

ORIGINAL ARTICLE

HUBUNGAN SUPERVISI KEPERAWATAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS RAWAT INAP

Widya¹, Armen Patria¹,
Prayetni¹

¹Universitas Mitra Indonesia

Corresponding author:

Widya

Universitas Mitra Indonesia

Email: widyakep@gmail.com

Article Info:

Dikirim: 04 Oktober 2024

Ditinjau: 24 Februari 2026

Diterima: 20 April 2026

DOI:

<https://doi.org/10.33475/jikmh.v15i1.433>

Abstract

One of the factors influencing the improvement of nurse performance is their work experience in completing assigned duties. To gain extensive work experience, a longer duration of employment is required. Greater work experience results in a higher level of performance. This study aims to describe the relationship between nursing supervision and nurse performance at the Bandar Jaya Inpatient Health Center, Central Lampung Regency, in 2024. This research uses a descriptive analytical design with a cross-sectional approach. The population and sample consist of all nurses working at the Bandar Jaya Inpatient Health Center in 2024, totaling 30 individuals. The sampling technique employed is total sampling, with analysis using the chi-square test. Statistical results showed that most respondents at the Bandar Jaya Inpatient Health Center in Central Lampung in 2024 experienced poor supervision, with 18 respondents (60.0%), and the majority showed poor performance, totaling 20 respondents (66.7%). Statistical testing revealed a p-value of 0.045 or p-value < 0.05, indicating a significant relationship between nursing supervision and nurse performance at the Bandar Jaya Inpatient Health Center, Central Lampung Regency, in 2024. These findings are expected to motivate nurses to improve their performance and achieve program objectives at the Community Health Center.

Keywords : Nursing Supervision, Nurse Performance.

Abstrak

Salah satu aspek yang memengaruhi peningkatan performa perawat adalah pengalaman kerja yang dimiliki perawat dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan. Untuk mempunyai pengalaman kerja yang luas, diperlukan masa kerja yang lebih panjang. Makin banyak pengalaman kerja, makin tinggi pula kelas performa yang dihasilkan. Riset ini bertujuan pada mendapatkan gambaran korelasi antara pengawasan keperawatan dengan performa perawat di Kabupaten Lampung Tengah, tepatnya di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya periode 2024. Riset ini memakai design deskriptif analisis dengan pendekatan cross sectional. Populasi dan sampel pada riset ini merupakan semua perawat yang bekerja di Kabupaten Lampung Tengah tepatnya di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya pada periode 2024 yang totalnya 30 orang. Teknik sampling yang dipakai pada riset ini merupakan total sampling dengan memakai uji chi-square. Mengacu hasil analisis statistik dipahami jika di Kabupaten Lampung Tengah tepatnya di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Periode 2024, mayoritas narasumber mengalami pengawasan yang kurang bagus, dengan jumlah 18 narasumber (60,0%), dan mayoritas mempunyai performa yang kurang bagus, sebanyak 20 narasumber (66,7%). Mengacu hasil analisis statistik, didapat p-value 0,045 maupun p-value < 0,05, yang mengindikasikan adanya korelasi yang signifikan antara pengawasan keperawatan dengan performa perawat di Kabupaten Lampung Tengah tepatnya di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Periode 2024. Hasil riset ini diharapkan bisa menaikkan motivasi perawat dalam meningkatkan performa mereka untuk meraih tujuan program di Puskesmas.

Kata kunci: Supervisi keperawatan; kinerja perawat .

PENDAHULUAN

Layanan medis di Puskesmas maupun instansi layanan medis lainnya merupakan suatu skema yang meliputi berbagai komponen yang saling berkaitan, bergantung, dan memengaruhi satu dan lainnya. Mutu layanan medis di Puskesmas merupakan hasil akhir dari interaksi serta ketergantungan yang kompleks di antara berbagai komponen maupun aspek pelayanan. Banyak aspek yang memengaruhi layanan kesehatan di Puskesmas pada upaya menaikkan mutu layanan perawatan di suatu unit (Nursalam, 2019).

