

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan sumber daya manusia terbesar yang ada di rumah sakit yang berperan penting dalam peningkatan mutu rumah sakit dan memiliki tanggung jawab untuk memastikan keselamatan pasien dengan kompetensi yang memadai (Rif'ah, 2022). Pendidikan berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi perawat sesuai dengan jenjang karir. Pengembangan jenjang karir bagi perawat mengembangkan sistem penghargaan yang efektif, meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan, *skill* dan *attitude* dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien (Muhadi dan Wahyuni 2020). Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, masih dikeluhkan adanya komplain dari pasien dan profesi lain tentang kemampuan perawat dalam melakukan tindakan maupun dalam komunikasi. Kompetensi perawat yang kurang sesuai dengan permasalahan kesehatan pasien akan membuat penanganan pasien terhambat dan adanya ancaman keselamatan pasien. Kejadian yang menyebabkan ancaman keselamatan pasien yang ada sekarang banyak terjadi karena adanya kesalahan, kelalaian dan kurang tanggap terhadap situasi yang terjadi di Rumah Sakit (Komsiyah , 2019).

Sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, bidang dan komite keperawatan berperan penting dalam mengidentifikasi (*mapping*), menganalisis kebutuhan dan

capaian kompetensi perawat, serta merencanakan dan implementasi pengembangan pendidikan berkelanjutan, sebagai upaya pencapaian level kompetensi perawat. Beberapa rumah sakit pemerintah dan swasta sudah mengembangkan jenjang karir melalui level kompetensi sesuai dengan kebutuhannya masing-masing meskipun belum mengarah pada pengembangan jenjang karir profesional (*professional career ladder*) (PERMENKES 40, 2017). Dalam menjalankan tugas profesi, perawat yang ada di rumah sakit umum daerah Lamongan harus mengikuti program CPD, sebagian besar perawat (64,40%) belum memenuhi kebutuhan pelatihan atau workshop minimal 20 jam/tahun (Panduan CPD di RSUD Dr. Soegiri, 2017).

Keperawatan sebagai profesi dituntut menjamin kualitas pelayanannya, serta menjamin bahwa setiap anggotanya mempunyai kompetensi yang senantiasa dipelihara dan ditingkatkan. Pengembangan karir profesional perawat mencakup empat peran utama perawat yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP), dan Perawat Peneliti/Riset (PR). Perawat Klinis (PK) yaitu, perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Dalam menjalankan tugas profesi perawat Klinis 1 dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan dasar yang penekanan pada keterampilan teknis keperawatan dibawah bimbingan karena perawat PK 1 adalah perawat yang masa kerjanya masih baru dan belum berpengalaman sehingga perlu dilakukan peningkatan kemampuan baik dari segi pengetahuan, *attitude* dan *Skill*. Peningkatan kompetensi merupakan kewajiban setiap perawat untuk melakukannya, Elektronik *learning* (*e-learning*) merupakan

bentuk pengembangan CPD berbasis *web*, efektif dalam meningkatkan kompetensi perawat, pendekatan yang efektif terhadap masalah praktik yang sering dihadapi perawat baru dalam melihat tanda-tanda keadaan kritis pasien (Driscoll, 2018). Menurut Setianingrum & Rachmi (2019) *e-learning* memberikan berbagai manfaat positif kepada perawat baru dalam menghadapi persiapan kerja dilahan praktik, selain itu memberikan dukungan psikologis karena dapat menurunkan tingkat kecemasan yang dihadapi oleh perawat baru. (Setianingrum 2021). Namun sampai saat ini rumah sakit belum mengembangkan program CPD berbasis *web*, melalui bidang keperawatan dan komite keperawatan bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi perawat dengan membuat program *inhouse training* secara berkala dan melakukan kredensial untuk mengetahui dan menjaga kompetensi perawat. Survei ketenagakerjaan yang dilakukan oleh *Royal College of Nursing* tahun 2017 bahwa 58% responden menyatakan bahwa kurangnya CPD merupakan faktor penyebab perawat tidak dapat meningkatkan karir perawat (Nilasari et al. 2021). Kerja yang sangat *overload* membuat perawat lupa akan dirinya untuk mengembangkan diri dalam pendidikan berkelanjutan khususnya non formal seperti mengikuti kegiatan seminar atau *training* baik yang dilakukan di dalam rumah sakit maupun luar rumah sakit (Setianingrum, 2021).

