

Artikel Asli

**Gambaran Kebutuhan Pengembangan Profesional Berkelanjutan Bagi Alumni Ners Fakultas Keperawatan Universitas Riau**

**Overview of The Needs of Sustainable Professional Development For Alumni Ners Faculty of Nursing University of Riau**

Fitriana<sup>1\*</sup>, Yufitriana Amir<sup>2</sup>, Erwin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Keperawatan, Universitas Riau

**\*Korespondensi penulis:**

Fitriana

Jurusan Keperawatan, Universitas Riau

Jl. Patimura, No.09 Gedung-G, Pekanbaru Telp: +6276131162/Email: Keperawatan@unri.ac.id

Email: fa640644@gmail.com

<b>Info Artikel</b>	<b>ABSTRAK</b>
<p><b>Riwayat Artikel:</b> Dikirim 22 Januari 2020 Direvisi 18 Desember 2020 Diterima 18 Desember 2020</p>	<p>Pengembangan profesional berkelanjutan yaitu suatu proses yang dilakukan oleh perawat guna untuk mempertahankan dan memperbarui perkembangan pelayanan kesehatan melalui penetapan standar yang tinggi dari praktik profesional. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kebutuhan akan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan yang meliputi pelatihan, seminar, <i>workshop</i>, dan pendidikan formal pada alumni Ners Fakultas Keperawatan Universitas Riau. Desain penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 293 responden yang diambil melalui teknik <i>purposive sampling</i>. Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan pengembangan profesional berkelanjutan pada prioritas pertama yaitu pelatihan 34,8% dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan yaitu pelatihan <i>emergency nursing</i> atau BTCLS 19,8%, dan prioritas kedua terbanyak yaitu pendidikan formal 25,3%, yang mana melanjutkan S2 jika diberi kesempatan 89,4% responden dengan bentuk program spesialis yang dii pisah (digandeng) yaitu keperawatan manajemen 20,5% dan 10,6% ingin melanjutkan S3 jika diberi kesempatan. Kesimpulan penelitian ini adalah kebutuhan akan pengembangan profesional berkelanjutan khususnya kegiatan pelatihan dan pendidikan sangat penting bagi alumni Ners Fakultas Keperawatan Universitas Riau untuk meningkatkan profesionalitasnya.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Kebutuhan Pengembangan Profesional Berkelanjutan Alumni</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>Continuing professional development is a process that must be carried out by each individual nurse in order to maintain and update the development of health services through setting high standards of professional practice. The purpose of this research was to determine the need for ongoing professional development activities which include training, seminars, workshops, and formal education for alumni of the Faculty of Nursing, Riau University. Design was descriptive quantitative. The research sample was 293 respondents taken using purposive sampling technique. The results showed the need for continuous professional development in the first priority is training (34.8%) with the type of training needed is emergency nursing training or BTCLS (19.8%), and the second highest priority is formal education (25.3%), who continued S2 if given the opportunity (89.4%) of respondents with the desired form of specialist programs namely management nursing (20.5%) and (10, 6%) want to continue with S3 if given the opportunity. The conclusion of this research is the need for continuing professional development especially training and education activities is very important for Nursing alumni of the Faculty of Nursing, University of Riau to improve their professionalism.</i></p>

**Keywords:**  
Need  
Continuing Professional  
Development  
Alumni

## Pendahuluan

Pemenuhan kebutuhan pasar tenaga kesehatan yang berkualitas merupakan salah satu tantangan bagi institusi pendidikan tenaga kesehatan baik dalam negeri maupun luar negeri. Kebutuhan terfokus pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, dan harus mampu memenuhi kebutuhan pasar luar negeri yang berfokus pada tersedianya tenaga kesehatan yang berkualitas tinggi yang mempunyai kompetensi standar internasional (Irfan & Rogaleli, 2015). Perawat sebagai tenaga kesehatan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan sehingga diperlukan kemampuan yang baik dalam melaksanakan perannya (Izzah, 2016).

Menurut *American Nurse Association* (2015), Perawat profesional akan bekerja berdasarkan kompetensi dan kewenangan yang sesuai dengan lingkup standar praktik. Perawat dalam menjalankan praktik senantiasa meningkatkan mutu pelayanan profesinya, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya yang diselenggarakan oleh pemerintah atau organisasi profesi (PMK No 02, 2010). Upaya perawat dalam meningkatkan pengembangan profesional berkelanjutan dengan mengikuti pendidikan formal, penelitian, pengabdian masyarakat, dan kegiatan ilmiah (PMK No 40, 2017).

