

IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA BERBASIS INDIKATOR MUTU KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT BAPTIS KEDIRI

Agusta Dian Ellina¹, Citrawatik Dwi Skripsia², Muhammad Ida Nashrun S.³,
Husnul Fatima⁴

Program Pascasarjana¹Program Studi Magister Keperawatan²Institut Ilmu Kesehatan
STRADA Indonesia^{3,4}
agustadian85@gmail.com

Abstrak

Received: 01-12-2022
Revised : 04-12-2022
Accepted: 12-01-2023

Peran klinis tenaga perawat sangat penting dalam pelayanan pasien sehingga mengharuskan perawat berperan secara proaktif dalam program peningkatan mutu dan keselamatan pasien serta program manajemen risiko rumah sakit. Rumah sakit melakukan penilaian kinerja tenaga perawat secara periodic menggunakan format dan metode sesuai ketentuan yang ditetapkan rumah sakit. Penilaian kinerja tenaga perawat meliputi pemenuhan uraian tugasnya dan perannya dalam pencapaian indicator mutu yang diukur di unit tempatnya bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan indikator mutu unit pelayanan keperawatan sebagai indikator kinerja individu dalam melakukan penilaian kinerja tahunan pada staf Keperawatan di Rumah Sakit Baptis Kediri dengan pembuatan SPO tentang pelaksanaan penilaian kinerja tahunan berbasis indikator kinerja individu pada staf keperawatan, pemilihan dan perumusan indikator mutu prioritas unit pelayanan keperawatan dan persiapan media untuk pelaksanaan pengukuran indikator kinerja individu. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di pelayanan Bidang Keperawatan Rumah Sakit Baptis Kediri. Peserta yang hadir dalam kegiatan ini adalah para manajer ruang perawatan. Setelah dilakukan kegiatan pengabdian masyarakat ini peserta akan mengimplementasikannya dalam pelayanan Keperawatan.

Kata Kunci: Penilaian kinerja; Indikator mutu; Perawat

Abstract

The clinical role of nurses is very important in patient care, requiring nurses to play a proactive role in quality improvement and patient safety programs and hospital risk management programs. The hospital conducts periodic performance assessments of nurses using formats and methods in accordance with the provisions set by the hospital. The performance assessment of nurses includes the

fulfillment of their job descriptions and their role in achieving quality indicators measured in the unit where they work. The purpose of this service is to develop quality indicators of nursing service units as individual performance indicators in conducting annual performance appraisals on Nursing staff at Baptist Hospital Kediri by making SPO on the implementation of annual performance appraisals based on individual performance indicators on nursing staff, selection and formulation of priority quality indicators of nursing service units and preparation of media for the implementation of individual performance indicator measurements. This community service activity was carried out in the Nursing Division service of the Baptist Hospital Kediri. Participants who attended this activity were the managers of the treatment room. After this community service activity, participants will implement it in Nursing services.

Keywords: *Performance appraisal; Quality indicators; Nurses*

**Correspondence Author: Agusta Dian Ellina
Email: agustadian85@gmail.com*



Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pemberi jasa layanan Kesehatan (Setyono, 2019). Dimana kualitas pelayanan kesehatan khususnya Keperawatan memiliki kontribusi yang besar pada perkembangan pelayanan Keperawatan yang ada di sebuah rumah sakit (Rohita & Yetti, 2017) .

Mempertahankan kesehatan telah menjadi sebuah industri besar yang melibatkan berbagai aspek upaya kesehatan. Pelayanan kesehatan sudah menjadi hak yang paling mendasar bagi semua orang dan memberikan pelayanan kesehatan yang memadai akan membutuhkan upaya perbaikan menyeluruh dari sistem yang ada (Kurniawan et al., 2020) . Pelayanan kesehatan yang memadai sangat dipengaruhi oleh pelayanan keperawatan yang ada didalamnya. Tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan merupakan suatu fenomena yang direspons oleh perawat. Respons yang muncul antara lain dengan banyak belajar mengenai konsep pengelolaan keperawatan dan langkah – langkah konkret dalam manajemen Keperawatan (Nursalam, 2016).

