

Efektivitas metode asesmen kompetensi perawat dalam peningkatan kinerja perawat: Tinjauan sistematis

Shofiyah Wati*, Nursalam Nursalam, Retno Indarwati

Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga, Indonesia

*Corresponding Author : shofiyahwati2678@gmail.com

Abstrak

Pendahuluan: Banyaknya beban kerja yang dimiliki perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut karena beban kerja yang tinggi berisiko menurunkan kinerja perawat. Evaluasi kompetensi lebih dikenal dengan asesmen kompetensi memiliki beragam metode sebagai upaya peningkatan kinerja perawat. Tujuan pembuatan artikel ini adalah mengetahui metode asesmen kompetensi perawat yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja perawat. **Metode:** Metode yang digunakan adalah systematic review penelusuran artikel dan jurnal dilakukan dalam lingkup database. Kata kunci yang digunakan adalah "nursing assessment", "competency", "clinical nursing", and "nursing". **Hasil:** Hasil dari tinjauan sistematis ini didapatkan 15 artikel yang sesuai dengan kriteria. Hasil analisis dari artikel tersebut terdapat metode yang dapat dijadikan sebagai metode asesmen kompetensi perawat. **Simpulan:** Intervensi mhealth berupa short Message Services, Barcode, dan Aplikasi android. Metode penilaian kinerja pada setiap rumah sakit adalah beragam hal ini berdasarkan dengan kebutuhan dan kompetensi perawat yang berada di rumah sakit tersebut. Masing-masing penilaian memiliki efek yang positif terhadap peningkatan kinerja perawat.

Kata kunci: Perawat klinik; kompetensi; asesmen perawat

The effectiveness method of nurse competency assessment to improve nurse performance: A systematic review

Abstract

Introduction: The amount of workload that nurses have can affect the performance of these nurses because high workloads are at risk of reducing nurse performance. Competency evaluation, better known as competency assessment, has various methods as an effort to improve nurse performance. more effective in improving nurse performance. **Methods:** The method used is a systematic review of articles and journal searches carried out within the scope of the database. The keywords used are "nursing assessment", "competency", "clinical nursing", and "nursing". **Results:** The results of this systematic review found 15 articles that match the criteria. The results of the analysis of the article contained a method that could be used as a nurse competency assessment method. **Conclusions:** Mhealth interventions in the form of Short Message Services, Barcodes, and Android Applications. This is a very innovative method of performance appraisal at each hospital, which varies based on the needs and competencies of the nurses in the hospital. Each assessment has a positive effect on improving nurse performance.

Keywords: Clinical nursing; competency; nursing assessment

How to Cite: Wati, S, Nursalam, N, & Indarwati. (2023). Efektivitas metode asesmen kompetensi perawat dalam peningkatan kinerja perawat: Tinjauan sistematis. *NURSCOPE: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan*, 9 (1), 98-107

PENDAHULUAN

Kemampuan kerja perawat merupakan nilai kompetensi dari individu perawat yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan (Jansson et al., 2019). Kemampuan dari perawat dalam memberikan asuhan keperawatan menjadi tolok ukur dari kepuasan pasien yang mendapatkan asuhan keperawatan tersebut. Penilaian kinerja perawat menjadi sebuah hal yang penting dikarenakan dapat menjadi bahan evaluasi yang dapat sehingga menjadi acuan perawat dalam melakukan peningkatan kinerja (Nurhalimah, 2017). Metode asesmen

kinerja perawat juga mempengaruhi penilaian dari kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Metode yang selama ini digunakan di berbagai penilaian kinerja perawat adalah metode konvensional. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Taylor et al., (2020) metode konvensional memiliki beberapa kekurangan diantaranya durasi dalam melakukan asesmen menjadi lebih lama, adanya pembengkakan biaya operasional serta kurang efektif dalam melakukan penilaian dikarenakan masih menggunakan kertas (*checklist*) sehingga masih banyaknya pengisian dokumen yang tidak lengkap sehingga kompetensi perawat tidak dapat diukur secara maksimal (Jansson et al., 2019)