Berdasarkan data kredensial yang dilaksanakan pada tahun 2019 oleh komite keperawatan RSUD dr.Soegiri Lamongan didapatkan data bahwa perawat klinik I (PK I) sejumlah 161 dan sebanyak 37 (60%) belum mendapatkan pelatihan/*workshop*/seminar 20 jam/tahun, Perawat klinik II (PK II) sejumlah 129 dan sebanyak 58 (75%) belum mendapatkan pelatihan/*workshop*/seminar 20

jam/tahun, perawat klinik III (PK III) sejumlah 92 orang dan sebanyak 65(70%) belum mendapatkan pelatihan 20 jam/tahun, perawat klinik IV (PK IV) sejumlah 19 orang dan sebanyak 10 (52,63%) belum mendapatkan pelatihan 20 jam /tahun. Hasil survey pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada 5 kepala ruangan rawat inap menyatakan bahwa saat ini terkait program pendidikan berkelanjutan tidak berjalan dengan optimal. Pelaksanaan pendidikan non formal seperti webinar dan pelatihan selama pandemi ini sudah mulai diikuti, tetapi belum mencapai 100% atau belum mencapai 20 jam. Hasil wawancara dengan komite keperawatan didapatkan data bahwa sudah memiliki rencana strategis dan program kerja pengembangan piranti lunak dan piranti keras, sangat memungkinkan untuk bisa dilaksanakan pengembangan pembelajaran melalui elektronik.

Pengembangan kompetensi perawat pelaksana, sangat dipengaruhi beberapa faktor yang menyebabkan pelaksanaan CPD tidak bisa berjalan dengan maksimal diantaranya adalah faktor organisasi yaitu diperlukan biaya yang besar dalam penyelenggaraan pelatihan ,seminar ataupun *workshop*, kurangnya dukungan dan penghargaan dari pimpinan akan kebutuhan pengembangan profesional perawat. Faktor pekerjaan jumlah sumber daya manusia yang belum mencukupi dalam pengaturan ketenagaan khususnya di ruang rawat inap sehingga kurang kesempatan dalam mengembangkan kompetensinya melalui CPD, kurangnya waktu yang tersedia selama bekerja karena tingginya beban kerja ,terbatasnya akses perawat dalam memperoleh informasi tentang CPD, serta terbatasnya kesempatan perawat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan,

kendala lain yang masih terjadi adalah belum ada perencanaan spesifik yang sistematis untuk program CPD perawat. Faktor Individu Permasalahan yang dihadapi perawat dalam mengembangkan diri sangat kompleks selain dari permasalahan internal juga ada kendala secara eksternal. Perlu adanya dukungan dari berbagai pihak untuk terlaksananya program pengembangan diri perawat secara berkelanjutan (Puspitaningrum, 2017). CPD berkontribusi pada perencanaan organisasi, pengembangan praktik manajemen dan perawatan kesehatan. CPD juga dipandang sangat positif oleh perawat untuk mendapatkan kualifikasi tambahan dalam meningkatkan karirnya, meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kepuasan dalam belajar. CPD juga dapat mencegah *burn out* dan *turn over* (Price & Reichert, 2017). Sehingga pelaksanaan CPD diharapkan dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan perawat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan, kepuasan pasien yang berdampak pada perawatan pasien, organisasi, individu yang pada akhirnya akan berkontribusi besar terhadap tingginya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan penurunan stress kerja. Dengan kondisi tersebut menginspirasi untuk mengembang CPD berbasis informasi teknologi (Setianingrum 2021).