Pelayanan Keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit, yang mempunyai posisi yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan pelanggan yang datang ke rumah sakit (Ngasu, 2021) . Jumlah tenaga Keperawatan mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh, juga sebagai penjalih kontak pertama dan terlama dengan pelanggan (pasien dan keluarganya). Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat Keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual yang komprehensif / holistic yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang mengacu pada

standar professional Keperawatan dan menggunakan etika Keperawatan sebagai tuntutan utama, Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi klien (Saputri, 2019) .

Upaya penyelenggaraan menjaga kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peran penting profesi Keperawatan (Saragih, 2020) . Tenaga Keperawatan berada di tatanan pelayanan kesehatan terdepan dengan kontak pertama dan terlama dengan pasien, yaitu 24 jamperhari dan 7 hari perminggu. Karenanya perawat memegang posisi kunci dalam membangun citra rumah sakit. Pelayanan Keperawatan di rumah sakit adalah penghasil aktivitas terbesar sehingga mencerminkan mutu pelayanan rumah sakitnya dan diperlukan perawat yang kompeten dalam menjalankan tugas sebagai salah satu professional pemberi asuhan (PPA) dirumah sakit.

Menurut (Yusriawati, 2021) aspek kompetensi terdiri dari knowledge (pengetahuan), skill (ketrampilan), attitude (sikap) dan clinical judgement (kinerja klinis). Kompetensi Keperawatan menjamin peningkatan profesionalisme dan interkolaborasi professional (Pradana et al., 2022). Sehingga penilaian kinerja profesionalisme sangat diperlukan untuk menjamin kompetensi, dan kompetensi Keperawatan menjamin keselamatan pasien dan menurunkan turnover perawat (Duffield,et al.,2014; Fitzpatrick, Campo, Graham & Lavandero, 2010).

Peran klinis tenaga perawat sangat penting dalam pelayanan pasien sehingga mengharuskan perawat berperan secara proaktif dalam program peningkatan mutu dan keselamatan pasien serta program manajemen risiko rumah sakit (Ismainar, 2015) . Rumah sakit melakukan penilaian kinerja tenaga perawat secara periodic menggunakan format dan metode sesuai ketentuan yang ditetapkan rumah sakit. Penilaian kinerja tenaga perawat meliputi pemenuhan uraian tugasnya dan perannya dalam pencapaian indicator mutu yang diukur di unit tempatnya bekerja (KMK HK.01.07/MENKES/1128/2022).

Studi pendahuluan di RS Baptis Kediri tentang penilaian kinerja tenaga Keperawatan antara lain ditemukan data bahwa di rumah sakit tersebut telah melakukan penilaian kinerja untuk staf perawat secara periodic dan berkesinambungan yang terdiri atas penilaian tahunan, penilaian berkala dan penilaian kenaikan golongan. Aspek pada penilaian kinerja tahunan untuk staf perawat meliputi 3 (tiga) aspek yaitu perilaku, pengembangan professional berkelanjutan dan kinerja klinis. Apabila standar yang ditentukan dari KMK HK.01.07/MENKES/1128/2022 bahwa penilaian kinerja tenaga perawat meliputi pemenuhan uraian tugasnya dan perannya dalam pencapaian indicator mutu yang diukur di unit tempatnya bekerja, maka dari 3 aspek yang dilakukan penilaian belum mencakup pemenuhan standar yang ditetapkan sehingga perlu perencanaan dan pengembangan dalam pengukuran dan metode pelaksanaan penilaian kinerja yang menunjukkan peran perawat dalam pencapaian indicator mutu yang diukur di unit tempatnya bekerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan praktik residensi manajemen Keperawatan di RS Baptis Kediri dengan kajian utama pada pengembangan indicator mutu prioritas unit pelayanan Keperawatan sebagai indicator kinerja individu dalam melakukan penilaian kinerja tahunan staf Keperawatan di RS Baptis Kediri.

Secara umum kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan untuk mengembangkan indicator mutu unit pelayanan Keperawatan sebagai indicator kinerja individu dalam melakukan penilaian kinerja tahunan pada staf Keperawatan di RS Baptis Kediri.