Prevalensi kurang maksimalnya pengisian dokumen penilaian kompetensi perawat yang terjadi pada di rumah sakit Indonesia cukup rendah, terdapat 45% hasil penilaian kinerja dengan kategori rendah sedangkan target yang akan dicapai minimal sebesar 70-80%. Data laporan penilaian kinerja di Jawa Timur menunjukkan 52% dimana nilai tersebut masih cukup rendah dari target capaian. Studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Petrokimia Gresik terkait dampak dari kompetensi klinik yang tidak sesuai dengan SPO didapatkan 62,5% perawat mengungkapkan bahwa tugas dan tanggung jawab dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan belum sesuai dengan SPO yang ada hal ini berdampak buruk bagi kinerja perawat serta mutu dari pelayanan keperawatan. (Alloubani et al., 2019).

Kompetensi perawat merupakan hal yang penting sehingga perlu melakukan penilaian atas kinerja perawat secara rutin sebagai upaya peningkatan kinerja perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan. (Razzaq et al., 2019). Faktor yang perlu dievaluasi pada saat melakukan asesmen kompetensi perawat diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta *leadership* sehingga dapat menjadi acuan dalam peningkatan kinerja perawat (Nguyen et al., 2018). Asesmen kompetensi dalam keperawatan tidak semata-mata didasarkan pada memperlihatkan materi teoritis pengetahuan atau keterampilan teknis tetapi harus juga meliputi sikap dan praktiknya secara utuh. Proses ini mencakup pengumpulan data dan bukti untuk menentukan apakah seseorang mempunyai level kompetensi yang dibutuhkan (Alloubani et al., 2019). Tujuan artikel ini adalah melakukan studi literatur terkait metode yang dapat digunakan sebagai metode asesmen kompetensi perawat sebagai upaya peningkatan kerja perawat.

METODE

Strategi pencarian literatur / artikel yang direview

Desain studi ini menggunakan *systematic review*. Penyusunan *systematic review* ini berdasarkan studi literatur dari berbagai data base elektronik, meliputi Scopus, Scindirect, Pubmed, Research Gate and Google Scholar dengan melakukan review secara komprehensif menggunakan pedoman PRISMA dan *The Centre for Review and Dissemination and the Joanna Briggs Institute Guideline* sebagai panduan dalam asesmen kualitas dari beberapa jurnal. Kata kunci yang digunakan adalah "*nursing assessment*", "*competency*", "*clinical nursing*", and "*nursing*".

Strategi yang digunakan dalam melakukan penyeleksian artikel adalah menggunakan PICOS framework di antaranya Population/problem adalah pada perawat. Intervention membahas masalah yang berfokus pada kompetensi perawat. *Comparison* adalah tidak ada, *Outcome* adalah adanya kinerja keperawatan. *Study design* adalah *quasy experiment*, *RCT*, *cohort*. *Publication year* adalah jurnal selama 5 tahun terakhir. Bahasa yang digunakan adalah Bahasa Inggris.

Mekanisme pemilihan atau filter literatur / artikel yang direview

Prosedur yang dilakukan untuk menyusun *systematic review* ini adalah melalui empat langkah diantaranya adalah identifikasi jurnal, seleksi kualitas laporan penilaian, abstraksi berupa kualifikasi dari hasil masing-masing penelitian yang digabungkan, analisis yakni penggabungan dan pelaporan hasil *systematic review*.

Model dan alat yang akan digunakan untuk analisis / sintesis hasil

Data yang dianalisis merupakan data hasil penelitian kepustakaan dari jurnal yang diambil dari empat database yaitu database *Scopus*, *Scencedirect*, *Pubmed*, *Research Gate* and *Google Scholar* kemudian. Metode analisis dalam sistematic review ini adalah deskriptif yang menjelaskan melalui narasi mengenai hasil penelitian yang dijelaskan dalam literatur. Pendekatan naratif dilakukan dengan tujuan utama untuk mengumpulkan bukti efektifitas intervensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pencarian literatur didapatkan 15 artikel yang sesuai dengan sistematic review. Pencarian literatur yang telah dianalisis adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil pencarian literatur

