



Pengembangan Profesional Perawat Rumah Sakit Umum Daerah

Nur Hidayat¹, Asniar^{1*}, Teuku Tahlil¹

¹Fakultas Keperawatan, Universitas Syiah Kuala
*Corresponding Author: asniar@unsyiah.ac.id

Abstrak

Pengembangan profesional perawat dalam tatanan pelayanan kesehatan menjadi unsur utama untuk meningkatkan mutu pelayanan serta meningkatkan kepuasan perawat dalam melakukan pekerjaan utamanya. Pengembangan profesional perawat ini juga dapat mencegah terjadinya *burn out* dan *turn over* perawat dalam suatu instansi pelayanan kesehatan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui determinan pengembangan profesional perawat rumah sakit daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel 140 perawat. Pengumpulan data menggunakan *Questionnaire-Professional Development for Nurses (Q-PDN)*, kuesioner *Individual Career Management (ICM)* dan kuesioner *Organizational Career Management (OCM)*. Analisis data menggunakan *Spearman's rho* dan uji regresi logistik berganda. Hasil menunjukkan sebagian besar manajemen karir individu dalam kategori rendah (52.1%), manajemen karir organisasi sebagian besar dalam kategori rendah (52.1%), dan pengembangan profesional perawat sebagian besar dalam kategori kurang (53,6%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen karir individu dengan pengembangan profesional perawat ($p=0.000$) dan manajemen karir organisasi dengan pengembangan profesional perawat ($p=0.001$). Hasil uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh dalam pengembangan profesional perawat adalah faktor manajemen karir individu ($p=0,003$; Exp B= 3.039). Pembekalan melalui pendidikan dan pelatihan bagi perawat penting dilakukan untuk pengembangan profesional perawat.

Kata Kunci: Manajemen Karir, Individu, Organisasi, Pengembangan Profesional, Perawat

Nursing Professional Development at Regional General Hospitals

Abstract

Nursing professional development in health service setting is the main element for improving service quality and nurse satisfaction in doing their main job. It can also prevent nurse burnout and turnover in a health care institution. The purpose of this study was to determine the determinants of nursing professional development at regional general hospitals. The research method used a cross-sectional approach. The sampling used proportionate stratified random sampling with a total sample of 140 nurses. The data was collected by using Questionnaire-Professional Development for Nurses (Q-PDN), Individual Career Management (ICM) questionnaire and Organizational Career Management (OCM) questionnaire. The data analysis used Spearman's rho and multiple logistic regression test. The result showed the majority of individual career management in low category (52.1%), the majority of organizational career management in low category (52.1%), and the majority of nursing professional development in low category (53.6%). The results of the statistical tests showed that there was a significant relationship of individual career management ($p=0.000$) and organizational career management ($p = 0.001$) with nursing professional development. The results of multiple logistic regression tests showed that the most significant influencing factor on nursing professional development was individual career management ($p=0.003$; Exp B=3.039). Debriefing through education and training for nurses is important to do for nursing professional development.

Keywords: Career Management, Individual, Organization, Professional Development, Nurse

Pendahuluan

Pengembangan profesional perawat semakin dibutuhkan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal (Pool, Poell, Berings, & Ten Cate, 2015). Untuk itu kompetensi perawat harus tetap terpelihara melalui pengembangan profesional perawat secara berkelanjutan (Hariyati et al, 2017). Pengembangan profesional perawat dengan istilah lainnya *Continuing Professional Development* (CPD) merupakan metode yang dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perawat dalam bekerja (Kemp & Baker, 2013).

Adanya pengembangan profesional perawat dapat memberikan banyak manfaat bagi individu dan organisasi diantaranya meningkatkan kepuasan dan pelayanan staf dalam bekerja, mencegah *burn out* dan *turn over*, keselamatan pasien, serta efisiensi biaya (Nilasari et al., 2021; Panthi & Pant, 2018; Vázquez-Calatayud, Errasti-Ibarrondo, & Choperena, 2021).

Pengembangan profesional perawat juga dapat memperbaiki kualitas praktik keperawatan serta meningkatkan kemampuan dan keahlian perawat dalam jangka panjang (Kemp & Baker, 2013). Pengembangan profesional perawat memberikan peluang bagi perawat untuk dapat meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, keselamatan pasien, kepuasan perawat dan efisiensi biaya perawatan (Vázquez et al, 2021).