Pendidikan keperawatan dapat dilakukan dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga mampu memberikan pelayanan keperawatan yang profesional (Kusnanto, 2014). Serta pendidikan keperawatan berkelanjutan yang merupakan tahap pengembangan keprofesian sistematis yang meliputi berbagai kegiatan yang dilakukan oleh seorang perawat praktisi untuk mempertahankan serta meningkatkan profesionalismenya sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Bentuk kegiatan PKB dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan praktik profesional, pengembangan keilmuan, pengabdian masyarakat, dan kegiatan ilmiah (DPP PPNI, 2016).

Pelaksanaan kegiatan Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB) harus sesuai dengan kebutuhan praktik keperawatan yang didasarkan pada standar pelayanan, standar profesi, dan standar prosedur operasional. Dimana dalam memenuhi kebutuhan pelayanan, pemilik atau pengelola fasilitas pelayanan kesehatan harus memfasilitasi perawat untuk mengikuti Pengembangan Profesional Berkelanjutan (UU No 38, 2014).

Studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti dengan metode wawancara pada bulan Juli 2019 terhadap 5 orang alumni Ners PSIK UR untuk mendapatkan data mengenai kebutuhan alumni terhadap pengembangan profesional berkelanjutan maka peneliti mewawancarai 5 alumni Ners PSIK UNRI, dimana alumni yang membutuhkan pelatihan ada 3 orang (60%), membutuhkan seminar 1 orang (20%), membutuhkan *workshop* 1 orang (20%), Dan tidak ada yang berencana melanjutkan pendidikan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kebutuhan pengembangan profesional berkelanjutan bagi alumni Ners Fakultas keperawatan Universitas Riau.

## Metode

Penelitian ini di gandeng oleh Forum Organisasi Keluarga Alumni (FOSKA) Fakultas Keperawatan Universitas Riau dimulai bulan Agustus sampai dengan Januari 2020. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh alumni Ners Fakultas Keperawatan Universitas Riau dari program A dan B yang tamat pada tahun 2007-2018. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 293 responden.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data yaitu kuesioner. Uji validitas kuesioner kebutuhan pengembangan profesionalitas berkelanjutan menunjukkan bahwa kuesioner valid dengan nilai  $r$  hitung = 0,489-0,737 yang > dari  $r$  tabel (0,444) pada semua pertanyaan. Kuesioner juga reliabel dengan nilai *cronbach alpha* = 0,835.

Analisa data menggunakan analisis univariat. Analisa data dilakukan secara universal dengan melihat hasil perhitungan frekuensi dan presentase dari penelitian yang nantinya dapat dipergunakan dalam pembahasan dan kesimpulan (Notoatmodjo, 2012). Data yang disajikan berupa kebutuhan pengembangan profesional berkelanjutan alumni Ners Fakultas Keperawatan Universitas Riau. Seperti prioritas kebutuhan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan, jenis pelatihan, topik seminar, topik *workshop*, pendidikan formal (S2 dan S3). Bentuk penyajian data menggunakan tabel distribusi frekuensi dan persentase.

## Hasil dan Pembahasan

### Program Pendidikan

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Program Pendidikan**

Program	N	(%)
A (S1 Ners)	196	66,9
B (Transfer DIII-S1)	97	33,1

Tabel 1. Menunjukkan dari 293 responden yang diteliti sebagian besar responden adalah alumni Ners FKp UNRI yang berasal dari program (A) SI Ners (66,9%). Program pendidikan keperawatan khususnya alumni yang berasal dari program A didasarkan karena banyaknya alumni yang berkeinginan mendalami ilmu keperawatan guna meningkatkan kompetensi dan ilmu pengetahuannya serta meningkatkan kualitas hidup mereka saat ini.

Berbagai upaya untuk lebih mengembangkan pendidikan keperawatan profesional memang sedang dilakukan. Caranya dengan mengkonfersikan pendidikan SPK ke jenjang program pendidikan Ners (S1 Keperawatan) (Nursalam, 2011). Hal ini menunjukkan alumni yang berasal program A didasarkan karena banyaknya yang berkeinginan mendalami ilmu keperawatan guna meningkatkan kompetensi dan ilmu pengetahuannya serta meningkatkan kualitas hidup mereka saat ini.

