

Pembelajaran Penilaian Kinerja Staf Perawat Klinik Utama Sari Medika

Aries Setiawan¹, Dian Prawitasari², Ngurah Pandji Mertha Agung Durya³, Jaka Prasetya⁴,
Suryanti⁵, Andi Hallang Lewa⁶, Budi Widjajanto⁷, Arditya Dian Andika⁸, Lely
Kusumaningrum⁹, Ida Farida¹⁰

^{1,2,10}Manajamen, Universitas Dian Nuswantoro

^{3,8}Akuntansi, Universitas Dian Nuswantoro

⁴Rekam Medik dan Informasi Kesehatan, Universitas Dian Nuswantoro

⁶Pengelolaan Perhotelan, Universitas Dian Nuswantoro

⁷Sistem Informasi, Universitas Dian Nuswantoro

^{5,9}Kedokteran, Universitas Dian Nuswantoro

E-mail: ¹arissetya_005@dsn.dinus.ac.id, ²sari.dianprawita@dsn.dinus.ac.id,
³ngurahdurya@dosen.dinus.ac.id, ⁴jaka.prasetya@dsn.dinus.ac.id, ⁵suryanti@dsn.dinus.ac.id,
⁶andi.hallang.lewa@dsn.dinus.ac.id, ⁷budipojok@yahoo.com, ⁸arditya@dsn.dinus.ac.id,
⁹lely.kusumaningrum@dsn.dinus.ac.id, ¹⁰ida.farida@dsn.dinus.ac.id

Abstrak

Staf perawat sebagai salah satu profesi yang mulia dan penting maka Klinik Utama Sari Medika setiap periode tertentu perlu melakukan penilaian dan evaluasi kinerja. Penilaian dilakukan agar dihasilkan layanan yang obyektif serta profesional. Selama ini belum ada penilaian secara terukur yang dilakukan oleh Klinik Utama Sari Medika, sehingga pihak manajemen klinik menginginkan adanya penilaian yang berbasis obyektifitas melalui program kemitraan yang bertujuan memberikan penilaian yang berbasis obyektifitas untuk meningkatkan kinerja para staf perawat yang ada pada klinik untuk selanjutnya tercipta kepuasan layanan bagi para pasien. Metode penilaian kinerja menggunakan simple additive weighting, dengan hasil akhir pembelajaran diperoleh peningkatan sebesar 94,5% sehingga staf perawat perlu sering mendapatkan kegiatan pembelajaran seperti ini.

Kata kunci: Penilaian, kinerja, perawat, klinik

Abstract

As a noble and important profession, Sari Medika Main Clinic requires performance assessments and evaluations at regular intervals. These assessments are designed to ensure objective and professional service delivery. Sari Medika Main Clinic has not yet conducted any measurable assessments, and therefore, clinic management is seeking an objective-based assessment through a partnership program aimed at improving the performance of the clinic's nursing staff, ultimately leading to patient satisfaction. The performance assessment method used simple additive weighting, with the final training result showing a 94.5% improvement. This requires frequent training sessions for nursing staff.

Keywords: Assessment, performance, nurse, clinic

1. PENDAHULUAN

Klinik Utama Sari Medika memiliki sejumlah staf kesehatan yang meliputi staf keperawatan, staf keuangan, staf sumber daya manusia dan staf umum. Salah satu yang dikaji dalam pembelajaran melalui program kemitraan masyarakat adalah kinerja staf keperawatan yang memiliki tugas utama membantu memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh pasien [1], mulai dari pencatatan data pasien [2], layanan dokter [3], perawatan dasar [4] sampai dengan