Pengembangan profesional perawat dan perencanaan karir adalah dua strategi yang dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kepercayaan diri perawat serta bertukar ide antar disiplin ilmu (Sandehang, Hariyati, & Rachmawati, 2019). Faktor yang mempengaruhi pengembangan profesional perawat yaitu; karakteristik individu perawat, adanya dukungan organisasi, kebutuhan pasien, pola penyakit, pengembangan teknologi, dukungan keluarga, dukungan teman sejawat (Puspitaningrum, Margawati, & Hartiti, 2018).

Implementasi dalam pengembangan profesional perawat di rumah sakit belum dapat dilaksanakan secara optimal. Kurangnya komitmen perawat terhadap pertumbuhan profesi, minat yang kurang untuk belajar, dan pengembangan diri belum menjadi perhatian utama bagi perawat dan rumah sakit (PMK RI No 49, 2013). Persepsi sebagian perawat yang memandang profesi keperawatan hanya sebagai pekerjaan, cenderung

menghambat proses pengembangan karir serta berdampak pada kemajuan karir profesional perawat (Marquis and & Huston, 2015). Tidak efektifnya pelaksanaan pengembangan profesional perawat dapat diakibatkan adanya pelaksanaan yang berada diluar jam kerja perawat sehingga menyebabkan kelelahan pada perawat (Hariyati & Safril, 2018).

Perawat dapat berpartisipasi dalam pengembangan profesional perawat dengan beberapa alasan seperti: karena adanya aktifitas dalam pengembangan profesional perawat untuk meningkatkan praktik profesional yang mendukung karir, motif mengikuti pengembangan profesional perawat karena terkait dengan registrasi ulang perawat, meningkatkan standar praktik klinis dan untuk promosi kenaikan jenjang karir. Pertimbangan lain agar perawat dapat berpartisipasi adalah kondisi lingkungan kerjayang mendukung perawat untuk mengembangkan profesionalismenya dan adanya biaya pengembangan yang dialokasikan oleh organisasi untuk mengembangkan karir (Brekelmans, Maassen, Poell, Weststrate, & Geurdes, 2016).

Penelitian menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi profesional dan komitmen organisasi sangat penting meskipun dirasakan sangat sulit dalam aplikasinya (Karami, Farokhzadian, & Foroughameri, 2017). Dalam penelitian lainnya ditemukan bahwa jenjang karir perawat memberikan manfaat besar bagi perawat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan kompetensi yang didapatkan melalui pengembangan profesional perawat (Fauziah, Jenny Marlindawani Purbak, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan profesional perawat ditinjau dari manajemen karir individu dan organisasi.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu *cross-sectional*. Populasi penelitian ini yaitu perawat yang bertugas di rumah Sakit Umum Daerah Aceh. Pemilihan sampel dilakukan secara *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan April hingga Mei 2022.

Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 140 perawat. Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan dari bulan April

hingga Mei 2022. Kriteria inklusi sampel yaitu berlatar belakang pendidikan minimal diploma III keperawatan, perawat pelaksana, memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) perawat dengan masa kerja minimal 2 tahun.

Alat yang digunakan pada Pengumpulan data pengembangan profesional perawat adalah *Questionnaire- Professional Development for Nurses (Q-PDN)* yang telah dimodifikasi (Najm, 2020). Untuk mengetahui manajemen karir individu menggunakan kuesioner *Individual Career Management (ICM)* dan manajemen karir organisasi menggunakan kuesioner *Organizational Career Management (OCM)*, kedua kuesioner ini dikembangkan oleh (Sturges, Conway, Guest, & Liefoghe, 2005).

Teknik analisis data dilakukan dengan univariat, bivariat menggunakan *spearman rho* dikarenakan variabel tidak berdistribusi normal dan multivariat menggunakan uji Regresi Logistik Berganda. Sebelum teknik analisis data dilakukan, maka diperlukan uji normalitas data dengan menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik yang diterbitkan oleh Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh dan dinyatakan lulus kajian etik dengan nomor kode penelitian 112024100522.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Karakteristik Responden, Manajemen Karir Individu dan Organisasi dengan Pengembangan Profesional Perawat

Data karakteristik dan demografi responden didapatkan peneliti dengan melakukan analisis deskriptif dengan tujuan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik dari masing-masing variabel yang diteliti.