Metode Penelitian

1. Kegiatan Pokok Dan Rincian Kegiatan

- a. Kegiatan Pokok
Implementasi Penilaian Kinerja Berbasis Indikator Mutu Keperawatan Di Rumah Sakit
- b. Rincian Kegiatan
 - 1) Pembuatan SPO tentang pelaksanaan penilaian kinerja tahunan berbasis indicator kinerja individu pada staf Keperawatan di RS Baptis Kediri.
 - 2) Pemilihan dan perumusan indicator mutu prioritas unit pelayanan keperawatan yang ditentukan sebagai indicator kinerja individu yang akan diukur.
 - 3) Persiapan media untuk pelaksanaan pengukuran indicator kinerja individu menggunakan aplikasi google spreadsheet.

2. Target

Semua perawat dan bidan di RS Baptis Kediri dilakukan penilaian kinerja tahunan dengan salah satu indicator penilaiannya adalah indicator kinerja individu yang mengacu dari indicator mutu pelayanan Keperawatan yang ditetapkan.

3. Sasaran

- a. Kepala Bidang Keperawatan
- b. Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan
- c. Wakil Kepala Instalasi Keperawatan
- d. Kepala Ruang Keperawatan
- e. Wakil Kepala Ruang Keperawatan
- f. Penanggung Jawab

4. Metode

- a. Ceramah
- b. Diskusi
- c. Tanya Jawab
- d. Simulasi

5. Media dan Alat

- a. CD
- b. Laptop
- c. Mic

6. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Hari / Tanggal : Jumat / 05 Agustus 2022
Waktu : Jam 09.30 s.d 11.30 WIB
Tempat : Ruang Pertemuan Lantai 5 RS Baptis Kediri

7. Rencana Kegiatan

No	Tahapan Kegiatan	Kegiatan Penyuluh	Tim	Kegiatan Sasaran	Media	Waktu
1.	Persiapan	Pembuatan proposal kegiatan pengabdian masyarakat Penyusunan Materi		Persiapan pelaksanaan kegiatan	- Proposal - Surat Tugas - Surat Persetujuan pelaksanaan kegiatan	1 Hari

	Penyebaran informasi kegiatan		- Persiapan tempat pelaksanaan kegiatan	
	Persiapan tempat pelaksanaan kegiatan			
2.	Pelaksanaan - Pembukaan - Sambutan - Pemaparan Materi - Diskusi	Mendengarkan dan berperan aktif	- LCD - Laptop - Hard copy materi	1 Hari
3.	Evaluasi	Penyusunan Laporan	- Laporan Hasil	3 Hari

8. Alokasi Dana

No	Rencana Anggaran	Jumlah
1.	Fotocopy Materi	50.000
2.	Konsumsi @15.000 x 30	450.000
3.	Ucapan Terimakasih	100.000
	Jumlah	600.000

9. POA (Plan Of Action)

No.	Aktivitas	Metode	Media	P.j	Sasaran
1.	Koordinasi dan komunikasi dengan Kepala Bidang Keperawatan RS Baptis Kediri	Koordinasi Komunikasi	Surat menyurat dan berkomunikasi langsung	Ketua dan Tim	Kepala Bidang Keperawatan
2.	Penyusunan materi	Literatur review Jurnal review	Laptop	Ketua Tim	-
3.	Persiapan Pelaksanaan Kegiatan	Koordinasi Menyebarkan undangan	Surat Undangan	Ketua dan Tim	Sesuai sasaran undangan
		Koordinasi persiapan tempat dan perlengkapan untuk peserta kegiatan	Koordinasi Lembar Daftar Hadir Fotocopi Materi	Ketua dan Tim	-
4.	Pelaksanaan	Ceramah Tanya jawab Diskusi Simulasi	Laptop LCD Modul materi	Ketua dan Tim	Sesuai sasaran undangan

No.	Aktivitas	Metode	Media	P.j	Sasaran
5.	Evaluasi Penyusunan Laporan Pengabdian Masyarakat	Formatif	Laporan	Ketua dan Tim	Tim Pengabdian Masyarakat