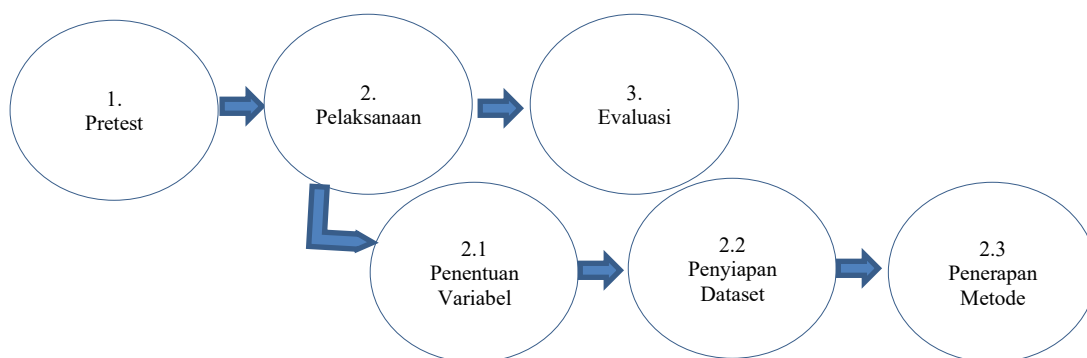
pencatatatan riwayat pemeriksaan pasien [5]. Pelayanan yang diberikan oleh staf perawat berpengaruh pada penilaian layanan klinik [6]. Pasien akan merasa nyaman dengan layanan yang ramah [7], tanggap, berwawasan keilmuan yang tinggi dan cepat. Selain tugasnya memberikan layanan kepada pasien, staf perawat juga membantu dokter dalam proses pemeriksaan [8], menyediakan apa yang dibutuhkan oleh dokter dalam memberikan layanan ke pasien [9]. Karena peran staf perawat sebagai salah satu profesi yang mulia [10] dan penting maka Klinik Utama Sari Medika maka setiap periode tertentu perlu dilakukan penilaian dan evaluasi kinerja. Penilaian dilakukan agar dihasilkan layanan yang obyektif [11] serta profesional [12]. Selama ini belum ada penilaian secara terukur yang dilakukan oleh Klinik Utama Sari Medika, sehingga pihak manajemen klinik menginginkan adanya penilaian yang berbasis obyektifitas melalui program kemitraan yang bertujuan memberikan penilaian yang berbasis obyektifitas untuk meningkatkan kinerja para staf perawat yang ada pada klinik untuk selanjutnya tercipta kepuasan layanan bagi para pasien.

Beberapa variabel penilaian yang digunakan adalah (1) kedisiplinan, merupakan sikap yang menunjukkan ketepatan hadir [13], kepatuhan staf perawat pada peraturan klinik serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional, (2) kualitas layanan, merupakan kualitas kerja staf perawat terhadap layanan dokter maupun pasien, (3) kemampuan teknis, merupakan kemampuan memahami dan melaksanakan unjuk kerja sebagai staf perawat sesuai standar operasional yang ditentukan, (4) komunikasi, mampu berkomunikasi dengan pasien khususnya secara baik dan ramah dalam memberikan informasi dan memberikan tanggapan kepada pasien dan (5) *attitude*, merupakan sikap layanan yang ramah terhadap pasien maupun segenap unsur staf yang lain [14].

Kegiatan pada program kemitraan masyarakat ini meliputi pembelajaran penilaian kinerja staf khususnya perawat yang meliputi penentuan variabel penilaian, kupasan metode yang digunakan sampai dengan penerapan kinerja perawat klinik Klinik Utama Sari Medika. Kegiatan ini melibatkan seluruh staf khususnya para pimpinan bagian yang berkompeten dengan penilaian kinerja.

2. METODE

Peserta pembelajaran adalah segenap staf sumber daya manusia dan struktural pada Klinik Utama Sari Medika, yang diharapkan hasil program kemitraan masyarakat ini dapat berguna dalam penilaian staf perawat maupun staf bidang yang lain. Adapun tahapan dari program kemitraan masyarakat ini dilakukan melalui beberapa tahapan :



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan

1. Pretest merupakan ujicoba pemahaman tentang penilaian kinerja staf perawat, hasil yang didapatkan hampir semuanya belum pernah melakukan perhitungan penilaian staf, hal ini karena selama ini Klinik Utama Sari Medika belum pernah melakukan penilaian staf perawat.
2. Pelaksanaan, pada tahapan ini diawali dengan penentuan variabel, penyiapan dataset dan penerapan metode. Dataset yang digunakan sebanyak 23 staf perawat yang meliputi dua shift kerja. Adapun metode perhitungan nilai kinerja yang digunakan adalah simple additive

weighting. Penentuan variabel merupakan latihan identifikasi terhadap komponen penilaian serta mampu menjabarkan fungsi dan tujuan dari setiap variabel, selanjutnya dilakukan penyiapan data uji atau data set dengan mengambil sampel dari klinik utama Sari Medika dan tahap akhir pelaksanaan adalah implementasi data set ke setiap tahapan pada metode yang digunakan.