Sekitar 25% dari karyawan, baik kelas atas, menengah, maupun bawah, sungguh-sungguh bekerja dengan mengoptimalkan semua waktu kerja yang tersedia. Ada di antara mereka yang harus bekerja lembur untuk mengejar batas waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu, 75% karyawan tidak mengoptimalkan waktu kerja secara maksimal, dan malah mengurangi waktu kerja. Sebagian besar di antara mereka yang mengabaikan waktu kerja dengan duduk-duduk berbicara, menelepon keluarga maupun teman, maupun meminta izin keluar kantor pada keperluan yang tidak terkait dengan pekerjaan (Pohan, 2020).

Evaluasi kepada prestasi kerja karyawan yang berefek pada motivasi kerja, baik tinggi maupun rendah, dikerjakan tiap periode. Mutu kerja amat berefek oleh motivasi kerja tiap individu. Meskipun fasilitas memadai, organisasi serta manajemen sudah bagus, serta SOP telah sesuai, tanpa motivasi kerja yang tinggi, sulit pada menghasilkan performa yang bagus. Motivasi muncul karena adanya keperluan belum terpenuhi, yang menimbulkan tekanan serta ketidakpuasan, mengakibatkan mendorong performa program yang dikerjakan oleh perawat (Fitria, 2021).

Di sisi lain, salah satu aspek yang berperan pada peningkatan performa perawat merupakan pengalaman kerja mereka pada melaksanakan kewajiban yang diberikan. Pada memperoleh pengalaman kerja yang luas, diperlukan masa kerja yang lebih panjang. Makin

banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka makin tinggi pula kelas performa yang dihasilkan (Nursalam, 2019).

Menurut data Kemenkes RI (2021) performa perawat periode 2021 meraih 66%, periode 2022 mengalami penurunan meraih 63% dan kini di periode 2023 performa perawat mengalami penurunan kembali hingga meraih 60%. Provinsi Lampung sendiri mempunyai data statistic jika performa perawat periode 2022 meraih 77%, namun ditahun 2023 performa perawat menurun kembali hingga meraih 70%. Data dan persentase tersebut amat jauh dari target yaitu 80% (Profil Kemenkes RI, 2021).

Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya merupakan satu diantara Puskesmas yang terdapat Di Kabupaten Lampung Tengah dengan pencapaian performa 66%, hal ini dibuktikan dengan kurangnya pengawasan dari pihak puskesmas terkait dengan penatalaksanaan rapat bulanan yang kurang aktif, kurangnya klarifikasi moner, serta kurangnya evaluasi performa tenaga kesehatan, mengakibatkan rata-rata famili pasien yang berkunjung merasa kurang puas. Menurut data kepuasan famili pasien ditinjau dari pemenuhan eksptasi dan realita Di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya pada Periode 2022 merupakan kepuasan famili pasien Mengacu dimensi mutu pelayanan dimana keluarga pasien cukup puas totalnya berturut-turut 54,3%, 47,5%, 44,3%, 44,8%, dan 48,4% pada aspek *tangible*, *emphaty*, *responsiveness*, *reliability* dan *assurance* (Profil Puskesmas Bandar Jaya, 2022).

Dalam memastikan performa pelayanan keperawatan tetap optimal, pengawasan oleh pihak manajerial pelayanan keperawatan amat diperlukan. Pengawasan merupakan salah satu metode yang efektif pada meraih tujuan, termasuk pada konteks pelayanan keperawatan. Hal ini bisa dilihat sebagai sarana pada menjaga agar semua aktivitas yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan (Bakri, 2019).

Riset yang dikerjakan oleh Asnawati (2021) berjudul "Pengawasan Kepala Ruangan dan Performa Perawat pada Pelaksanaan Asuhan Keperawatan" mengindikasikan jika dari 48 narasumber, sebagian besar mempunyai pengawasan kepala ruangan yang bagus, yaitu sebanyak 37 narasumber (77,1%), serta narasumber dengan performa bagus juga totalnya 37 orang (77,1%). Dengan nilai $p=0,00$, $<\alpha=0,05$, ini mengindikasikan ada korelasi yang signifikan antara pengawasan kepala ruangan dan performa perawat pada pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Otanaha. Riset ini diinginkan bisa menjadikan kepala ruangan sebagai manajer yang menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana agar aman dan memperhatikan kenyamanan keluarga pasien.

