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana, dengan hasil penelitian yaitu diperoleh dari 82 responden didapatkan hasil hampir seluruhnya dengan supervisi kepala ruangan baik sebanyak 92,7% dan sebagian besar dengan kinerja perawat pelaksana baik sebanyak 80,5%. Hasil uji statistik diperoleh nilai (p -value = 0,001, α :0,05).

3.3 Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Kinerja Perawat

Tabel 3

Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur Tahun 2022

Supervisi Keperawatan	Kinerja Perawat		PValue	OR		
	Baik	Kurang				
	N	%	N	%		
Baik	14	70	6	30	0,070	4, 667
Kurang Baik	5	33,3	10	66,7		
Total	19	54,4	16	45,7		

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas didapatkan bahwa dari 20 responden dengan supervisi keperawatan baik didapatkan sebagian besar memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 14 responden (70%) lebih banyak dibandingkan Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diperoleh hasil bahwa petugas belum patuh terhadap

penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dalam mengelola limbah B3 jumlah perawat dengan kinerja yang kurang yaitu sebanyak 6 responden (30%). Dan dari 15 responden dengan supervisi kurang baik didapatkan sebanyak 5 responden (33,3%) dengan kinerja baik lebih sedikit dibandingkan perawat dengan kinerja kurang baik yaitu sebanyak 10 responden (66,7%). Berdasarkan uji statistik dengan uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p value* = 0,070 (< dari α 0,05) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara supervisi keperawatan dengan kinerja perawat rawat inap di UPTD Puskesmas Rasuan Kecamatan Madang Suku I Kabupaten OKU Timur Tahun 2022. Dengan nilai OR yaitu 4,667, yang berarti bahwa jika supervisi keperawatan baik mempunyai peluang sebesar 4,667 kali mempunyai kinerja yang baik.

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di Negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, dan pelayanan penderita sakit (Budiono & Pertami, 2015). Perawat memiliki peran, fungsi dan tugas yang dibebankan kepadanya untuk menghasilkan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Kinerja perawat merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalan, 2013).

Untuk mengawasi kinerja perawat maka perlu dilakukan supervisi keperawatan. Supervisi adalah suatu aktivitas pengawasan yang biasa dilakukan untuk memastikan bahwa suatu proses pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Supervisi keperawatan adalah kegiatan merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai, dan mengevaluasi secara berkesinambungan, terhadap anggota secara menyeluruh, sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki anggota (Bakri, 2017).

Selain supervisi, perlu dilakukan penilaian kinerja untuk menjaga agar kinerja perawat tetap berkualitas. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh meneger perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah sebagai berikut : mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan instrument penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja actual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberi hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana-rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja masa depan (Sudarta, 2019).

Hasil penelitian diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asnawati (2021)

dengan judul penelitian yaitu supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, dengan hasil penelitian yaitu bahwa Responden yang berjumlah 48 orang sebahagian besar memiliki supervisi kepala ruangan baik dengan jumlah 37 responden (77,1%) dan responden dengan kinerja baik berjumlah 37 responden (77,1%). Dengan Nilai $value=0.00, < \alpha=0.05$, menunjukkan adanya hubungan supervisi kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap di RSUD Otanaha. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepala ruangan sebagai manajer harus dapat menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien.

Penelitian lainnya yang juga sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Marwanah (2021) dengan judul penelitian peningkatan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan melalui supervisi kepala ruang di instalasi rawat Inap Rumah Sakit Royal Progress Jakarta, dengan hasil penelitian yaitu diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,002, artinya ada pengaruh supervisi kepala ruang terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Royal Progress Jakarta tahun 2020. Saran dari penelitian ini diharapkan perawat konsisten dalam memberikan pelayanan yang prima bagi pasien tanpa harus adanya supervisi sesuai dengan prosedur yang ada sehingga tercipta hasil kerja yang baik dan dapat menjadi standar untuk kemajuan kinerja yang lebih baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, teori terkait serta penelitian terkait maka peneliti berasumsi bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara kegiatan supervisi keperawatan dengan kinerja perawat. Dengan adanya supervisi keperawatan yang baik maka kinerja yang dihasilkan oleh perawat akan baik juga hal ini dikarena dalam melaksanakan tugasnya perawat mendapatkan pengawasan dan juga bimbingan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja perawat.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