3. Evaluasi , dilakukan dengan membandingkan hasil prest dan hasil setelah dilakukan pembelajaran, jika hasil postet relatif lebih mengalami peningkatan dalam hal penguasaan materi maka bisa dikatakan kegiatan ini berdampak pada peserta pembelajaran

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian diawali dengan penyiapan variabel dan penentuan nilai target variabel [15]

Tabel 1. Variabel Penilaian

No.	Kode Variabel	Nama Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Nilai Target
1	V1	kedisiplinan	Benefit	1.Sangat Disiplin 2.Disiplin 3.Kurang Disiplin	2
2	V2	kualitas layanan	Benefit	1.Prima 2.Sangat Bagus 3.Bagus 4.Cukup	3
3	V3	kemampuan teknis	Benefit	1.Sangat Menguasai 2.Menguasai 3.Cukup 4.Kurang	2
4	V4	komunikasi	Benefit	1.Sangat Trampil 2.Trampil 3.Kurang Trampil	2
5	V5	<i>attitude</i>	Benefit	1.Sopan dan Menghargai 2. Menghargai 3. Sopan	1

penyediaan dataset, dengan mempersiapkan sample dari Klinik Utama Sari Medika

Tabel 2. Dataset Perawat

No.	Kode Perawat	V1	V2	V3	V4	V5
1	Pr1	Sangat Disiplin	Bagus	Menguasai	Sangat Trampil	Menghargai
2	Pr2	Disiplin	Cukup	Menguasai	Trampil	Sopan
3	Pr3	Disiplin	Bagus	Sangat Menguasai	Kurang	Sopan dan Menghargai
4	Pr4	Disiplin	Prima	Menguasai	Trampil	Sopan
5	Pr5	Disiplin	Bagus	Menguasai	Trampil	Sopan
6	Pr6	Disiplin	Sangat Bagus	Sangat Menguasai	Trampil	Menghargai
7	Pr7	Disiplin	Bagus	Menguasai	Trampil	Sopan dan

8	Pr8	Kurang Disiplin	Bagus	Sangat Menguasai	Sangat Trampil	Menghargai Menghargai
9	Pr9	Disiplin	Prima	Menguasai	Trampil	Menghargai
10	Pr10	Sangat Disiplin	Bagus	Sangat Menguasai	Trampil	Sopan
.	.	.	.	.	.	.
23	Pr23	Sangat Disiplin	Bagus	Menguasai	Trampil	Sopan dan Menghargai

Dari tabel 2. Diatas data yang ada di implementasikan ke data kuantitatif agar bisa dioleh menjadi dalam mengikuti tahapan metode simple additive weigting [16]

Tabel 3. Data Kualitatif

No.	Kode Perawat	V1	V2	V3	V4	V5
1	Pr1	1	3	2	1	2
2	Pr2	2	4	2	2	3
3	Pr3	2	3	1	3	1
4	Pr4	2	1	2	2	3
5	Pr5	2	3	2	2	3
6	Pr6	2	2	1	2	2
7	Pr7	2	3	2	2	1
8	Pr8	3	3	1	1	2
9	Pr9	2	1	2	2	2
10	Pr10	1	3	1	2	3
11	Pr11	2	4	1	3	1
12	Pr12	3	3	2	2	1
13	Pr13	1	2	3	1	1
14	Pr14	3	1	4	2	3
15	Pr15	3	2	1	2	3
16	Pr16	1	3	2	1	1
17	Pr17	2	4	3	2	1
18	Pr18	2	1	4	3	2
19	Pr19	2	2	1	3	1
20	Pr20	2	3	2	3	1
21	Pr21	1	4	3	2	2
22	Pr22	3	1	4	2	2
23	Pr23	3	2	1	1	3

Hasil akhir perangkingan dengan menggunakan metode simple additive weighting dari 23 peserta adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil akhir

No.	Kode Perawat	V1
1	Pr17	12,00
2	Pr8	11,50
3	Pr12	11,00
4	Pr13	11,00
5	Pr16	11,00
6	Pr1	10,50
7	Pr21	10,50

8	Pr22	10,50
9	Pr2	10,33
10	Pr14	10,33
11	Pr23	10,33
12	Pr7	10,00
13	Pr5	9,33
14	Pr11	9,33
15	Pr20	9,33
16	Pr18	8,83
17	Pr15	8,33
18	Pr3	8,33
19	Pr6	7,50
20	Pr9	7,50
21	Pr4	7,33
22	Pr10	7,33
23	Pr19	7,33

Tabel 4. menunjukkan hasil akhir perbandingan penilaian semua staf perawat yang ada di Klinik Utama Sari Medika.