Riset lain yang dikerjakan Marwanah (2021) berjudul "Peningkatan Performa Perawat pada Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Melalui Pengawasan Kepala Ruang di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Royal Progress Jakarta" menghasilkan p-value senilai 0,002, yang mengindikasikan jika ada pengaruh pengawasan kepala ruang kepada performa perawat pada pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Royal Progress Jakarta pada periode 2020. Dari hasil riset ini, dicita-citakan perawat bisa konsisten pada memberikan pelayanan yang prima kepada keluarga pasien tanpa harus bergantung pada pengawasan, sesuai dengan prosedur yang ada, mengakibatkan menghasilkan kerja yang bagus dan bisa menjadi standar pada peningkatan performa yang lebih bagus pada pendokumentasian asuhan keperawatan.

Mengacu survei awal yang dikerjakan peneliti di UPTD Kabupaten Lampung Tengah tepatnya di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya, ada 30 perawat pelaksana, bagus PNS maupun Non PNS. Peneliti juga mengerjakan wawancara singkat dengan beberapa perawat di Puskesmas Bandar Jaya. Dari wawancara dengan pimpinan dan beberapa perawat senior, dilihat jika pengawasan di Puskesmas Bandar Jaya dikerjakan

tiap bulan melalui rapat bulanan dan monitoring evaluasi dari dinas kesehatan setempat pada kegiatan UKM Puskesmas pada tiap program. Selain itu, pada evaluasi internal, Puskesmas mengerjakan evaluasi performa oleh tim mutu yang menilai pekerjaan staf di Puskesmas Bandar Jaya (Data UPTD Puskesmas Bandar Jaya, 2024).

Dengan latar belakang di atas, peneliti tertarik pada mengerjakan riset dengan judul "Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024".

METODE

Jenis riset yang diterapkan pada studi ini merupakan kuantitatif, yaitu sebuah riset ilmiah yang didasarkan pada fakta, bebas dari prasangka, mengandalkan prinsip analisis, memakai hipotesis, ukuran yang objektif, dan mengoptimalkan data yang bersifat kuantitatif maupun bisa diukur secara kuantitatif (Sulistyaningsih, 2019). Design riset ini memakai pendekatan deskriptif analisis dengan metode cross sectional, di mana peneliti langsung mendatangi narasumber pada pengambilan data pada waktu yang sama. Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti (Notoatmojo, 2019). Pada riset ini, populasi meliputi semua perawat di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah, pada periode 2024, yang totalnya 30 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti (Setiadi, 2019). Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada riset ini merupakan total sampling, karena jumlah narasumber yang tersedia kurang dari 100 orang (Notoatmodjo, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengacu tabel 1, dilihat jika Di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah

Periode 2024, sebagian besar narasumber berusia 25-35 periode totalnya 21 narasumber (70,0%).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia Narasumber

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25-35 periode	21	70,0
> 35 Periode	9	30,0
Jumlah	30	100,0

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Narasumber

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	16	53,3
Perempuan	14	46,7
Jumlah	30	100,0

Mengacu tabel 2, dilihat jika Di Kabupaten Lampung Tengah tepatnya di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Periode 2024, sebagian besar narasumber berjenis kelamin laki-laki totalnya 16 narasumber (53,3%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pengawasan Keperawatan

Supervisi	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang Bagus	18	60,0
Bagus	12	40,0
Jumlah	30	100,0

Mengacu tabel 3, dilihat jika Di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah Periode 2024, sebagian besar narasumber mengerjakan pengawasan yang kurang bagus totalnya 18 narasumber (60,0%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Performa Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Bagus	20	66,7
Bagus	10	33,3
Jumlah	30	100,0

Mengacu tabel 4, dilihat jika Di Kabupaten Lampung Tengah tepatnya di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Periode 2024, sebagian besar narasumber mempunyai performa yang tidak bagus totalnya 20 narasumber (66,7%).

Analisa bivariat digunakan untuk mengetahui Hubungan Pengawasan Keperawatan Dengan Performa Perawat Di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah Periode 2024.

