

## **Efforts To Improve The Performance Of Nurses At Kandangan Health Centre, Temanggung Regency**

### **Upaya Peningkatan Kinerja Perawat Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung**

**Agus Purwoko<sup>1\*</sup>, Uswatun Chasanah<sup>2</sup>**

STIE Widya Wiwaha Yogyakarta<sup>1,2</sup>

[guspurwk2@gmail.com](mailto:guspurwk2@gmail.com)<sup>1</sup>, [uswatun.chasanah31@stieww.ac.id](mailto:uswatun.chasanah31@stieww.ac.id)<sup>2</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This research was conducted in an effort to improve the performance of nurses at the Kandangan Community Health Center, Temanggung Regency. The research was carried out from September-November 2023. This type of research is descriptive qualitative. Collection of interview and observation data. Miles & Huberman Model data analysis. The results of the research show that: 1) The performance of nurses at the Kandangan Community Health Center has not met the target due to: the need for nursing staff is still insufficient and does not meet the minimum service standards (SPM), nurse performance allowances and operational funds for nursing services do not match the workload of nurses, health equipment infrastructure is also still inadequate, there are nurses who have been transferred, handling patients takes too long, they are less agile and less friendly. 2) Efforts to improve the performance of nurses at the Kandangan Community Health Center, Temanggung Regency, namely: coordinating with agencies related to BKD tarutam to increase nursing staff, increasing nurse performance allowances and operational funds for nursing services according to their workload, improving better health equipment and infrastructure, coordinating with related agencies to reduce nurses affected by mutations, improve patient handling quickly, deftly and kindly.*

**Keywords:** Performance, Nurses, Minimum Service Standards

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung. Penelitian dilaksanakan pada bulan September-November 2023. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Pengumpulan data wawancara dan observasi. Analisis data Model Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kinerja perawat di Puskesmas Kandangan belum memenuhi target dikarenakan: kebutuhan tenaga keperawatan masih kurang dan belum memenuhi standar pelayanan minimal (SPM), tunjangan kinerja perawat dan dana operasional pelayanan keperawatan tidak sesuai dengan beban kerja perawat, sarana prasarana alat kesehatan juga masih kurang memadai, ada perawat yang dimutasi, penanganan pasien terlalu lama, kurang cekatan dan kurang ramah. 2) Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung yaitu: melakukan koordinasi dengan instansi terkait BKD tarutam untuk menambah tenaga keperawatan, meningkatkan tunjangan kinerja perawat dan dana operasional pelayanan keperawatan sesuai dengan beban kerjanya, meningkatkan sarana dan prasarana alat kesehatan yang lebih baik, melakukan koordinasi dengan instansi terkait untuk mengurangi perawat yang terkena mutasi, meningkatkan penanganan pasien dengan cepat, cekatan dan ramah.

**Kata Kunci :** Kinerja, Perawat, Standar Pelayanan Minimal

### **1. Pendahuluan**

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) memegang peran vital dalam sistem pelayanan kesehatan. Sebagai institusi penting, Puskesmas berfungsi sebagai pusat pengobatan dan perawatan bagi individu yang sakit atau mengalami gangguan kesehatan. Puskesmas bertujuan untuk memberikan perawatan medis yang berkualitas tinggi kepada pasien, dengan dilengkapi fasilitas, teknologi, dan tenaga medis yang terlatih untuk menangani berbagai kondisi medis. Puskesmas menyediakan pelayanan diagnosa, pengobatan,

perawatan, dan rehabilitasi yang holistik dan melibatkan berbagai disiplin ilmu kedokteran serta tim medis yang terampil (Supriyadi, 2017). Puskesmas juga bekerja sama dengan pemerintah dan organisasi non-pemerintah dalam mengatasi isu-isu kesehatan masyarakat seperti epidemi, kesehatan ibu dan anak, dan penyakit menular. Selain itu, Puskesmas memiliki peran penting dalam tanggap darurat dan penanggulangan bencana. Puskesmas memiliki infrastruktur dan tim medis yang siap sedia untuk merespons situasi darurat dan memberikan perawatan yang diperlukan pada yang membutuhkan (Rudianti et al., 2013).