Bahasa	Tahun	Database	N	Jenis artikel		
				Original Research		
				Quasy- Experimental	RCT	Observasional
English	2018-2023	Scopus	4	3	-	1
		Science Direct	3	1	1	1
		ProQuest	4	1	2	1
		Research Gate	1	-	1	-
		Google Scholar	3	1	1	1
Total		15	6	5	4	

Tabel 1. Menunjukkan terdapat 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. 6 artikel Quasy experimental, 5 artikel RCT, 4 artikel *Observational systematic review*

Tabel 2. Rangkuman Hasil Pencarian Studi Artikel Sistematic Review

No	Judul dan Penulis	Metode	Hasil
1	<i>Assessment of the performance of nurses based on the 360-degree model and fuzzy multi-criteria decision-making method (FMCDM) and selecting qualified nurses</i>	D : Deskriptive S: 200 nurse V: nurse competence I : A : 1. the exact probability test 2. t-test 3. Wilcoxon's rank sum test	Metode DEMATEL dan ANP digunakan untuk menemukan bobot kriteria, dan subkriteria. Kemudian, perawat yang memenuhi syarat dinilai dan dipilih dengan kuesioner VIKOR dan model 360 derajat
2	<i>Development and application of a mobile-based multimedia nursing competency evaluation system for nursing student: A mixed method randomized control study.</i> (Jang & Suh, 2022)	D: <i>Mixed method randomized control study posttest design</i> S: 60 mahasiswa keperawatan terbagi dalam kelompok kontrol dan intervensi V: Independen: mata kuliah keperawatan kesehatan dewasa, dependen: Pengetahuan, Keterampilan Klinik dan sikap I: <i>NCE System and text-based system</i> . Kuesioner yang digunakan adalah MCTxt (Tes Kompetensi Moral diperpanjang), terdiri dari tiga moral dilema	Tidak ada perbedaan yang signifikan dalam skor kompetensi keperawatan antara kedua kelompok. Namun, skor rata-rata untuk keefektifan dan kepuasan belajar secara signifikan lebih tinggi pada kelompok eksperimen dibandingkan kelompok kontrol. Sembilan belas peserta kelompok eksperimen mengambil bagian dalam wawancara, dengan banyak yang menjelaskan bahwa sistem Evaluasi Kompetensi Keperawatan memungkinkan mereka untuk mengalami konten pembelajaran baru dan secara efisien mempelajari keterampilan

No	Judul dan Penulis	Metode	Hasil
		A: Paired T-Test	keperawatan praktis yang dapat berguna dalam pengaturan klinis..
3	<i>Nurse's perception and satiffaction towards the competencies assessmen process</i> (Handiyani & Purwaningsih, 2020)	D: cross sectional S: purposive sample 410 nurse V: Nursing competency consists of four domains, namely skills, knowledge, attitudes, and the ability to think critically I: quesioner A: Chi Square	63,38% perawat setuju jika pelaksanaan asesmen kompetensi berjalan dengan baik, dan perawat tidak puas mengikuti asesmen kompetensi.
4	<i>The core qualities and competencies of the intensive and critical care nurse, a meta-ethnography</i> (Henriksen et al., 2021)	D: Meta-ethnography S: 19 artikel V: qualities and competencies of the intensive and critical nurse I: Noblit and Hare's understanding of meta-ethnography and the work of the eMERGE project have directed the synthesis. A: Analisis deskriptif	Sembilan belas studi dimasukkan dan disintesis ke dalam kerangka kerja konseptual. Tema menyeluruh: merasa aman dan aman, subtema: menciptakan kepercayaan diri dan motivasi dan kategori konseptual: keterampilan teknis dan pengetahuan biofisik: keterampilan kerja tim antar/intra profesional: keterampilan komunikasi (dengan pasien dan keluarga mereka); kehadiran yang konstan dan penuh perhatian, menciptakan perawatan partisipatif, menciptakan rasa percaya diri melalui perawatan sehari-hari, menciptakan suasana yang baik dan memiliki sikap mendukung dan mendorong serta membangun hubungan untuk mempertahankan harga diri.
5	<i>The core qualities and competencies of the intensive and critical care nurse, a meta-ethnography</i> (Henriksen et al., 2021)	D: Meta-ethnography S: 19 artikel V: qualities and competencies of the intensive and critical nurse I: Noblit and Hare's understanding of meta-ethnography and the work of the eMERGE project have directed the synthesis. A: Analisis deskriptif	Sembilan belas studi dimasukkan dan disintesis ke dalam kerangka kerja konseptual. Tema menyeluruh: merasa aman dan aman, subtema: menciptakan kepercayaan diri dan motivasi dan kategori konseptual: keterampilan teknis dan pengetahuan biofisik: keterampilan kerja tim antar/intra profesional: keterampilan komunikasi (dengan pasien dan keluarga mereka); kehadiran yang konstan dan penuh perhatian, menciptakan perawatan partisipatif, menciptakan rasa percaya diri melalui perawatan sehari-hari, menciptakan suasana yang baik dan memiliki sikap mendukung dan mendorong serta membangun hubungan untuk mempertahankan harga diri.
6	<i>Nurse staffing, Nurses Prioritization, Missed Care, Quality of Nursing</i>	D: Cross-sectional survey S: 2114 staff nurses V: Kualitas pelayanan keperawatan	Prevalensi perawatan yang hilang berbeda dengan aktivitas keperawatan. Staf yang lebih buruk