Tabel 5. Analisis Korelasi Pengawasan Keperawatan Dengan Performa Perawat Di Puskesmas Rawat Inap

Supervisi Keperawatan	Kinerja Perawat				Total		P-Value	OR (CI 95%)
	Tidak Bagus		Bagus		n	%		
Kurang Bagus	15	83,3	3	16,7	18	100,0	0,045	7,000
Bagus	5	41,7	7	58,3	12	100,0		1,293
Jumlah	20	66,7	10	33,3	30	100,0		37,909

Mengacu tabel 5, dilihat jika Di Kabupaten Lampung Tengah tepatnya di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Periode 2024, dari 18 narasumber yang menjalani pengawasan keperawatan kurang bagus ada 15 narasumber (83,3%) mempunyai performa yang tidak bagus, sedangkan dari 12 narasumber yang menjalani pengawasan keperawatan bagus ada 7 narasumber (58,3%) mempunyai performa perawat yang bagus.

Mengacu hasil analisis statistik, didapatkan p-value 0,045 maupun p-value < 0,05 yang maksudnya ada Korelasi Pengawasan Keperawatan Dengan Performa Perawat Di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah Periode 2024 dengan nilai OR senilai 7,000 yang maksudnya narasumber yang menjalani pengawasan keperawatan bagus berpeluang mengerjakan performa yang bagus juga di bandingkan dengan narasumber yang menjalani pengawasan kurang bagus.

PEMBAHASAN

Mengacu pada hasil riset, terlihat bahwa di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah pada periode 2024, sebagian besar narasumber mengindikasikan bahwa pengawasan yang dikerjakan kurang baik, dengan jumlah 18 narasumber (60,0%).

Layanan medis di Puskesmas dan lembaga kesehatan lainnya merupakan suatu skema yang meliputi berbagai elemen yang saling terhubung, saling bergantung, dan saling memengaruhi. Mutu layanan medis di Puskesmas merupakan hasil akhir dari interaksi dan ketergantungan yang kompleks antara berbagai komponen maupun aspek layanan. Berbagai aspek memengaruhi layanan medis di Puskesmas pada upaya

menaikkan mutu layanan perawatan di suatu unit (Nursalam, 2019).

Tiap periode, evaluasi kepada prestasi kerja karyawan yang berefek kepada motivasi kerja karyawan yang tinggi maupun rendah dikerjakan. Mutu pekerjaan amat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki tiap individu. Meskipun fasilitas sudah memadai, organisasi dan manajemen berfungsi dengan baik, serta prosedur kerja juga bagus, tanpa motivasi yang kuat, sulit pada meraih hasil kerja yang optimal. Motivasi muncul akibat keperluan yang tidak terpenuhi, yang menimbulkan tekanan dan ketidakpuasan, mendorong pencapaian performa program yang dikerjakan oleh perawat (Fitria, 2021).

Di sisi lain, salah satu aspek yang memengaruhi peningkatan performa perawat adalah pengalaman kerja yang dimiliki pada menjalankan kewajiban yang diberikan. Pada mendapatkan pengalaman kerja yang luas, diperlukan masa kerja yang lebih lama. Dengan makin banyaknya pengalaman, kelas performa yang dihasilkan juga akan makin tinggi (Nursalam, 2019).

Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dikerjakan oleh Nawangwulan (2021) dengan judul riset mengenai korelasi pengawasan kepala ruangan kepada performa perawat pelaksana, yang mengindikasikan bahwa dari 82 narasumber, hampir semua mempunyai pengawasan kepala ruangan yang baik sebanyak 92,7% dan sebagian besar perawat pelaksana juga mengindikasikan performa yang baik sebanyak 80,5%. Hasil analisis statistik mengindikasikan nilai (p -value=0,001, α :0,05).

Mengacu hasil riset tersebut, peneliti berpendapat bahwa sebagian besar narasumber mengerjakan pengawasan yang kurang baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh masa kerja yang relatif baru, mengakibatkan mereka belum mempunyai cukup pengalaman pada mengerjakan pengawasan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti pandangan bahwa pengawasan tidak penting dikerjakan,

dan kurangnya keterampilan pada melaksanakan pengawasan. Kepala ruangan lebih sering mengerjakan pengawasan individual daripada melalui tim kerja tenaga kesehatan.