Salah satu alasan utama mengapa Puskesmas memusatkan perhatian pada pasien adalah untuk meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan. Ketika pasien ditempatkan sebagai titik pusat dalam pengambilan keputusan dan perencanaan perawatan, muncul peningkatan peluang untuk mengidentifikasi dan merespon secara efektif terhadap kebutuhan unik pasien. Untuk itu dibutuhkan pelayanan yang lebih personal, individual, dan holistik yang lebih sesuai dengan kondisi dan preferensi pasien. Selain itu, keberpusatan pada pasien juga berdampak pada kepuasan pasien. Dengan mengakui pentingnya perspektif pasien dan memberikan perhatian yang lebih besar pada kebutuhan pasien, Puskesmas dapat meningkatkan tingkat kepuasan pasien secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai melalui pengaturan yang lebih baik dalam komunikasi, partisipasi pasien dalam pengambilan keputusan, koordinasi perawatan yang lebih baik antara tim medis, dan perhatian yang lebih baik terhadap aspek-aspek non-medis seperti kenyamanan, privasi, dan kebersihan (Retnaningsih & Dwiantoro, 2020). Upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan dibutuhkan kinerja perawat yang baik. Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan suatu organisasi atau lembaga. Kinerja perawat merujuk pada cara perawat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan perawatan kesehatan kepada pasien. Namun, tidak jarang suatu institusi menghadapi masalah terkait kinerja yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi operasionalnya (Rudianti et al., 2013).

Salah satu lembaga yang menghadapi masalah kinerja adalah Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung. Salah satu masalah kinerja yang terjadi di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung adalah kurangnya efisiensi operasional. Efisiensi operasional mencakup berbagai aspek, termasuk manajemen sumber daya, alur kerja, dan penggunaan teknologi. Kurangnya efisiensi dalam manajemen sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, dan peralatan medis dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan penundaan dalam pelayanan pasien. Alur kerja yang tidak terstruktur atau kompleks juga dapat menghambat proses dan meningkatkan waktu tunggu pasien. Selain itu, kurangnya penerapan teknologi modern seperti sistem manajemen informasi dapat memperlambat proses administrasi dan berpotensi meningkatkan risiko kesalahan.

Uraian di atas menunjukkan ada image Puskesmas Kandangan kurang baik dalam pelayanan pada Masyarakat sebagai dampak dari kinerja perawat yang kurang maksimal mengingat wilayah kerja Puskesmas yang cukup luas dan banyak penduduknya sehingga menjadi perhatian khusus Pemerintah Kabupaten Temanggung. Berikut tabel tentang presentase capaian kinerja perawat di Puskesmas Kandangan sesuai dengan indikator kinerja menurut Robbins (2016) dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1. Persentase Capaian Kinerja Perawat Tahun 2020-2022**

No	Aspek Kinerja	Target	Presentase Capaian Kinerja		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	100%	81%	87%	83%
2	Kuantitas	100%	85%	85%	88%
3	Ketepatan Waktu	100%	90%	92%	91%

Sumber: Puskesmas Kandangan Kabupaten Teamanggung (2023).

Data di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung dari tahun 2020-2022 belum mencapai target yang ditetapkan. Kualitas kerja dalam melayani pasien, ketelitian, kerapian, keramahan, dan empati dirasa masih belum mencapai target 100%. Kuantitas kerja seperti jumlah pasien yang dilayani juga masih terbilang kurang. Sedangkan ketepatan waktu dalam melayani pasien juga masih kurang tepat. Tujuan Penelitian ini yaitu: 1) untuk mengidentifikasi faktor penyebab kinerja perawat Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung belum memenuhi target yang ditetapkan. 2) untuk merumuskan upaya peningkatan kinerja perawat Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung agar memenuhi target yang ditetapkan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja**