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, status kepegawaian, unit kerja, masa kerja pendapatan, pekerjaan lain, manajemen karir individu, manajemen karie orhanisasi dan penegmbangan profesional perawat pada tabel 1 berikut di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Usia		
< 25 Tahun	9	6.4
25 – 44 Tahun	102	72.9
>44 Tahun	29	20.7
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	55	39.3
Perempuan	85	60.7
Status Pernikahan		
Menikah	100	71.4
Belum Menikah	40	28.6
Pendidikan		
D-III Keperawatan	85	54.3
D-IV Keperawatan	1	0.7
Sarjana+ Ners	54	38.6
Status Kepegawaian		
PNS	82	58.6
Non-PNS	58	41.4
Unit Kerja		
Instalasi Rawat Inap	41	29.3
Instalasi Rawat Jalan	35	25.0
IGD	14	10.0
IBS	15	10.7
ICU/ICCU/PICU	35	25.0
Masa Kerja Perawat		
≤ 5 Tahun	79	56.4
> 5 Tahun	61	43.6
Pendapatan		
< 3.2 Juta/Bulan	46	32.9
≥ 3.2 Juta/ Bulan	94	67.1
Pekerjaan Lain		
Ya	58	41.4
Tidak	82	58.6
Jumlah	140	100

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Manajemen Karir Individu dan Organisasi dengan Pengembangan Profesional Perawat

Variabel	n	%
Manajemen Karir Individu		
Rendah	73	52.1
Tinggi	67	47.9
Manajemen Karir Organisasi		
Rendah	73	52.1
Tinggi	67	47.9
Pengembangan Profesional Perawat		
Kurang	75	53.6
Baik	65	46.4
Jumlah	140	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari total 140 perawat yang menjadi responden penelitian sebagian besar responden dinilai memiliki pengembangan profesional perawat yang masih dikategori kurang yaitu sejumlah 75 orang perawat (53.6%). Sebagian besar perawat yang memiliki manajemen karir individu dikategori rendah sebanyak 73 orang perawat (52.1%). Begitu juga dengan perawat sebagian besar yang memiliki manajemen karir organisasi termasuk kategori rendah yaitu sejumlah 73 orang perawat (52.1%).

Hubungan Manajemen Karir Individu, Manajemen Karir Organisasi dengan Pengembangan Profesional Perawat di RSUD

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara manajemen karir individu dengan pengembangan profesional perawat. Serta ada hubungan antara manajemen karir organisasi dengan pengembangan profesional perawat.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Manajemen Karir Individu, Manajemen Karir Organisasi dengan Pengembangan Profesional Perawat

Variabel	Pengembangan Profesional Perawat		
	R	P Value	Interpretasi R
Manajemen Karir Individu	0.312	0.000	Moderat
Manajemen Karir Organisasi	0.284	0,001	Lemah

Hasil uji statistik *spearman rho* antara manajemen karir individu dengan pengembangan profesional perawat didapatkan korelasi 0.312 dengan signifikan korelasi adalah 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi bermakna dan bersifat positif dengan kekuatan hubungan yang moderat. Sedangkan hasil uji statistik *spearman rho* manajemen karir organisasi dengan pengembangan profesional perawat didapatkan nilai korelasi 0.284 dengan *p value* 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi bermakna dan bersifat positif dengan kekuatan lemah.

Menurut Yan et al (2020) manajemen karir individu dapat membantu perawat meningkatkan keterampilan profesional, meningkatkan komitmen kerja dan kepuasan kerja. Pencapaian karir secara

optimal membutuhkan implementasi pengembangan profesional sebagai langkah untuk pengembangan diri secara profesional dalam pekerjaan. Laporan dari *Royal College of Nursing* tahun 2017 menyebutkan sebanyak 58% responden menyatakan bahwa kurangnya program pengembangan profesional perawat merupakan faktor penyebab perawat tidak dapat meningkatkan karirnya (Glasper, 2018). Pencapaian untuk karir optimal membutuhkan implementasi pengembangan profesional sebagai langkah untuk pengembangan diri dalam pekerjaan

Pengembangan profesional perawat merupakan proses yang harus dilakukan oleh individu perawat untuk mempertahankan dan memperbaharui perkembangan pelayanan kesehatan melalui penetapan standar yang tinggi dari praktik profesional ((PMK RI Nomor 40, 2017). Perawat yang kompeten dan profesional merupakan *intellectual capital* yang tidak ternilai harganya dan menjadi keunggulan yang kompetitif dalam dunia pelayanan kesehatan secara global.