No	Judul dan Penulis	Metode	Hasil
	<i>Care, and Nurse Outcomes.</i> (Cho et al., 2020)	dan luaran layanan keperawatan <i>I: Quality of nursing worklife questionnaire</i> <i>A: The data were analysed using SAS statistical software version</i>	dikaitkan dengan peningkatan jumlah kegiatan yang terlewatkan. Jumlah yang lebih tinggi dari kegiatan yang terlewat dan staf yang lebih buruk dikaitkan dengan keselamatan pasien yang lebih buruk, kualitas asuhan keperawatan dan kepuasan kerja, dan niat yang lebih tinggi untuk keluar. Perawat memberikan prioritas tertinggi untuk penilaian ulang pasien terfokus, pengobatan tepat waktu, dan pengajaran pasien, di bawah kondisi hipotetis peningkatan kepegawaian.
7	<i>Development of competencies for advanced nursing practice in intensive care units across Europe: A modified e-Delphi study</i> (Endacott et al., 2022)	<i>D: Cross sectional</i> <i>S: 184 nurses from 20 countries</i> <i>V: Four domains were identified from these sources: knowledge skill and clinical performance; clinical leadership, teaching and supervision; personal effectiveness; safety and systems management.</i> <i>I: Questionare</i> <i>A: Descriptive statistics were used to analyse the quantitative data from round 2 and 3 using SPSS version 24</i>	Pada babak 1, 4 domain (pengetahuan, keterampilan, dan kinerja klinis; kepemimpinan klinis; pengajaran dan pengawasan; efektivitas pribadi; keselamatan dan manajemen sistem). Ini diubah kata menjadi sattaem kompetensi dan disempurnakan pada pertemuan konsensus yang menghasilkan 230 pernyataan dalam 30 sub domain. Panel ahli menilai pentingnya setiap pernyataan di Putaran 2; penyempurnaan lebih lanjut pada rapat konsensus dan penambahan deskriptor untuk sub domain menghasilkan 95 pernyataan kompetensi yang dipresentasikan ke panel putaran 3.
8	<i>Patient-Level and Organizational-Level Factors Influencing in-hospital Falls</i> (Kim et al., 2022)	<i>D: A multicentre retrospective observational study.</i> <i>S: 43,286 patients dari 86 rumah sakit</i> <i>V: Patient-level and organizational-level factors influencing in-hospital falls.</i> <i>I: Instrument for measuring nursing needs in patients admitted to an integrative care unit.</i> <i>A: Mixed-effect logistic regression</i>	Mengingat jumlah pasien dengan risiko jatuh meningkat karena penuaan, faktor organisasi harus didukung untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien risiko jatuh. Oleh karena itu, pemimpin perawat terutama harus memastikan tingkat staf perawat yang sesuai. Mereka juga perlu melakukan upaya penguatan kompetensi klinis perawat. Agar strategi diterapkan secara stabil pada pasien, faktor organisasi harus didukung.
9	<i>Issues Affecting Nurses' Capability to Use Digital Technology at Work: An Integrative Review</i> (Brown et al., 2020)	<i>D: descriptive study</i> <i>S: 35 studi tentang kompetensi perawat</i> <i>V: kapabilitas perawat dalam memanfaatkan teknologi digital</i> <i>I: The Joanna Briggs Institute (JBI-MAStARI and JBI-QARI)</i>	Perawat menggunakan teknologi untuk mengakses data di titik perawatan, khususnya mengakses bukti untuk memandu perawatan serta mengakses catatan medis. Perawat memiliki beberapa kekhawatiran terkait penggunaan