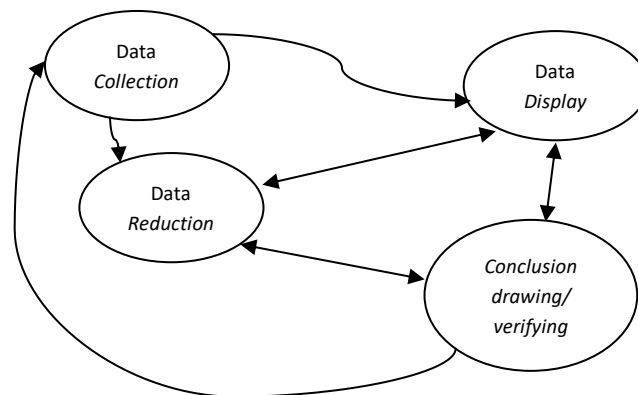
Menurut Mangkunegara & Prabu (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan menurut Mangkunegara & Prabu (2016) adalah sebagai berikut: 1) Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan. 2). Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri. Mangkunegara & Prabu (2016) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: 1) Efisiensi waktu Waktu penyelesaian tugas yang diberikan dan sikap terhadap waktu luang. 2) Produktifitas Kemampuan untuk menyelesaikan target dan kemampuan menumbuhkan ide. 3) Kualitas hasil Meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, tidak banyak melakukan kesalahan dan tidak melakukan kecurangan. 4) Perilaku Tanggung jawab dan menghargai kritik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wirawan (2015) meliputi: faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, sikap, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. 2) Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, beban kerja, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

### **Perawat**

Menurut Permenkes No. HK.02.02/Menkes/148/1/2010, bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan biopsiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik yang sakit maupun yang sehat yang mencakup siklus hidup manusia (Eriyani & Witdiawati, 2018).

### 3. Metode Penelitian

Jenis studi kategori deskriptif kualitatif. Menurut Sukmadinata (2019), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia yang lebih memperhatikan mengenai statistik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung pada bulan September-November 2023. Subjek penelitian menurut Arikunto (2013) merupakan sesuatu yang sangat penting didalam penelitian, subjek penelitian harus ditata sebelum penelitian siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian adalah perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung. Metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini yaitu Kepala Puskesmas Kandangan, Penanggung jawab UKP (Upaya Kesehatan Perorangan) dan perawat Puskesmas dari pihak internal serta masyarakat Kandangan dan sekitarnya dari pihak eksternal. Kredibilitas data dilakukan dengan Triangulasi Sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Data yang diperoleh berupa wawancara yang dilakukan lebih dari satu kali dalam periode waktu tertentu. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles & Huberman (Moleong, 2018) terdiri dari empat alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.



**Gambar 1. Analisis Interaktif Model Miles dan Huberman**

Sumber: (Sugiyono, 2019)

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Kinerja Perawat Belum Sesuai Target.

Hasil wawancara dengan kelima informan yang terdiri dari Kepala Puskesmas Kandangan, Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perorangan (PJUKP), 3 orang perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung dapat dijabarkan:

*".....kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung saat ini masih belum optimal karena masih ditemukan perawat yang kinerjanya belum sesuai target. Ditinjau dari kuantitas jumlah tenaga perawat tidak sebanding jumlah Masyarakat Kandangan yang dilayani. Kebutuhan tenaga perawat yang ada di Puskesmas berdasarkan jumlah kunjungan sehingga belum sesuai standard pelayanan namun diharapkan jumlah perawat mengacu pada program sehingga sesuai dengan standar pelayanan minimal (SPM). Mengingat letak geografis Kecamatan Kandangan yang luas dengan jumlah penduduk yang padat maka Puskesmas Kandangan masih membutuhkan banyak tenaga perawat untuk mendukung banyak program dan kegiatan yang harus dilaksanakan dalam rangka melayani masyarakat. Ditinjau dari kualitas kerja saya melihat kompetensi perawat juga masih kurang memenuhi standar*

*meskipun itu hanya sebagian kecil perawat dan perlu ditingkatkan lagi. Ditinjau dari tanggung jawab sudah cukup bagus karena setiap perawat siap mempertanggungjawabkan atas tindakan yang dilakukan terutama dalam melayani Masyarakat Kandangan dan sekitarnya Tanggung jawab perawat juga sudah cukup baik setiap perawat memiliki tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jobdescriptionnya masing-masing, Dari kualitas kerja memang perawat masih perlu bimbingan lebih lanjut agar kinerja mereka menjadi meningkat dengan mengikutsertakan pelatihan keperawatan agar kompetensinya semakin baik.....”*

(hasil wawancara dengan pihak internal Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung, 6-7 November 2023).