10. Materi Kegiatan

1. SPO Pelaksanaan Penilaian Kinerja Tahunan Berbasis Indikator Kinerja Individu Pada Staf Keperawatan

RS BAPTIS KEDIRI		PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA TAHUNAN BERBASIS INDIKATOR KINERJA INDIVIDU PADA STAF KEPERAWATAN		
	No. Dokumen	No. Revisi	Halaman	
				1/1
		Ditetapkan oleh, Direktur RS Baptis Kediri		
STANDAR PROSEDUR OPERASIONAL		dr. Iva Yuana Dwi Kusuma, M.Si., Med., Sp.A NIK : 704.03.0703		
PENGERTIAN	Proses evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan kepada seluruh staf Keperawatan yang meliputi aspek perilaku, pengembangan profesional berkelanjutan, kinerja klinis dan indikator kinerja individu, yang dilaksanakan setiap tahun.			
TUJUAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai bukti bahwa RS Baptis Kediri melakukan proses untuk mengevaluasi mutu dan asuhan keselamatan pasien yang diberikan oleh setiap staf Keperawatan. 2. Memudahkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja staf Keperawatan berkelanjutan sehingga dapat mengidentifikasi staf Keperawatan yang telah melaksanakan pelayanan sesuai standar yang telah ditetapkan. 3. Sebagai dasar memperbaiki kinerja staf Keperawatan dalam perannya untuk mendukung pencapaian indikator mutu unit tempat bekerja. 			
KEBIJAKAN	Setiap perawat dan bidan yang bekerja di pelayanan Keperawatan RS Baptis Kediri harus dilakukan penilaian kinerja tahunan sesuai dengan Peraturan Direktur tentang Pedoman Pelayanan SDM RS di RS Baptis Kediri.			
PROSEDUR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lakukan penilaian tahunan oleh kepala ruangan / wakil kepala instalasi dengan menggunakan formulir penilaian kinerja profesional berkelanjutan sesuai area pelayanan / praktik. 2. Kumpulkan data pendukung untuk melakukan penilaian tahunan yang terdiri dari buku portofolio, rekapitulasi hasil 			

	<p>aktifitas profesional / <i>log book</i>, dan hasil pencapaian indicator kinerja individu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Lakukan penilaian secara obyektif berdasarkan data yang ada dan lakukan penilaian dengan menggunakan metode 360° apabila diperlukan. 4. Sampaikan hasil penilaian beserta catatan yang perlu diperhatikan (bila ada) dan reward positif (sesuai hasil penilaian) kepada perawat / bidan yang dilakukan penilaian, kemudian minta perawat/bidan tersebut untuk membubuhkan tanda tangan di tempat yang disediakan. 5. Bubuhkan tanda tangan di tempat yang disediakan sebagai atasan yang menilai. 6. Mintakan persetujuan untuk hasil penilaian kepada atasan langsung (Kepala Bidang Keperawatan). 7. Pastikan semua item dalam formulir penilaian sudah lengkap terisi. 8. Kumpulkan hasil penilaian ke bagian SDM RS untuk diberikan pengesahan oleh Pimpinan Rumah Sakit dan disimpan di file kepegawaian staf keperawatan.
UNIT TERKAIT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian SDM RS 2. Semua Unit Pelayanan Keperawatan 3. Bidang Keperawatan 4. Komite Keperawatan

2. Pemilihan dan perumusan indicator mutu prioritas unit pelayanan keperawatan yang ditentukan sebagai indicator kinerja individu yang akan diukur.
 - a. Indikator kinerja individu untuk staf perawat dan bidan pelaksana :