No	Judul dan Penulis	Metode	Hasil
		<i>A: Methodological Appraisal tools</i>	teknologi di point of care (tema 3), beberapa di antaranya dapat diselesaikan melalui investasi untuk implementasi. Keterlibatan perawat sebagai pengguna akhir dalam pengembangan sistem digital untuk memastikan mereka sesuai dengan tujuan, di samping investasi dalam peluang pengembangan profesional bagi perawat untuk mengembangkan kemampuan digital, harus diprioritaskan.
10	<i>Development of a website for wound assessment Website for wound assessment</i> (de Paiva Santos et al., 2022)	<i>D: a methodological study</i> <i>S: 30 experienced wound professionals</i> <i>V: Penilaian luka seperti: jenis dan etiologi, lokasi, luas dan dalam, aspek dasar dan tepi luka, adanya edema, nyeri, eksudat dan karakteristiknya</i> <i>I: Bates-Jensen Wond Assessment Tool (BWAT), Pressure Ulcer Scale for Healing (PUSH) and Expected Result of the Evaluation of Chronic Wound Healing (RESVECH).</i> <i>A: Deskriptif analisis</i>	Pengembangan website terdiri dari analisis tanggapan yang diberikan oleh pengguna, yang diwakili oleh para profesional kesehatan. Jadi, dari data ini, dimungkinkan untuk menghasilkan penilaian tentang keadaan luka pasien saat ini. Dengan demikian, tenaga kesehatan akan menjawab tujuh kuesioner yang dimulai dengan pendaftaran pasien adalah data mereka, dan enam kuesioner lainnya sesuai dengan proses evaluasi luka mengenai kriteria yang telah disebutkan (dimensi, kedalaman, tepi, jenis jaringan, eksudat dan infeksi/radang). Alternatif untuk setiap questionnaire akan menampilkan skor. Pada akhirnya, setelah menganalisis tanggapan, skor total penilaian akan dikeluarkan. Skor total berkisar antara 0 dan 35 poin: 0 berarti "luka sembuh" dan 35 berarti "kondisi luka terparah".
11	<i>The Effect of the Appraisal Interview on Nurses' Performance in Neonatal Intensive Care Units</i> (Bigdeli et al., 2019)	<i>D: RCTs</i> <i>S: 35 nurse</i> <i>V: aprecial nurse dan clinical experience</i> <i>I : Penilaian menggunakan interview</i> <i>A :</i> <i>1. t-tests or Kruskal-Wallis</i>	Hasil penelitian ini dan penelitian serupa memiliki aplikasi seperti mengidentifikasi pandangan perawat tentang penilaian tahunan, mengidentifikasi kelemahan manajer dalam melakukan tugas mengevaluasi kinerja karyawan mereka dalam pengaturan klinis dan kemudian menjelaskan tentang perbaikan perilaku mereka dan perencanaan pendidikan yang relevan. Perawat harus tahu tentang indikator, kepala perawat mempertimbangkan untuk mengevaluasi kinerja mereka sehingga mereka dapat berusaha