Pada akhir pembelajaran dapat dilakukan evaluasi hasil peserta sebagai berikut :

Tabel 5. Perbandingan hasil pretest dan posttest

No	Materi	Pretest		Posttest (Setelah pembelajaran)		Persentase Peningkatan
		Kurang Memahami	Memahami	Kurang Memahami	Memahami	
1	Pemahaman Variabel Penilaian	16	2	2	16	88%
2	Pemahaman pengelompokan variabel benefit dan cost	17	1	2	16	94%
3	Pemahaman indikator variabel	16	2	1	17	89%
4	Pemahaman Nilai target	18	0	1	17	100%
5	Pemahaman perhitungan benefit	18	0	2	16	100%
6	Pemahaman perhitungan benefit	18	0	2	16	100%
7	Pemahaman perhitungan cost	18	0	1	17	100%
8	Perbandingan	15	3	1	17	85%

Berdasarkan tabel 5. dihasilkan perbandingan jumlah yang memahami dari pretest dan posttest dengan rata-rata peningkatan sebesar 94,5%.

Adapun kegiatan dilaksanakan pada aula Klinik Utama Sari Medika pada waktu yang telah disepakati sebelumnya, berikut adalah beberapa foto kegiatan pembelajaran yang ada



Gambar 2. Foto Kegiatan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Seluruh komponen materi pembelajaran pada tabel 5. Menunjukkan arah yang meningkat semua sehingga seluruh staf klinik perlu menambahkan kemampuan bukan hanya dari lingkungan klinik saja namun bisa lebih dari luar klinik dengan memberikan pembelajaran atau edukasi seperti pada program kemitraan masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Apriyanti, "Analisis Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Dokumentasi Asuhan Keperawatan," *Jurnal Gema Keperawatan*, vol. 18, pp. 108-119, 2025.
- [2] S. M. Dwi Budhi Arsana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali," *Jurnal Emas*, vol. 4, pp. 1304-1322, 2023.
- [3] U. Eliawati, "Persepsi Dan Pengalaman Komite Keperawatan Dalam Penilaian Kinerja Perawat Manajer di Rumah Sakit," *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia*, vol. 4, pp. 30-45, 2024.
- [4] N. D. Farhanah, "Optimalisasi Penentuan Kinerja Perawat Terbaik di Klinik Amanah dengan Sistem Pendukung Keputusan dan Metode Simple Additive Weighting," *JUSTIKPEN*, pp. 65-77, 2023.
- [5] M. H. H. Sihombing, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Perawat Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting) (Studi Kasus: Rs.Columbia Asia)," vol. 6, 2021.
- [6] A. S. Hia, "Hubungan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Umum Bethesda Serukam," *Jurnal ILKES*, vol. 14, p. 2023.

- [7] T. Hidayati, “Pengaruh Pengembangan Penilaian Kinerja Perawat Rawat Inap oleh Kepala Ruang Terhadap Pencapaian Standar Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sumber Waras,” *Suara Forikes*, vol. 12, pp. 135-139, 2021.
- [8] A. Jaelani, “Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring Theory Patricia Benner di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening Boyolali (Action Research),” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 9, 2024.
- [9] K. L. Silalahi, “Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan,” vol. 4, pp. 106-112, 2021.
- [10] D. Rismayanti, “Evaluasi kinerja perawat di rumah sakit: A scoping review,” *Holistik Jurnal kesehatan*, vol. 19, 2025.
- [11] M. Tjiawi, “Evaluasi Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap dengan Pendekatan Personal Balance Score Card,” *Journal of Telenursing*, vol. 6, pp. 2399-2405, 2024.
- [12] V. C. Usmany, “Penentuan Perawat Terbaik Di Puskesmas Neglasari Cikutra Menggunakan Metode Simple Additive Weighting,” *Digital Transformation Technology (Digitech)*, vol. 3, 2023.
- [13] S. Winarni , “Kinerja Perawat Pelaksana Pasca Program Orientasi,” *Jurnal Penelitian Kesehatan*, vol. 11, pp. 8-14, 2021.
- [14] Z. “Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bima,” *Jurnal Bisnis*, pp. 16-42, 2022.
- [15] A. Setiawan, “Pelatihan Data Mining Evaluasi Perkembangan Kinerja Siswa Pada TK. Pertiwi,” *Abdimasku*, vol. 8, 2025.
- [16] D. Saputra , “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Inspektorat Kabupaten Pringsewu,” *Jocsi*, vol. 3, pp. 59-66, 2025.