Judul	Angka pelaksanaan proses asuhan keperawatan
Dasar Pemikiran	Sesuai KMK HK.01.07 /MENKES/ 1128/ 2022 dalam standar TKRS (Tata Kelola Rumah Sakit) dan KPS (Kualifikasi dan Pendidikan Staf) menyatakan bahwa penilaian kinerja para perawat dalam memberikan pelayanan untuk meningkatkan mutu dan keselamatan pasien menggunakan indikator mutu yang diukur di unit tersebut.
Dimensi Mutu	<ul style="list-style-type: none"> ○ Efisiensi <ul style="list-style-type: none"> √ Efektifitas ○ Aksesibilitas ○ Keselamatan <ul style="list-style-type: none"> √ Fokus kepada pasien √ Kesiambungan
Tujuan	Supaya perawat dan bidan ikut berperan dalam memberikan asuhan sesuai dengan proses asuhan keperawatan mulai dari pengkajian, penetapan diagnosis Keperawatan, intervensi, implementasi, evaluasi dan dokumentasi Keperawatan.
Definisi Operasional	Jumlah pelaksanaan pengukuran kepada perawat di unit pelayanan Keperawatan dalam melaksanakan proses asuhan Keperawatan mulai dari pengkajian, penetapan diagnosis

	Keperawatan, intervensi, implementasi, evaluasi dan dokumentasi melalui capaian dalam pelaporan aktivitas professional / log book menggunakan media google spreadsheet dari setiap staf perawat dan bidan di unit pelayanan bidang Keperawatan.
Tipe Indikator	Proses dan output
Satuan Pengukuran	Prosentase (%)
Numerator (Pembilang)	Jumlah pencapaian rata – rata pelaporan aktivitas professional / log book pada poin asuhan Keperawatan untuk setiap staf perawat dan bidan menggunakan media <i>google spreadsheet</i> setiap bulan.
Denominator (Penyebut)	Jumlah target yang ditetapkan yaitu 100%
Target Pencapaian	100 %
Kriteria	Inklusi : Semua perawat dan bidan yang bekerja di unit pelayanan Keperawatan Eksklusi : 1. Perawat manajer yang bekerja di unit pelayanan Keperawatan 2. Perawat dan bidan yang masih perlu evaluasi pencapaian kompetensi melalui buku kompetensi 3. Perawat dan bidan yang tidak bekerja di unit pelayanan Keperawatan
Formula	$N/D \times 100\%$
Metode Pengumpulan Data	Retrospektif
Sumber Data	Sekunder
Instrumen Pengambilan Data	Dokumen rekapitulasi data pencapaian aktivitas professional / log book pada poin asuhan Keperawatan setiap bulan
Besar Sampel	Jumlah semua staf perawat dan bidan sesuai kriteria inklusi
Cara Pengambilan Sampel	<i>Probability Sampling</i>
Periode Pengumpulan Data	Setiap bulan
Penyajian Data	Tabel
Periode Analisis dan Pelaporan Data	Setiap tahun
Penanggung Jawab	Bidang Keperawatan

b. Indikator kinerja individu untuk staf perawat manajer

Judul	Angka pelaksanaan supervisi keperawatan
Dasar Pemikiran	Sesuai KMK HK.01.07 /MENKES /1128 /2022 dalam standar TKRS (Tata Kelola Rumah Sakit) dan KPS (Kualifikasi dan Pendidikan Staf) menyatakan bahwa penilaian kinerja para perawat dalam memberikan pelayanan untuk meningkatkan mutu dan keselamatan pasien menggunakan indikator mutu yang diukur di unit tersebut.
Dimensi Mutu	<ul style="list-style-type: none"> ○ Efisiensi <li style="padding-left: 20px;">√ Efektifitas ○ Aksesibilitas ○ Keselamatan ○ Fokus kepada pasien <li style="padding-left: 20px;">√ Kesinambungan
Tujuan	Supaya perawat manajer ikut berperan dalam melakukan fungsi manajemen yaitu fungsi pengarahan terhadap staf perawat dan bidan di unit pelayanan Keperawatan.
Definisi Operasional	Jumlah pelaksanaan pengukuran kepada perawat manajer dalam pelaksanaan kegiatan supervisi kepada staf perawat / bidan sebagai bentuk pengawasan dan pengarahan dalam satu bulan.
Tipe Indikator	Proses
Satuan Pengukuran	Prosentase (%)
Numerator (Pembilang)	Jumlah pencapaian prosentase pelaksanaan pelaporan aktivitas professional / <i>log book</i> pada poin melakukan supervisi kepada staf oleh perawat manajer setiap bulan.
Denominator (Penyebut)	Jumlah target yang ditetapkan yaitu 100%
Target Pencapaian	100 %
Kriteria	Inklusi : Perawat manajer (Wa.Ka Instalasi, Kepala Ruang, Wakil Kepala Ruang, Penanggung Jawab Unit) Eksklusi : Bukan perawat manajer
Formula	$N/D \times 100\%$
Metode Pengumpulan Data	Retrospektif
Sumber Data	Sekunder
Instrumen Pengambilan Data	Dokumen rekapitulasi data pencapaian aktivitas professional / <i>log book</i> pada poin melakukan supervisi kepada staf setiap bulan
Besar Sampel	Jumlah semua perawat manajer
Cara Pengambilan Sampel	<i>Probability Sampling</i>
Periode Pengumpulan Data	Setiap bulan