No	Judul dan Penulis	Metode	Hasil
			untuk memperkuat kelemahan mereka
12	<i>Comparison of the Perceptions of Managers and Nursing Staff Toward Performance Appraisal</i> (Moradi et al., 2018)	D: Cross sectional S: 313 V: peningkatan kinerja perawat I: kuesioner A : T test	Berdasarkan hasil penelitian ini, manajer memiliki persepsi yang lebih positif, dibandingkan dengan staf perawat, mengenai penilaian kinerja saat ini; perbedaan ini dalam persepsi lebih diucapkan dalam metode penilaian kinerja. Oleh karena itu, disarankan bahwa, dalam proses penilaian kinerja, perhatian lebih harus dibayar untuk metode penilaian kinerja dan nya masalah harus diselesaikan.
13	<i>Effects Of Team Nursing Method Training On Nurses' Performance</i> (Saputra et al., 2021)	D : Cohort (prospective cohort study) S: 38 perawat V peningkatan kinerja perawat I : kuesioner A : 1. Chi square 2. Multivariate logistic regression	Peneliti merekomendasikan pelatihan tentang metode keperawatan tim sebagai pemberian asuhan diterapkan di semua unit rumah sakit untuk membantu meningkatkan kinerja perawat.
14	<i>Web Based Nursing Information System at Bandung Eye Hospital Eye Center</i> (Park et al., 2019)	D : Deskriptif S : perawat V : perawat dan penilaian perawat berbasis website I : A : 1. SPSS software, version 20.0 2. t-test, 3. χ^2 tests 4. Fisher's exact test 5. logistic regression 6. ANOVA	Berdasarkan hasil penelitian dan perancangan Sistem Informasi keperawatan berbasis web pada Rumah Sakit Mata Bandung Eye Center maka penulis menarik kesimpulan sebagai sebuah sistem informasi yang memudahkan staff perawat baik untuk perawat, kepala perawat dan komite perawat untuk melakukan pengelolaan data menjadi lebih mudah dan efektif dimana sebelumnya masih dilakukan secara manual, dimana kini
15	<i>Performance Assessment System Based On Nurse Emergency Competence In General Hospital Herna Medan.</i> (Silaban et al., 2019)	D : Deskriptif S : 7 perawat V : Penilaian kompetensi perawat I : Kuesioner da FGD A : 1. Chi square	kompetensi perawat gawat darurat di RSUD Herna Medan adalah dampak dan pengaruh, mengembangkan orang lain, empati, percaya diri, pengendalian diri, komitmen terhadap organisasi, keahlian teknikal, berorientasi kepada pelanggan, kerja sama kelompok, berfikir analitis, berfikir konseptual, inisiatif, fleksibilitas, kemampuan mengarahkan perintah dan semangat untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil pencarian studi diatas maka metode asesmen penilaian perawat dapat dilakukan dengan cara metode umpan balik multi sumber dan metode berbasis website Penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim (Tuttas 2018). Penilaian kinerja

adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Penilaian atas kinerja keperawatan menjadi sangat penting untuk menjaga perawat tetap bekerja sesuai kompetensi yang standart, sehingga pelayanan keperawatan dapat diberikan secara paripurna (Razzaq et al., 2019). Kompetensi juga berupa gambaran mengenai seseorang untuk dapat berperilaku sehingga orang tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik (Ruky, 2022; Mukhoirotin et al., 2021).

Kompetensi klinis merupakan sebuah kompetensi yang harus dimiliki tenaga kesehatan untuk melaksanakan semua tugasnya termasuk bagi petugas kesehatan yang bekerja di rumah sakit. Kompetensi tersebut harus dimiliki seseorang setelah tamat dari pendidikan kesehatan (baik perawat, bidan dan dokter) sebagai syarat dalam melakukan praktik yang berhubungan dengan profesinya di dalam masyarakat. Ruang lingkup pelayanan pre-hospital, yang dimaksud dengan praktik adalah pelayanan kegawatdaruratan yang diberikan kepada pasien di luar rumah sakit (Nugroho, 2019). Beberapa metode penilaian kompetensi banyak dikembangkan dengan tujuan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan kebutuhan rumah sakit.