Mengacu pada hasil riset, di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah pada periode 2024, terlihat bahwa sebagian besar narasumber mengindikasikan performa yang kurang baik, yaitu sebanyak 20 narasumber (66,7%).

Pada memastikan performa pelayanan keperawatan tetap optimal, diperlukan pengawasan dari pihak manajemen pelayanan keperawatan. Pengawasan adalah metode yang efektif pada meraih tujuan, termasuk pada konteks pelayanan keperawatan. Ini bisa dilihat sebagai sarana pada menjaga agar semua aktivitas yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan harapan dan keinginan (Bakri, 2019).

Hasil riset tersebut sejalan dengan riset yang dikerjakan oleh Asnawati (2021) yang berjudul pengawasan kepala ruangan dan performa perawat pada pelaksanaan asuhan keperawatan. Pada riset tersebut, dari 48 narasumber, sebagian besar mengindikasikan bahwa pengawasan kepala ruangan baik, dengan 37 narasumber (77,1%) mempunyai pengawasan yang baik, dan jumlah narasumber dengan performa baik juga meraih 37 (77,1%). Nilai p -value=0.00, $<\alpha$ =0.05, mengindikasikan adanya hubungan antara pengawasan kepala ruangan dengan performa perawat pada pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Otanaha. Riset ini mengharapkan agar kepala ruangan sebagai manajer bisa menjamin bahwa pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana aman dan memperhatikan kenyamanan keluarga pasien.

Mengacu hasil riset tersebut, peneliti berpendapat bahwa sebagian besar narasumber mempunyai performa yang kurang baik disebabkan oleh skema pembagian kewajiban yang tidak jelas, kurangnya penghargaan yang diberikan kepada perawat, serta kurangnya motivasi

perawat pada melaksanakan dan menyelesaikan kewajiban serta tanggung jawab mereka.

Mengacu pada hasil riset, di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah pada periode 2024, dari 18 narasumber yang mendapatkan pengawasan keperawatan kurang baik, terdapat 15 narasumber (83,3%) yang mengindikasikan performa yang tidak baik. Selain itu, dari 12 narasumber yang mendapatkan pengawasan keperawatan yang baik, 7 narasumber (58,3%) mengindikasikan performa yang baik.

Mengacu hasil analisis statistik, didapat p-value 0,045 maupun p-value < 0,05 yang mengindikasikan adanya korelasi antara pengawasan keperawatan dan performa perawat di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah periode 2024, dengan nilai odds ratio (OR) senilai 7,000. Ini mengindikasikan bahwa narasumber yang menerima pengawasan keperawatan yang baik mempunyai peluang lebih besar pada mengindikasikan performa yang baik dibandingkan dengan mereka yang mendapat pengawasan yang kurang baik.

Layanan medis di Puskesmas maupun lembaga layanan medis lainnya merupakan skema yang meliputi berbagai komponen yang saling berinteraksi, tergantung, dan memengaruhi satu sama lain. Mutu layanan medis di Puskesmas merupakan hasil dari interaksi dan ketergantungan yang kompleks antara berbagai komponen maupun aspek pelayanan. Banyak aspek yang memengaruhi mutu layanan medis di Puskesmas pada menaikkan mutu layanan perawatan di unit tersebut (Riyanto, 2021).

Evaluasi kepada prestasi kerja karyawan yang memengaruhi kelas motivasi karyawan dikerjakan tiap periode. Mutu kerja amat bergantung pada motivasi yang dimiliki tiap individu. Meskipun fasilitas, organisasi, dan manajemen sudah memadai, tanpa motivasi yang tinggi, sulit pada meraih hasil kerja yang baik. Motivasi muncul dari keperluan yang tidak terpenuhi, yang mengakibatkan

tekanan dan ketidakpuasan, mengakibatkan mendorong tercapainya performa program yang dikerjakan oleh perawat (Fitria, 2021).