Price dan Reichert (2017) mengatakan pengembangan profesional berkelanjutan dapat membangun kepuasan karir perawat dan kualitas asuhan keperawatan pada pasien. Menurut Richard (2004 dalam Andriyani, 2017) manajemen perencanaan dan pengembangan karir bertujuan untuk membantu pegawai mencapai kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif.

Manajemen karir organisasi juga perlu mendukung upaya sistem pengembangan profesional bagi perawat klinis (Duffield et al, 2014). Menurut Glasper (2018) salah satu hambatan pengembangan profesional adalah gaya kepemimpinan manajerial yang dapat merusak persepsi perawat tentang nilai penting pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Manajemen karir organisasi yang tidak fleksibel dan cenderung tertutup akan mengakibatkan keterlibatan perawat dalam pembinaan karir individu cenderung minimal dan akan berdampak pada pengembangan profesionalnya. Organisasi bertanggung jawab untuk menilai sejauh mana kebutuhan pekerja terhadap pengembangan profesionalnya dan menyediakan dukungan yang tepat bagi pegawai melalui manajemen karir organisasi.

Tabel 4. Determinan Pengembangan Profesional Perawat Di RSUD

Variabel	B	P Value	Odds Ratio Adjusted	95% CI	
				Lower	Upper
Manajemen Karir Individu	1.111	0.003	3.039	1.474	6.266
Manajemen Karir Organisasi	0.957	0.010	2.604	1.263	5.369

Dukungan organisasi bisa dilihat dari seberapa besar kesempatan yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk berlatih menerapkan pengetahuan baru (Haywood, Pain and Ryan, 2013). Adele (2018) menyebutkan pentingnya pemeliharaan budaya organisasi agar staf dapat berkembang dan tumbuh untuk memenuhi kebutuhan pengembangan dirinya.

Determinan Pengembangan Profesional Perawat Di RSUD

Analisis multivariat pada penelitian ini dilakukan terhadap dua variabel yaitu manajemen karir organisasi dan manajemen karir organisasi menggunakan uji regresi logistik berganda dengan permodelan determinan, sehingga ditemukan hasil pada tabel 4 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi logistik menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai $p < 0.05$. Hal ini berarti variabel manajemen karir individu dengan *p value* 0.003 dan manajemen karir organisasi dengan *p value* 0.010 memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan profesional perawat.

Namun berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa variabel determinan yang paling dominan secara signifikan memprediksi pengembangan profesional perawat yaitu manajemen karir individu yaitu nilai OR 3.039. Dengan kata lain perawat dengan manajemen karir individu yang tinggi memiliki peluang 3.039 kali memiliki pengembangan profesional perawat yang baik.

Perencanaan manajemen karir merupakan bagian penting dari sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengeksplorasi kebutuhan, aspirasi, dan peluang karir individu dan pelaksanaan perencanaan dan pengembangan program sumber daya manusia untuk mempromosikan karir (Chowhan, 2016). Bindon dan Cne (2017) menyatakan, hambatan dalam melakukan pengembangan profesional keperawatan yaitu keterbatasan waktu perawat, kurangnya akses informasi tentang kegiatan pengembangan profesional, pola jadwal dinas perawat yang tidak

teratur, adanya biaya untuk melanjutkan kegiatan pengembangan profesional, kurangnya dukungan dari atasan dan kurang mendapatkan dukungan dari teman kerja terkait kekurangan staf dalam tim.

Perencanaan manajemen karir merupakan bagian penting dari sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengeksplorasi kebutuhan, aspirasi, dan peluang karir individu serta pelaksanaan perencanaan dan pengembangan program sumber daya manusia dengan tujuan untuk mempromosikan karir (Chowhan, 2016).