Solusi yang dikembangkan dalam penelitian ini menggunakan teori Faktor Penentu Produktivitas dalam Organisasi oleh Kopelman (1986) dalam Nursalam (2020). faktor penentu organisasi yakni kepemimpinan dan sistem imbalan berpengaruh ke kinerja individu atau organisasi melalui motivasi, sedangkan faktor penentu organisasi lainnya, yakni pendidikan berpengaruh ke kinerja individu atau organisasi melalui variabel pengetahuan, keterampilan, atau

kemampuan. Perilaku kerja dan kinerja dilakukan dengan pengembangan Instrumen CPD berbasis *Web* dengan harapan menurunkan anggaran, meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir serta memudahkan monitoring dan evaluasi. Elektronik *learning (e-learning)* merupakan bentuk pengembangan CPD berbasis *web*, efektif dalam meningkatkan kompetensi perawat, pendekatan yang efektif terhadap masalah praktik yang sering dihadapi perawat baru dalam melihat tanda-tanda keadaan kritis pasien (Driscoll, 2018). CPD berbasis *web* bertujuan untuk mempertahankan dan memperluas pengetahuan dan keahlian perawat yang ada sehingga mendorong kualitas pribadi dan profesional tenaga kesehatan, kelayakan kerja di masa depan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saat ini.

E-learning memberikan berbagai manfaat positif kepada perawat baru dalam menghadapi persiapan kerja dilahan praktik, selain itu memberikan dukungan psikologis karena dapat menurunkan tingkat kecemasan yang dihadapi oleh perawat baru. Berdasarkan penjelasan diatas sangat penting untuk meningkatkan kompetensi perawat melalui pengembangan instrumen CPD berbasis *web*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana evaluasi CPD (*Continuing professional development*) yang sudah berjalan pada perawat PK 1 di Instalasi Rawat Inap RSUD dr.Soegiri Lamongan?
2. Bagaimana pengembangan instrumen CPD (*Continuing professional development*) berbasis *web* pada perawat PK 1 di Instalasi Rawat Inap RSUD

dr.Soegiri Lamongan?

3. Bagaimana hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen CPD (*Continuing professional development*) berbasis *web* perawat PK 1 di Instalasi Rawat Inap RSUD dr.Soegiri Lamongan?
4. Bagaimana hasil pengembangan instrumen CPD (*Continuing professional development*) berbasis *web* perawat PK 1 di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Soegiri Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengembangkan instrument CPD (*Continuing professional development*) berbasis *web* pada perawat PK 1 di Instalasi Rawat Inap RSUD dr.Soegiri Lamongan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini antara lain :

1. Melakukan evaluasi instrumen CPD pada perawat klinis 1
2. Mengembangkan instrumen *continuing professional development* berbasis *web*
3. Melakukan uji validitas dan reliabilitas pengembangan instrumen CPD berbasis *web*
4. Menghasilkan instrumen CPD berbasis *web*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan pengembangan instrumen CPD

(*Continuing professional development*) berbasis *web* di rumah sakit yang memperhatikan kompetensi perawat berdasarkan jenjang karir pada level 1. Bahwa peningkatan jenjang karir profesional yang lebih tinggi, perawat klinis harus melalui pengembangan keperawatan profesional berkelanjutan dan pengakuan terhadap kemampuan yang didasarkan kepada pengalaman kerja dan kinerja praktik keperawatan. Dengan CPD berbasis *web* akan memudahkan perawat klinis untuk mempertahankan, memperbaharui dan meningkatkan kompetensi perawat dalam perkembangan pelayanan kesehatan. Pengembangan jenjang karir melalui CPD akan meningkatkan moral kerja dan mengurangi kebuntuan karir, menurunkan jumlah perawat yang keluar dari pekerjaannya, menata sistem promosi berdasarkan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan, meningkatkan profesionalisme perawat dengan memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan efisien, meningkatkan kepuasan individu perawat terhadap bidang kerja profesi yang ditekuni.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan instrumen CPD (*Continuing professional development*) berbasis *web* yang dibutuhkan dan disesuaikan dengan visi, misi rumah sakit, dengan peningkatan kompetensi perawat sebagai indikator mutu pelayanan rumah sakit.

2. Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan instrumen CPD (*Continuing professional development*) berbasis *web* yang berdampak positif terhadap

perawat dalam mengembangkan kompetensi diri.

3. Pasien

Meningkatkan kepuasan pasien dengan pemberian asuhan keperawatan yang aman, efektif dan efisien.

4. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah wawasan dalam mengembangkan penyusunan pelatihan berkelanjutan yang digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.