Di sisi lain, salah satu aspek yang memengaruhi peningkatan performa perawat adalah pengalaman kerja perawat pada melaksanakan kewajiban. Pengalaman kerja yang luas memerlukan waktu kerja yang lebih lama. Makin banyak pengalaman kerja, makin tinggi pula kelas performa yang dihasilkan (Nursalam, 2019). Pada menjaga performa pelayanan keperawatan tetap optimal, pengawasan oleh pihak manajemen pelayanan keperawatan perlu dikerjakan. Pengawasan merupakan cara efektif pada meraih tujuan, termasuk pada pelayanan keperawatan. Pengawasan bisa dianggap sebagai alat pada menjaga agar semua kegiatan yang direncanakan berjalan sesuai harapan (Bakri, 2019).

Hasil riset ini sejalan dengan riset sebelumnya oleh Asnawati (2021) yang berjudul pengawasan kepala ruangan dan performa perawat pada pelaksanaan asuhan keperawatan. Pada riset tersebut, dari 48 narasumber, sebagian besar mempunyai pengawasan kepala ruangan yang baik, dengan 37 narasumber (77,1%) dan 37 narasumber (77,1%) mengindikasikan performa yang baik. Nilai p-value=0.00, $\alpha=0.05$, mengindikasikan adanya hubungan antara pengawasan kepala ruangan dan performa perawat pada pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Otanaha. Riset ini mengharapkan agar kepala ruangan sebagai manajer bisa menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana aman dan memperhatikan kenyamanan keluarga pasien.

Riset lain yang dikerjakan oleh Marwanah (2021) dengan judul riset peningkatan performa perawat pada pendokumentasian asuhan keperawatan melalui pengawasan kepala ruangan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Royal Progress Jakarta, menemukan nilai p-value senilai 0,002, mengindikasikan adanya pengaruh pengawasan kepala ruangan kepada performa perawat pada pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi

Rawat Inap Rumah Sakit Royal Progress Jakarta periode 2020. Dari riset ini, disarankan agar perawat konsisten pada memberikan pelayanan yang prima bagi keluarga pasien tanpa harus menunggu pengawasan, agar hasil kerja yang baik bisa tercapai dan menjadi standar pada peningkatan performa pada pendokumentasian asuhan keperawatan.

Mengacu hasil riset di atas, peneliti berpendapat bahwa sebagian narasumber menerima pengawasan keperawatan yang baik tetapi mempunyai performa yang buruk. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi pada bekerja, skema upah yang tidak sesuai, serta aspek lingkungan. Selain itu, ada juga narasumber yang mempunyai pengawasan yang kurang baik tetapi mengindikasikan performa yang baik. Ini disebabkan oleh antusiasme narasumber pada menyelesaikan pekerjaannya serta dukungan dari lingkungan kerja yang positif. Selain itu, kurangnya penerapan teknik pengawasan dan model pengawasan yang diterapkan oleh kepala ruangan kepada tim program kesehatan di Puskesmas mengakibatkan masalah yang ditemukan tidak mencakup secara menyeluruh, melainkan hanya masalah performa individu perawat.

KESIMPULAN

Mengacu data di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah pada periode 2024, sebagian besar narasumber berada pada rentang usia 25-35 periode, dengan jumlah 21 narasumber (70,0%), dan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 narasumber (53,3%). Mayoritas narasumber mengalami pengawasan yang kurang baik, yaitu sebanyak 18 narasumber (60,0%). Sebagian besar narasumber mengindikasikan performa yang kurang baik, yakni 20 narasumber (66,7%). Mengacu hasil analisis statistik, didapat p-value senilai 0,045 maupun p-value < 0,05, yang mengindikasikan adanya hubungan antara Pengawasan Keperawatan dan Performa Perawat di Puskesmas Rawat Inap Bandar Jaya, Kabupaten

Lampung Tengah pada periode 2024. Beberapa aspek yang memengaruhi performa perawat, antara lain motivasi, teknik pengawasan, dan model pengawasan. Temuan dari riset ini diharapkan bisa mendorong perawat pada menaikkan motivasi dan kinerjanya pada meraih target program di Puskesmas. Para narasumber disarankan pada secara rutin berpartisipasi pada seminar dan pelatihan terkait program kesehatan yang dikerjakan di Puskesmas. Penting pada menerapkan teknik pengawasan yang baik dengan melaksanakan pengawasan kepada tim kesehatan yang terlibat pada program Puskesmas serta diperlukan penerapan model pengawasan bagi semua tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas.