### Tahun Tamat

**Tabel 2. Data Partisipan Berdasarkan Tahun Tamat**

Tahun Tamat	N	(%)
2007	3	1,0
2008	5	1,7
2009	14	4,8
2010	19	6,5
2011	26	8,9
2012	23	7,8
2013	37	12,6
2014	44	15,0
2015	29	9,9
2016	22	7,5
2017	19	6,5
2018	52	17,7

Tabel 2. Menunjukkan dari 293 responden yang diteliti sebagian besar responden tamat pada tahun 2018 (17,7%). Alumni yang tamat pada tahun 2018 kemungkinan besar mereka baru memasuki dunia kerja sehingga diperlukannya peningkatan kompetensi guna meningkatkan kualitas pekerjaannya saat ini sehingga dapat memberikan pelayanan keperawatan yang optimal sekaligus dapat meningkatkan jenjang karir mereka saat ini. Peraturan Menteri Kesehatan No 40 (2017), menjelaskan bahwa alasan perlunya pengembangan profesional berkelanjutan didasarkan adanya kenaikan jenjang karir (*Challenge*). Dimana peningkatan jenjang karir profesional melalui pengembangan profesional berkelanjutan bagi perawat diperuntukan beberapa persyaratan sesuai level karir dimana dalam hal ini kenaikan penjenjangan karir bagi perawat harus sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan dan harus mampu memenuhi seluruh kompetensi yang ditetapkan berdasarkan level karir untuk dapat mengajukan permohonan kenaikan jenjang karir dan mengikuti proses kredensialing.

### Pendidikan Terakhir

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	N	(%)
S1 Ners	262	89,4
S2	31	10,6
S3	0	0

Tabel 3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir alumni Ners FKp UNRI mayoritas adalah S1 Ners (89,4%). Karakteristik yang dapat mempengaruhi seseorang adalah semakin tinggi pendidikan akan semakin kritis, logis, dan sistematis dalam berpikir selain itu perawat yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan profesinya akan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan pelayanan medis atau melakukan tindakan perawatan terhadap pasien. Hasil penelitian Rongkonusa, dkk (2015), menunjukkan ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat. Pengembangan dan pembinaan pendidikan tinggi keperawatan diarahkan untuk meningkatkan mutu pendidikan, sehingga para perawat dengan tingkat pendidikan terakhirnya benar-benar menunjukkan sikap profesional, menguasai ilmu pengetahuan keperawatan dalam kadar yang memadai serta menguasai keterampilan profesional keperawatan agar dapat meningkatkan kinerjanya (Nursalam, 2011).

**Tempat Bekerja**

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Bekerja**

Tempat Bekerja	N	(%)
RS Negeri	79	27,0
RS Swasta	68	22,9
Puskesmas	50	17,1
Institusi Pendidikan	26	8,9
RS Jiwa	21	7,2
Klinik Kesehatan	10	3,4
Dinas Kesehatan	8	2,7
Praktik Mandiri	0	0
Lain-Lain	31	10,6

Tabel 4 menunjukkan bahwa RS menjadi tempat bekerja yang paling diminati oleh Alumni Ners FKp UNRI yaitu (27,0%) bekerja di RS Negeri dan (23,2%) bekerja di RS Swasta. Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan sarana pelayanan kesehatan dimana untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit maka perlu dilakukan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tenaga perawat guna dapat memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas.

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna atau bermutu serta aman dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) (Aditama, 2011). Tenaga keperawatan dalam hal ini perawat merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Sumber Daya Manusia Kesehatan, tentunya kemampuan dan kompetensi harus ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan khususnya pelayanan di rumah sakit, maka dalam hal ini rumah sakit harus memberikan sarana bagi perawat dalam meningkatkan profesionalitas pekerjaannya guna memberikan pelayanan yang optimal.

**Prioritas Kebutuhan Pengembangan Profesional Berkelanjutan**

**Tabel 5. Prioritas Kebutuhan Kegiatan Pengembangan Profesional Berkelanjutan**

Kegiatan PPB	Prioritas	N	(%)
Pelatihan	1	102	34,8
	2	48	16,4
	3	89	30,4
	4	54	18,4
Pendidikan	1	74	25,3
	2	38	13,0
	3	86	29,4
	4	95	32,4
Workshop	1	69	23,5
	2	67	22,9
	3	107	36,5
	4	50	17,1
Seminar	1	63	21,5
	2	104	35,5
	3	86	29,4
	4	40	13,7
Total		293	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa pelatihan menjadi prioritas I terbanyak yang dibutuhkan (34,8%).