Menurut Bindon (2017) peran atasan sangat mempengaruhi untuk pengembangan profesional, dimana atasan yang memberikan dukungan secara nyata dapat memotivasi perawat melakukan pengembangan diri. Eslamian and Moeini (2015) menyebutkan manajer perawat dapat menjadi kunci dalam mempertahankan staf dengan memberikan rasa kepuasan bekerja melalui kesempatan melanjutkan pendidikan, mengikuti pelatihan, atau bimbingan untuk meningkatkan kompetensi perawat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen karir individu dan manajemen karir organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan pengembangan profesional perawat dan manajemen karir individu menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendorong pengembangan profesional perawat di rumah sakit. Pembekalan melalui pendidikan dan pelatihan bagi perawat penting dilakukan untuk pengembangan profesional perawat di rumah sakit.

Daftar Pustaka

- Bindon, S. L., & Cne, D. N. P. R. (2017). Professional Development Strategies to Enhance Nurses' Knowledge and Maintain Safe Practice. *AORN Journal*, 106(2), 991-1000. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.06.002>
- Brekelmans, G., Maassen, S., Poell, R. F., Weststrate, J., & Geurdes, E. (2016). Factors influencing nurse participation in continuing

- professional development activities: Survey results from the Netherlands. *Nurse Education Today*, 40, 13–19. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.028>
- Chowhan, J. (2016). Unpacking the black box: Understanding the relationship between strategy, HRM practices, innovation and organizational performance. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 112–133. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12>
- Duffield, C., Baldwin, R., Roche, M., & Wise, S. (2014). Job enrichment: Creating meaningful career development opportunities for nurses. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 697–706.
- Eslamian, J., Moeini, M., Soleimani, M. (2015). Challenges in nursing continuing education: A qualitative study. *Iranian journal of nursing and midwifery research*. 20(3):378-86.
- Hariyati, R.T., & Igarashi, K. (2017). Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction : A Case Study in Indonesia. www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Hariyati, R. T. S., & Safril, S. (2018). The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development. *Enfermeria Clinica*, 28, 144-148. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(18\)30055-X](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30055-X)
- Hastono, S. P. (2016). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' Professional Competency and Organizational Commitment: Is It Important for human resource management? *PLoS One*, 12(11), 1–15.
- Kemp, S. J., & Baker, M. (2013). Continuing Professional Development - Reflections from nursing and education. *Nurse Education in Practice*, 13(6), 541–545. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2013.04.009>
- Marquis, B. L., & Huston, C., J. (2015). *Leadership Roles and Management Function In Nursing*. Journal of Chemical Information and Modeling (8th editio, Vol. 53). Philadelphia: Wolters kluwer Health. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324>
- 004
- Najm, M. A. El. (2020). *Strategies To Enhance Continuing Professional Development (Cpd) Program for Registered Nurses in United Arab Emirates (Uae): a Mixed Method Study*. (January).
- Nilasari, P., Saraswasta, I. W. G., Agustina, F. U., Ayu, V., Pratiwi, L. A., & Afriani, T. (2021). Upaya Pengembangan Sumber Daya Keperawatan melalui CPD (Continuing Professional Development). *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(1). <https://doi.org/10.32584/jkkm.v4i1.936>
- Panthi, L. P., & Pant, S. S. (2018). *Continuous Professional Development in Healthcare: Lifelong learning for nurses in the workplace*. 1–53.
- PMK RI No 49. (2013). *Komite Keperawatan Rumah Sakit*. <https://doi.org/10.1190/segam2013-0137.1>
- Pool, I. A., Poell, R. F., Berings, M. G. M. C., & Ten Cate, O. (2015). Strategies for continuing professional development among younger, middle-aged, and older nurses: A biographical approach. *International Journal of Nursing Studies*, 52(5), 939–950. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.02.004>
- Puspitaningrum, I., Margawati, A., & Hartiti, T. (2018). Metode Identifikasi Kebutuhan Pengembangan berkelanjutan (PKB) Perawat. *Cendikia Utama*, 7(3), 62.
- Sandehang, P. M., Hariyati, R. T. S., & Rachmawati, I. N. (2019). Nurse career mapping: A qualitative case study of a new hospital. *BMC Nursing*, 18(Suppl 1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0353-z>
- Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefoghe, A. (2005). Managing the Career Deal: the Psychological Contract As a Framework for Understanding. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7 Nov), 821–838. Retrieved from <http://doi.wiley.com/10.1002/job.341>
- Vázquez-Calatayud, M., Errasti-Ibarrondo, B., & Choperena, A. (2021). Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. *Nurse Education in Practice*, 50(July 2020). <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>