DAFTAR RUJUKAN

- Asnawati. 2021. Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*. Vol 9
(1). <https://journal.umgo.ac.id/index.php/Zaitun/article/view/1116>.
DOI: <http://dx.doi.org/10.31314/zijk.v9i1.1116>.
- Afriani. 2021. Motivasi Dan Supervisi Berhubungan Dengan Kinerja Infection Prevention And Control Link Nurse (IPCCN) Dalam Menerapkan Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi. *Jurnal Keperawatan Silampari*. Vol 5 (1).
- Bakri, 2019. Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Aisyiyah Medika*, 4(2), 230-238.
- Borkowski. 2019. Manajemen Pelayanan Kesehatan Perilaku Organisasi. Jakarta: EGC.
- Fitria, Sinta. 2021. Promosi Kesehatan. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Glady Endayani Salawangi tentang Hubungan Motivasi kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe.
- Ilyas, Y. 2019. Kinerja Teori, Penilaian, Dan Penelitian. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Indah Dewi Anugrah, dkk tentang Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar

- Kuntoro, Agus. 2020. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Kusnendi, 2003 pada Pohan. 2019. Ergonomi K3. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kane. 2018. E-log book pada evaluasi performa kompetensi perawat klinis. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 177-182.
- Kuswadi. 2020. Korelasi Kepuasan Kerja Dengan Turnover Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Panam Periode 2020. *Ners Journal*, 1(1).
- Marwanah. 2021. Peningkatan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Melalui Supervisi Kepala Ruang Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Royal Progress Jakarta. *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana*. Vol 4 (2). P-ISSN 2615-6571 E-ISSN 2615-6563. DOI:10.32524/jksp.v4i2.274.
- Mua, 2020. Korelasi Pengawasan kepada Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Jurnal Perawat Indonesia*, 4(2), 383-394.
- Notoatmodio, Soekidjo. 2019. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Nursalam. 2019. Manajemen Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Nawangwulan (2021). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Nursing Management Issues*. Vol 1 (1).
- Pohan, Imbalo, MPH. 2019. Jaminan Mutu Layanan Kesehatan. Jakarta: EGC.
- Purwanto. 2019 pada Konsep Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Putra, 2021 pada Nursalam. 2019. Manajemen Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Pandji Anoraga, 2005 pada Nursalam. 2019. Manajemen Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Priyoto. 2019. Komunikasi & Sikap Empati Dalam Keperawatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Profil Kemenkes RI, 2021. Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan. Jakarta: Depkes RI.
- Profil Puskesmas Bandar Jaya, 2022. Profil Kesehatan Kinerja Tenaga Kesehatan. Bandar Jaya: Lampung Tengah.
- Rowe, dkk. 2019. Modul Praktik Manajemen Dan Kepemimpinan Pada Keperawatan Prodi Sarjana Terapan Keperawatan.
- Stewart & Priyoto. 2019. Komunikasi & Sikap Empati Dalam Keperawatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suarli. Yanyan Bahtiar. 2019. 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. 2019. Keperawatan Kesehatan Komunitas. Yogyakarta : ANDI
- Setiadi. 2019. Konsep & Penulisan Riset Keperawatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistyaningsih. (2019). Metodologi Penelitian Kebidanan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: Alfabeta.
- Siahaan. 2021. pengaruh supervisi kepala ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat inap Rumah sakit TK II Putri Hijau Kesdam I. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*. Vol 7 (2). DOI: <https://doi.org/10.33143/jhtm.v7i2.1721>
- Simamora, T., & Ginting, F. B. 2022. Korelasi Dukungan Keluarga dengan Manajemen Perawatan Diri Keluarga pasien Hipertensi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Periode 2022. *Elisabeth Health Jurnal*, 7(2), 184-191

Cite this article as: Widya et al. (2026).

Hubungan Supervisi Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Rawat Inap. Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada. 15(1), 81-88.

<https://doi.org/10.33475/jikmh.v15i1.433>