Sedangkan menurut ketiga Masyarakat Kandangan yang terlibat dalam pelayanan kesehatan, Mrs X, Mrs.Y dan Mrs. R terkait kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung saat ini, menjelaskan:

*“.....pelayanan yang diberikan oleh perawat di Puskemas Kandangan Kabupaten Temanggung saat ini masih kurang memuaskan. Jumlah perawat yang tersedia masih kurang banyak apabila dibandingkan dengan banyaknya pasien yang ada di puskesmas tersebut, pelayanannya lambat dan harus mengatire cukup lama, kinerja perawat di Puskesmas Kandangan saat ini bisa dikatakan belum sepenuhnya memuaskan Masyarakat. Antrian masih panjang dan para pasien menunggu dengan waktu yang cukup lama. Selain itu, keramahan para perawat juga kurang baik artinya masih ada perawat yang melayani dengan setengah hati. Masih kurangnya perawat yang bekerja di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung. Pengaturan jadwal periksa yang dilakukan perawat juga kurang ditanggapi oleh para pasien karena ada kecenderungan Masyarakat kita periksa dilayani dengan cepat tanpa melihat jadwal hari itu.....”*

(hasil wawancara dengan masyarakat Kandangan, Rabu 8 November 2023)

Berdasarkan kedelapan informan di atas dapat dipahami bahwa kondisi saat ini terkait kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung masih belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi karena jumlah perawat tidak sebanding dengan masyarakat yang dilayani, belum sesuai dengan standar pelayanan minimal (SPM), masih ada perawat yang dimutasi sehingga pekerjaan tertunda, antrian masih panjang sehingga pasien harus menunggu dengan waktu yang cukup lama, masih ditemukan perawat yang kurang ramah dan sosialisasi jadwal kegiatan pelayanan yang dilakukan perawat kurang ditanggapi oleh para pasien.

#### **Faktor Penyebab Kinerja Perawat Belum Sesuai Target.**

Hasil wawancara dengan kelima informan yang terdiri dari Kepala Puskesmas Kandangan, Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perorangan (PJUKP), 3 orang perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung terkait faktor penyebab kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung belum sesuai target yang telah ditetapkan, menjelaskan:

*“.....target dari Dinas Kesehatan yang terlalu tinggi membuat capaian target belum tercapai, kebutuhan tenaga perawat belum sesuai standar pelayanan minimal (SPM) yang membutuhkan banyak tenaga. Program dan agenda kegiatan yang padat sering kali ada yang belum terlaksana atau tertunda. Kualitas pelayanan belum memuaskan Masyarakat secara keseluruhan. Belum mampu bertanggung jawab terhadap kualitas yang diberikan kepada setiap masyarakat waktu bekerja. Masih ada program yang belum dilaksanakan baik di luar maupun di dalam Gedung, tunjangan kinerja perawat*

*dan dana oprasional pelayanan perawat masih sangat rendah. Belum didukung dengan ketersediaan sarana, prasana dan alat Kesehatan juga yang memadai sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan membutuhkan waktu yang cukup lama, Terkait pelayanan juga menjadi permasalahan yang serius dikarenakan para perawat belum totalitas dalam bekerja mengingat kemampuannya terbatas bila melayani Masyarakat yang banyak....."*

(hasil wawancara pihak internal Puskesmas Kandangan, Selasa 7 November 2023)

Sedangkan menurut ketiga Masyarakat Kandangan yang terlibat dalam pelayanan kesehatan, Mrs X, Mrs.Y dan Mrs. R terkait faktor penyebab kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung belum sesuai target yang telah ditetapkan, menjelaskan:

*".....pelayanan perawat kurang maksimal dalam menangani pasien masih terlalu lama sedangkan masih banyak antrian yang panjang. Masyarakat sebenarnya menginginkan pelayanan yang cepat, tanggap karena orang periksa ke Puskesmas pasti ada masalah kesehatan untuk itu diharapkan Pelayanan di Puskesmas Kandangan benar-benar profesional sehingga memuaskan Masyarakat. Apabila perawat kurang cekatan dalam menangani pasien maka Masyarakat akan dirugika, sosialisasi pihak Puskesmas Kandangan tentang jadwal pelayanan dirasa kurang sehingga sering terjadi penumpukan pasien pada hari tertentu. Sosialisasi yang diberikan kepada para masyarakat masih belum sesuai dengan targetnya. Masyarakat Kandangan masih kurang paham mengenai apa yang sosialisasikan....."*

(hasil wawancara dengan masyarakat Kandangan, Rabu 8 November 2023)

Berdasarkan kedelapan informan di atas dapat dipahami bahwa faktor penyebab kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung belum sesuai target yang telah ditetapkan yaitu: Kebutuhan tenaga perawat belum sesuai standar pelayanan minimal (SPM), Belum mampu bertanggung jawab terhadap kualitas yang diberikan kepada masyarakat waktu bekerja, masih ada program yang belum dilaksanakan baik di luar maupun di dalam Gedung, tunjangan kinerja perawat dan dana oprasional pelayanan perawat masih sangat rendah, kurang didukung ketersediaan sarana prasarana alat kesehatan yang memadai, Adanya perawat yang melakukan mutasi, beberapa perawat merangkap jabatan, penanganan pasien masih terlalu lama, kurang cekatan dan kurang ramah serta sosialisasi pada masyarakat kurang sesuai dengan targetnya.

### **Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Perawat di Puskesmas Kandangan**

Hasil wawancara dengan kelima informan Kepala Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung, Karuniati terkait upaya untuk meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung, mengharapkan:

*".....meningkatkan kompetensi tenaga perawat yang ada di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung agar dapat bekerja secara profesional sesuai dengan standar pelayanan minimal. Diperlukan kajian kebutuhan tenaga perawat dengan membentuk tim di Puskesmas dengan melibatkan sebgai perawat untuk menentukan jumlah perawat yang tepat agar Masyarakat dapat terlayani dengan baik. Perlunya pembinaan dan pelatihan perawat untuk meningkatkan kualitas perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung, perekrutan tenaga perawat diperlukan untuk tenaga lain misalnya di perawatan seperti UGD, Puskesmas keliling dan tenaga siaga bencana atau darurat. Selain itu, Puskesmas seharusnya dapat meningkatkan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kinerja para perawat, untuk mendongkrak kinerja perawat salah satunya dengan meningkatkan tunjangan kinerja perawat mengingat selama ini yang diterima sangat kecil belum sebanding dengan beban kerja yang*

*diemban oleh perawat. Mengisi kekurangan perawat dengan mengusulkan ke Dinas Kesehatan untuk mengatasi kekurangan perawat di Puskesmas Kandangan. Meningkatkan sarana prasarana alat kesehatan untuk mendukung kinerja perawat agar dapat bekerja sesuai target yang diharapkan. Melakukan analisis beban kerja perawat sehingga tugas perawat sesuai dengan kemampuannya. Selanjutnya perlu juga melakukan peningkatan komunikasi atau koordinasi antar pemegang program maupun antar sektor terkait agar tidak ada lagi perawat yang merangkap tugas atau pelaksana program....."*

(hasil wawancara pihak internal Puskesmas Kandangan, Selasa 7 November 2023)

Sedangkan menurut masyarakat Kandangan yang terlibat dalam pelayanan Kesehatan Kabupaten Temanggung, terkait dengan upaya untuk meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Mrs. X, Mrs. Y dan Mrs. R menjelaskan:

*".....Puskesmas Kandangan Temanggung perlu melakukan pembinaan dan pelatihan tenaga kerja baik perawat maupun lainnya agar terjadi peningkatan kualitas tenaga. Kualitas tenaga yang kurang di Puskesmas dapat ditutupi dengan kelebihan yang ada disamping itu juga perlu adanya peningkatan kualitas dari Puskesmas itu sendiri seperti peningkatan sarana-prasarana ruang tunggu yang nyaman, aplikasi dan alat antrean, meningkatkan pelayanan keperawatan dengan cara perbaikan manajemen puskesmas melalui peningkatan kompetensi perawat dengan menadakan pendidikan dan pelatihan (workshop) secara periodik. Penjawalan ulang terkait pelaksana program bagi manajemen Puskesmas agar tidak ada lagi perawat tumpang tindih pelaksana program. Meningkatkan fasilitas yang lengkap dan memadai sesuai dengan standar pelayanan untuk kenyamanan pasien dan pengunggu, sosialisasi program pada tingkat desa sehingga tepat sasaran terutama tentang jadwal pelaksanaan program, bila perlu ditempel di setiap balai desa agar masyarakat mengetahui program kegiatan yang dilakukan Puskesmas Kandangan....."*

(hasil wawancara dengan masyarakat Kandangan. Rabu 8 November 2023)

Berdasarkan kedelapan informan di atas dapat dipahami bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung yaitu dengan: meningkatkan kompetensi perawat dengan cara melakukan pelatihan dan latihan (diklat) tenaga perawat. Mengusulkan ke Dinas kesehatan untuk menambah perawat baru, Melakukan koordinasi antar pemegang program maupun antar sektor terkait agar tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan program, Melakukan pembinaan secara intensif, meningkatkan sarana dan prasarana serta melakukan sosialisasi program sedini mungkin agar target dapat tercapai.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dijabarkan mengenai kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung sebagai berikut:

### **Kinerja Perawat di Puskesmas Kandangan Belum Sesuai Target.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung belum sesuai target yang telah ditetapkan dan masih perlu ditingkatkan lagi karena kebutuhan tenaga perawat belum sesuai dengan standar pelayanan minimal (SPM), kurangnya sarana dan prasarana yang menunjang kinerja, masih ada perawat yang melakukan mutasi sehingga pekerjaan, antrian masih panjang dan para pasien menunggu dengan waktu yang cukup lama dan perawat kurang ramah. Sosialisasi yang dilakukan perawat

juga kurang ditanggapi oleh para pasien. Apabila dibandingkan dengan penelitian selama ini tentang kinerja dipahami bahwa ada perbedaan pada penelitian (Sisilia Koda & Tulusan, 2017) yang menyebutkan adapun tingkat pelayan ASN di Puskesmas Daru Kecamatan Kao Utara yang diberikan kepada masyarakat dilakukan sesuai aturan dan tingkat pelaksanaan dalam beberapa program sudah diteralisasikan dengan baik, karna adanya pengawasan dan pelaksanaan dengan baik.

#### **Faktor Penyebab Kinerja Perawat di Puskesmas Kandangan Belum Sesuai Target**

Dari hasil wawancara dengan informan menjelaskan bahwa faktor penyebab kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung belum sesuai target yang telah ditetapkan yaitu: kebutuhan tenaga perawat belum sesuai standar pelayanan minimal (SPM), Belum mampu bertanggung jawab terhadap kualitas yang diberikan kepada setiap masyarakat waktu bekerja, Masih belum ada program yang belum dilaksanakan baik di luar maupun di dalam Gedung, tunjangan kinerja perawat dan dana oprasional pelayanan perawat masih sangat rendah, Ketersediaan sarana, prasana dan alat Kesehatan juga masih belum memadai, Adanya perawat yang dimutasi ketempat lain, beberapa perawat merangkap jabatan, penanganan pasien masih terlalu lama, kurang cekatan dan kurang ramah, Sosialisasi kurang sesuai dengan targetnya. Apabila dibandingkan dengan penelitian selama ini tentang faktor penyebab kinerja belum sesuai target yang telah ditetapkan dapat dipahami bahwa terdapat kesamaan dengan penelitian oleh (Pangalila, 2017) yang menyebutkan faktornya yaitu: mutasi perawat yang terlalu sering dan faktor keluarga, Tunjangan kinerja perawat dan dana operasional pelayanan masih rendah, Ketersediaan sarana, prasarana dan alat kesehatan untuk pelayanan serta fasilitas perawat yang belum memadai.