Penyajian Data	Tabel
Periode Analisis dan Pelaporan Data	Setiap tahun
Penanggung Jawab	Bidang Keperawatan

3. Persiapan media untuk pelaksanaan pengukuran indicator kinerja individu menggunakan aplikasi google spreadsheet. Menggunakan Metode Simulasi
4. Pelaksanaan Penilaian Kinerja (Instrumen Terlampir)
 - a. Pada Perawat dan Bidan Pelaksana
 - b. Pada Perawat Manajer

Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Kegiatan

Hari / Tanggal : Jumat / 05 Agustus 2022
Waktu : Jam 09.30 s.d 11.30 WIB
Tempat : Ruang Pertemuan Lantai 5 RS Baptis Kediri
Jumlah Peserta : 27 orang
Tema : pengembangan indicator mutu prioritas unit pelayanan Keperawatan sebagai indicator kinerja individu dalam melakukan penilaian kinerja tahunan staf Keperawatan di RS Baptis Kediri.

2. Penyampaian Materi

Materi yang disampaikan adalah sebagai berikut :

- a. SPO Pelaksanaan Penilaian Kinerja Tahunan Berbasis Indikator Kinerja Individu Pada Staf Keperawatan
- b. Pemilihan dan perumusan indicator mutu prioritas unit pelayanan keperawatan yang ditentukan sebagai indicator kinerja individu yang akan diukur.
- c. Persiapan media untuk pelaksanaan pengukuran indicator kinerja individu menggunakan aplikasi google spreadsheet. Menggunakan Metode Simulasi

3. Susunan Acara Pelaksanaan Kegiatan

- a. Pembukaan
- b. Sambutan
- c. Pemaparan Materi
- d. Diskusi
- e. Penyerahan Plakat Ucapan Terimakasih
- f. Penutup
- g. Foto Bersama

B. Pembahasan

Hasil Evaluasi Pelaksanaan

1. Evaluasi Struktur :

1) Persiapan Media

Persiapan terkait media tidak ada hambatan, karena sudah dipersiapkan dengan baik. Media yang digunakan berupa LCD, laptop, PPT slide, fotocopy materi, sound system yang sudah dipersiapkan oleh mahasiswa seijin institusi.

2) Persiapan bahan aplikasi

Persiapan bahan terdiri dari referensi penyusunan SPO, instrument penilaian kinerja yang sudah dilakukan pengembangan dan template yang akan digunakan menggunakan aplikasi google spreadsheet. Persiapan bahan dapat diselesaikan dalam waktu satu minggu oleh mahasiswa dengan selalu berkonsultasi dengan pembimbing.

- 3) Persiapan sarana dan prasarana
Sarana dan prasarana tidak ada hambatan.

- 4) Koordinasi dengan pihak terkait
Koordinasi dengan pihak terkait tidak ada hambatan dan dukungan yang diterima tim sangat bagus. Adapun pihak terkait disini adalah Bidang Keperawatan, Bidang SDM, Bidang Diklat, Komite Mutu RS dan Komite Keperawatan RS.