- 4.1.1 Distribusi frekuensi supervisi keperawatan didapatkan sebanyak 20 responden (57,1%) dengan supervisi baik.
- 4.1.2 Distribusi Frekuensi kinerja perawat didapatkan sebanyak 19 responden (54,3%) dengan kinerja baik.
- 4.1.3 Ada hubungan yang bermakna antara supervisi keperawatan dengan kinerja perawat rawat inap dengan *p value* 0,031 (< 0,05)

4.2. Saran

4.2.1 Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait supervisi keperawatan serta kinerja perawat dengan desain dan metode yang berbeda.

4.2.2 Bagi UPTD Puskesmas Rasuan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bahan pertimbangan bagi pimpinan puskesmas beserta jajarannya untuk meningkatkan kinerja perawat dan memberikan layanan prima kepada masyarakat dengan melakukan supervisi secara teratur pada seluruh pegawai baik ASN maupun Non ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Mudatsit, Suryane, Sulistiana, Susanti. (2021). Motivasi dan Supervisi Berhubungan Dengan Kinerja Infection Prevention and Control Link Nurse (IPCCN) Dalam Menerapkan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi. *Jurnal Keperawatan Silampari* volume 5 (1). <https://journal.ipm2kpe.or.id>
- Asnawati Ririn, Iskandar S. (2021). Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Zaitun Universitas Muhammadiyah Gorontalo* volume 9 (1). <https://journal.umgo.ac.id/index.php/zaitun/article/view/1116>
- Bakri H Maria. (2017). *Manajemen Keperawatan. Konsep dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Budiono & Pertami Budi Sumirah. (2015). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Bumi Medika.
- Budiono. (2016). *Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan. Konsep Dasar Keperawatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. <http://bppsdmk.kemkes.go.id>.
- Iskandar. (2018). *Keperawatan Profesional*. Edisi 2. Bogor : IN Media.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2017). *Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. <https://pusdatin.kemkes.go.id/download.php?file=download/pusdatin/infodatin/infodatin-perawat-2017.pdf>
- Lestari Titik. 2015. *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Marwanah anah, Zakiyah, Siswan, Marianna. 2021. *Peningkatan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Melalui Supervisi Kepala Ruang di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Royal Progres Jakarta*. *Jurnal Kesehatan Sael Makers PERDANA* volume 4 (2). <https://journal.ukmc.ac.id/index.php/joh/article/view/274>
- Masna. (2017). *Pelaksanaan Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta. Graha Indonesia.
- Nawangwulan rahayu, Dewi Fitriani, Riri Yuanita, Sesilia Utami. (2021). *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana*. *The Journal Of Nursing Management Issues* volume 1 (1). <http://ejournal.phorr.com/index.php/nmi/article/view/62>
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Selemba Medika
- Profil Kesehatan Puskesmas Rasuan OKU Timur Tahun 2022
- Evawani Silitonga. (2021). *Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I*. *Jurnal of Healthcare technology and medicine* volume 7 (2). <http://www.jurnal.uui.ac.id/index.php/JHTM/article/view/172>
- Suarli, Yanyan Bahtiar. (2018). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Erlangga
- Sucipto Dani Cecep. (2020). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Sudarta Wayan, Rosyidi Imron, Susilo Eko. (2019). *Manajemen Keperawatan Teori & Aplikasi Praktik Keperawatan*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Sujarweni Wiratna V. (2020). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Swarjana Ketut. (2016). *Keperawatan Kesehatan Komunitas*. Yogyakarta : ANDI
- Undang-Undang Keperawatan Nomor 38. (2014). <https://peraturan.go.id/common/dokumen/ln/2014/uu38-2014bt.pdf>