Metode umpan balik multi sumber merupakan metode penilaian yang berasal dari feedback hasil penilaian kompetensi merupakan langkah tindak lanjut dari penilaian kompetensi yang mendukung program pengembangan pegawai. Feedback terlihat pada upaya pengembangan secara sistematis terhadap hasil penilaian kompetensi yang telah dilakukan, tidak hanya memberikan data sebagai dasar keputusan untuk seleksi, penempatan maupun promosi semata. Asumsi program feedback ini adalah bahwa penilaian kompetensi tidak cukup hanya kegiatan *seremonial* semata namun juga harus dapat memotivasi dan memberdayakan peserta dalam upaya mengembangkan diri. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa MSF adalah metode yang cocok karena penilaian menggunakan metode MSF yang melibatkan banyak sumber sesuai bagi perawat yang banyak bersinggungan dengan orang lain selain pasien seperti kolega dan tenaga kesehatan lain (Fatikhu Yatuni Asmara, 2019)

Metode berbasis website merupakan modifikasi metode penilaian yang mencakup Informasi dan interaksi itu bisa berupa tulisan, gambar atau bahkan dapat ditampilkan dalam bentuk video, animasi, suara, dan lain-lain yang dapat diakses melalui jaringan internet. Keempat sumber diatas dapat disimpulkan bahwa *website* merupakan suatu kumpulan halaman-halaman informasi dalam bentuk data digital berupa teks, gambar, audio, video, dan animasi yang dapat diakses dengan menggunakan jaringan internet (Arham et al., 2020). Metode ini dianggap efektif untuk melakukan penilaian dikarenakan dapat mengatasi permasalahan yang terjadi pada metode penilaian secara konvensional atau paper based karena penilaian menggunakan website ini dapat mempersingkat waktu untuk penilaian. Beberapa kasus didapatkan manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang ada sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Sehingga dengan metode penilaian yang lebih ringkas ini dapat meningkatkan kinerja perawat (Nursalam, 2022)

SIMPULAN DAN SARAN

Pemilihan metode penilaian kompetensi perawat dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi dari Institusi. Metode yang dapat dipilih dalam upaya peningkatan kinerja perawat adalah metode umpan balik multi sumber dan metode berbasis website

DAFTAR PUSTAKA

- Alloubani, A., Akhu-Zaheya, L., Abdelhafiz, I. M., & Almatari, M. (2019). Leadership styles' influence on the quality of nursing care. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 32(6), 1022–1033. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-06-2018-0138>
- Arham, A., Rahman, D. H., & Lisdiyanto, F. (2020). Pemetaan Penelitian Terkait Implementasi IFRS 15

- Tentang Pendapatan dari Kontrak dengan Pelanggan. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 78. <https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v5i1.y2020.p78-90>
- Bigdeli, A., Adel-Mehraban, M., & Namnabati, M. (2019). The effect of the appraisal interview on nurses' performance in neonatal intensive care units. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 24(6), 428–431. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_14_19
- Brown, J., Pope, N., Bosco, A. M., Mason, J., & Morgan, A. (2020). Issues affecting nurses' capability to use digital technology at work: An integrative review. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15–16), 2801–2819. <https://doi.org/10.1111/jocn.15321>
- Cho, S. H., Lee, J. Y., You, S. J., Song, K. J., & Hong, K. J. (2020). Nurse staffing, nurses prioritization, missed care, quality of nursing care, and nurse outcomes. *International Journal of Nursing Practice*, 26(1), 1–9. <https://doi.org/10.1111/ijn.12803>
- de Paiva Santos, T. T., Luiz, A. da S., Domingues, E. A. R., de Oliveira, U. A., & São-João, T. M. (2022). Development of a website for wound assessment: Website for wound assessment. *Journal of Vascular Nursing*, 0567, 10–15. <https://doi.org/10.1016/j.jvn.2022.12.001>
- Endacott, R., Scholes, J., Jones, C., Boulanger, C., Egerod, I., Blot, S., Iliopoulou, K., Francois, G., & Latour, J. (2022). Development of competencies for advanced nursing practice in intensive care units across Europe: A modified e-Delphi study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 71(March), 103239. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2022.103239>
- Fatikhu Yatuni Asmara. (2019). Implementasi Multi Source Feedback Untuk Mengevaluasi Professional Behaviour Mahasiswa Di Keperawatan Komunitas. *Nurse Media Journal Of Nurseng*, 9(2), 111–125. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/medianers/article/view/10536>
- Handiyani, H., & Purwaningsih, S. (2020). Nurses' Perceptions and Satisfaction Towards the Competencies. *Jurnal Keperawatan Sudirman*, 15(1), 15–23.
- Henriksen, K. F., Hansen, B. S., Wøien, H., & Tønnessen, S. (2021). The core qualities and competencies of the intensive and critical care nurse, a meta-ethnography. *Journal of Advanced Nursing*, 77(12), 4693–4710. <https://doi.org/10.1111/jan.15044>
- Jang, S., & Suh, E. E. (2022). Development and application of a mobile-based multimedia nursing competency evaluation system for nursing students: A mixed-method randomized controlled study. *Nurse Education in Practice*, 64(May), 103458. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103458>
- Jansson, M. M., Syrjälä, H. P., & Ala-Kokko, T. I. (2019). Association of nurse staffing and nursing workload with ventilator-associated pneumonia and mortality: a prospective, single-center cohort study. *Journal of Hospital Infection*, 101(3), 257–263. <https://doi.org/10.1016/j.jhin.2018.12.001>
- Kim, J., Lee, E., Jung, Y., Kwon, H., & Lee, S. (2022). Patient-level and organizational-level factors influencing in-hospital falls. *Journal of Advanced Nursing*, 78(11), 3641–3651. <https://doi.org/10.1111/jan.15254>
- Moradi, T., Mehraban, M., & Moeini, M. (2018). Comparison of the perceptions of managers and nursing staff toward performance appraisal. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*,