2. Evaluasi Proses

- 1) Pemberian materi
Pemberian materi sesuai dengan rencana
- 2) Fasilitator
Fasilitator bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah disusun.
- 3) Pembagian tugas dan tanggung jawab
Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sudah sesuai.
- 4) Kehadiran peserta
Semua peserta dapat hadir sesuai dengan undangan.
- 5) Waktu pelaksanaan
Waktu pelaksanaan sudah sesuai dengan rencana.
- 6) Sesi Diskusi
Ada interaksi yang baik antara fasilitator dengan peserta sehingga tujuan dari pemberian materi dapat sesuai dengan rencana.

3. Evaluasi Hasil

- 1) Berdasarkan hasil evaluasi dari pelaksanaan kegiatan dengan adanya pengembangan indikator mutu prioritas unit pelayanan Keperawatan sebagai indikator kinerja individu dalam melakukan penilaian kinerja tahunan staf Keperawatan di RS Baptis Kediri akan dapat lebih obyektif untuk melihat pencapaian setiap individu.
- 2) Penggunaan aplikasi google spreadsheet sangat membantu dalam mendokumentasikan aktivitas profesional staf perawat di pelayanan Keperawatan.

Kesimpulan

Dalam melakukan penilaian kinerja berbasis indikator mutu yang obyektif pada staf Keperawatan memerlukan SPO tentang pelaksanaan penilaian kinerja tahunan berbasis indikator kinerja individu pada staf Keperawatan di RS Baptis Kediri.

Agar materi penilaian kinerja berbasis indikator mutu yang obyektif pada staf Keperawatan maka harus menggunakan instrument yang mampu laksana.

Dalam pemberian nilai yang obyektif tentang kinerja klinis berdasarkan pencapaian individu, maka perlu ada alat bantu untuk melihat pencapaian masing – masing individu berupa aplikasi google spreadsheet untuk pendokumentasian aktivitas profesional / log book untuk perawat setiap hari.

BIBLIOGRAFI

- Ismainar, H. (2015). *Keselamatan pasien di rumah sakit*. Deepublish.
- Kurniawan, A., Wardani, A. K., Angkasawati, T. J., & Wahidin, M. (2020). Peningkatan Aksesibilitas Pelayanan Kesehatan Dasar untuk Difabel di Sukoharjo, Jawa Tengah. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 23(3), 188–197. <https://doi.org/10.22435/hsr.v23i3.2735>
- Ngasu, K. E. (2021). Literature Review: Hubungan Antara Caring dan Komunikasi Terapeutik dengan Kualitas Pelayanan Keperawatan. *MIDWINERSLION: Jurnal Kesehatan STIKes Buleleng*, 6(2), 72–77. <https://doi.org/10.52073/midwinerslion.v6i2.229>
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*.
- Pradana, A. A., Silaswati, S., Maryam, R. S., Abas, I., Sumedi, S., Triana, N., & Kurniati, D. (2022). Peningkatan Kompetensi Keperawatan Geriatri Dasar pada Perawat di RSUD Pasar Minggu Jakarta. *Poltekita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 463–471. <https://doi.org/10.33860/pjpm.v3i3.1017>
- Rohita, T., & Yetti, K. (2017). Peningkatan kualitas pelayanan keperawatan melalui ronde dan pendokumentasian. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 5(1), 50–55. <https://doi.org/10.20527/dk.v5i1.3641>
- Saputri, D. (2019). *Peran Perawat Dalam Keselamatan Pasien Dilayanan Kesehatan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/du5vy>
- Saragih, S. L. N. (2020). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Implementasi Keperawatan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Dirumah Sakit.
- Setyono, D. (2019). Analisis Penerapan New Public Management (NPM) sebagai Kerangka Peningkatan Kualitas Pelayanan pada Balai Kesehatan/Rumah Sakit. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 4(2), 148–155. <https://doi.org/10.35835/aktiva.v4i2.725>
- Yusriawati, Y. (2021). *Translasi dan Adaptasi Medical Students Questionnaire of Knowledge, Skills, and Attitudes regarding Patient Safety Versi Indonesia untuk New Graduate Registered Nurses (NGRNs)*. Universitas Hasanuddin.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).