#### **Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Perawat di Puskesmas Kandangan**

Upaya untuk meningkatkan kinerja Perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung yaitu: melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga perawat untuk dijadikan tenaga baru yang memerlukan spesifikasi tertentu, pembinaan dan pelatihan perawat, mengurangi tugas perawat yang kelebihan tugas, peningkatan komunikasi atau korodinasi antar pemegang program maupun antar sektor terkait, perbaikan manajemen puskesmas, meningkatkan sarana dan prasarana serta melakukan sosialisasi program sedini mungkin. Apabila dibandingkan dengan penelitian selama ini tentang upaya untuk meningkatkan pengembangan kapasitas anggota dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan upaya-upaya yang dilakukan yaitu seperti pada penelitian yang ditulis oleh (Sisilia Koda & Tulusan, 2017) menyebutkan upaya peningkatan kinerja pegawai, pimpinan puskesmas dapat menerapkan sistem denda dan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dalam tugas, berupa sering pegawai terlambat masuk kantor. berdasarkan mutu pelayanan sehinggah pelayann yang dilakukan dipuskesmas sebagai tolak ukur yang baik. Program atau tugas pokok yang dilakukan pegawai bahkan proses pelaksanaan program dapat dijalankan dengan baik, antara lain pelaksanaan program diluar maupun diluar gedung puskesmas. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yaitu waktu pekerjaan mampu mempertanggungjawabkan sebagai pegawai sehingga dalam proses pekerjaan semua ada tupoksinya masing-masing.

### **5. Penutup**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung belum sesuai target yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan: 1) Kebutuhan tenaga perawat belum sesuai standar pelayanan minimal (SPM); 2) Tunjangan kinerja perawat dan dana operasional pelayanan perawat masih sangat rendah; 3) Ketersediaan sarana, prasarana dan



alat kesehatan juga masih belum memadai; 4) Banyaknya perawat yang melakukan mutasi; dan 5) Penanganan pasien masih terlalu lama, kurang cekatan dan kurang ramah.

Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Kandangan Kabupaten Temanggung yaitu melakukan koordinasi dengan instansi terkait tarutam BKD untuk menambah tenaga perawat, meningkatkan tunjangan kinerja perawat dan dana oprasional pelayanan perawat, meningkat sarana, prasana dan alat kesehatan yang lebih baik, koordinasi dengan instansi terkait untuk mengurangi perawat yang terkena mutasi, meningkatkan penanganan pasien dengan cepat, cekatan dan ramah.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Eriyani, T., & Witdiawati, W. (2018). Perlindungan Hukum Mahasiswa DIII Keperawatan Dalam Melaksanakan Praktik. *Jurnal Keperawatan BSI*, 6(1).
- Mangkunegara, A. ., & Prabu, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (13th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Pangalila, M. C. (2017). Analisis Kinerja Bidan Dalam Pelayanan Antenatal Pada Puskesmas Di Kabupaten Minahasa Utara. *Kesmas*, 6(2), 15–27.
- Retnaningsih, D., & Dwiantoro, L. (2020). Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap: Systematic Review. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 169–175. <https://doi.org/10.34035/jk.v11i2.442>
- Rudianti, Y., Handiyani, H., & Sabri, L. (2013). Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(1), 25–32. <https://doi.org/10.7454/jki.v16i1.16>
- Sisilia Koda, & Tulusan, P. R. F. (2017). UPAYA PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI DI PUSKESMAS DARU KECAMATAN KAO UTARA) Sisilia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6(November), 5–24.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, S. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta Factors Relating to Nurse Performance in PDHI Islamic Hospital of Yogyakarta Supriyadi. *Health Sciences and Pharmacy Journal ISSN*, 1(1), 30–37.
- Wirawan, W. (2015). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.