22(2), 128–134. <https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR-142-15>

- Mukhoirotin, M., Efendi, S., Limbong, M., Hidayat, W., Rumerung, C. L., Sihombing, R. M., Kadang, Y., Siringoringo, S. N., Cathryne, J., & Aji, Y. G. T. (2021). *Pengantar Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Nguyen, P. Van, Xuan Nguyen, L. T., & Thien Nguyen, N. H. (2018). *Improvement Strategies of Job Performance: a Perspective on Nursing Profession in Vietnam*. 4, 60–72. <https://doi.org/10.17501/24246735.2018.4107>
- Nugroho, K. D. (2019). *Analisa Faktor Yang Berhubungan dengan Kompetensi Petugas Ambulans Tulungagung Emergency Medicals Services (TEMS)*. Universitas Brawijaya.
- Nurhalimah, A. S. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Interen RS. Dustria Cimahi. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Nursalam, N. (2022). *Manajemen keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (6th ed.). Salemba Medika.
- Park, S., Sentissi, I., Gil, S. J., Park, W., Oh, B., Son, A. R., Kong, Y. J., Park, S., Paek, E., Park, Y. J., & Lee, S. H. (2019). Medication Event Monitoring System for Infectious Tuberculosis Treatment in Morocco : A Retrospective Cohort Study. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 16(412). <https://doi.org/10.3390/ijerph16030412>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*, 25(5), 923–947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Ruky, A. S. (2022). *KOMPETEN & PROFESIONAL: Satu-satunya Kunci Sukses untuk Menang dalam Persaingan Mendapat Pekerjaan & Mengembangkan Karier di Era Revolusi Industri 4.0 & VUCA*. Penerbit Andi.
- Saputra, A., Dedi, B., & Soepardi, S. (2021). Effects of Team Nursing Method Training on Nurses' Performance. *Nursing Current: Jurnal Keperawatan*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.19166/nc.v9i1.3453>
- Silaban, G., Lubis, A. M., & Salmah, U. (2019). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi Perawat Gawat Darurat Di Rsu Herna Medan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 10(1), 59–64. <https://doi.org/10.24893/jkma.v10i1.164>
- Taylor, I., Bing-Jonsson, P., Wangensteen, S., Finnbakk, E., Sandvik, L., McCormack, B., & Fagerström, L. (2020). The self-assessment of clinical competence and the need for further training: A cross-sectional survey of advanced practice nursing students. *Journal of Clinical Nursing*, 29(3–4), 545–555. <https://doi.org/10.1111/jocn.15095>
- Tuttas, C. A. (2015). Job integration factors As predictors of travel nurse job performance a mixed-methods study. *Journal of Nursing Care Quality*, 30(1), 44–52. <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000070>