**Pelatihan (Jenis Pelatihan)**

Tabel 6. Menunjukkan bahwa pelatihan *Emergency Nursing/ BTCLS* paling dibutuhkan oleh alumni Ners FKp UNRI (19,8%).

**Tabel 6. Kebutuhan Jenis Pelatihan**

Jenis Pelatihan	n	(%)
<i>Emergency Nursing/ BTCLS</i>	58	19,8
Manajemen bangsal dan manajemen asuhan keperawatan profesional	32	10,9
<i>Training of trainer</i>	30	10,2
Pelatihan penilaian kompetensi klinik ( <i>assesor</i> )	25	8,5
<i>Critical care</i>	21	7,2
Kamar bedah dasar	16	5,5
Perawatan luka & stoma	15	5,1
Pelatihan <i>infection prevention control nurse</i> (dasar, tingkat lanjut, dan <i>training of trainer</i> )	12	4,1
Kardiologi dasar	9	3,1
Hemodialisis	8	2,7
<i>Flight nursing</i>	8	2,7
Pelatihan <i>intensive care pediatrik dan neonatus</i> (PICU dan NICU)	8	2,7
<i>Psychiatric intensive care unit</i>	7	2,4
Pelatihan keperawatan urologi dasar	7	2,4
Perawatan mata dasar	7	2,4
Bronkoskopi	6	2,0
Endoskopi	6	2,0
<i>Orthopedi advance skill &amp; velo</i>	5	1,7
<i>Maternity care advance</i>	5	1,7
Lain-Lain	8	2,7

Menurut asumsi peneliti pelatihan menjadi bentuk kegiatan pengembangan profesionalitas yang dapat meningkatkan kompetensi sekaligus meningkatkan skill atau keterampilan agar dapat memberikan pelayanan keperawatan yang optimal berorientasi pada keselamatan pasien. Hasil ini didukung oleh penelitian Izzah (2016), yang menunjukkan bahwa sebanyak (99,4%) perawat ingin mengikuti pelatihan jika diberikan kesempatan. Adapun alasan perlunya perawat diberikan pelatihan menurut Buchbinder dan Nancy (2018), agar kompetensi perawat semakin meningkat sehingga kinerja perawat pun semakin meningkat yang akan berdampak pada peningkatan kinerja rumah sakit.

Hal ini menunjukkan pelatihan BTCLS merupakan pelatihan yang paling dibutuhkan dalam pengembangan profesionalitas

berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan terkait kompetensi kegawatdaruratan. Penelitian yang dilakukan Ginting (2019), menjelaskan bahwa kebutuhan pelatihan bagi personil UGD di RS Marinir ditemukan masih terdapat perawat yang belum memiliki pelatihan dasar UGD. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Simbolon (2016), bahwa sebanyak 40% perawat jarang mendapat pelatihan disebabkan jumlah perawat IGD yang banyak sehingga diberlakukan sistem giliran.

Pelatihan BTCLS merupakan salah satu pelatihan kegawat daruratan yang berperan penting untuk meningkatkan keterampilan dalam penanggulangan penderita gawat darurat yang memadai serta mampu mengenali keadaan yang mengancam nyawa pada penderita gawat darurat untuk dapat bekerja di UGD, ICU, Klinik, dan Puskesmas (TEAM INTC, 2014).

**Pendidikan Formal  
(Jenjang Pendidikan dan Program Magister (S2))**

**Tabel 7. Kebutuhan Jenjang Pendidikan**

Jenjang Pendidikan	(f)	(%)
S2	262	89,4
S3	31	10,6

Tabel 7. menunjukkan bahwa sebagian responden berminat melanjutkan pendidikan S2 jika diberi kesempatan sebanyak 262 responden (89,4%). dan sebagian lainnya berminat melanjutkan pendidikan S3 sebanyak 31 responden (10,6%). Tabel 8. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berminat melanjutkan pendidikan S2 dengan program magister spesialisasi keperawatan manajemen (20,5%). Pendidikan formal menjadi prioritas terbanyak ke 2 yang dibutuhkan bagi alumni Ners FKp UNRI (25,3%) dimana yang berminat melanjutkan pendidikan S2 jika diberi kesempatan sebanyak 262 responden (89,4%) dengan program spesialis yang paling diminati yaitu keperawatan manajemen (20,5%) dan sebagian lainnya berminat melanjutkan pendidikan S3 sebanyak 31 responden (10,6%).

**Tabel 8. Kebutuhan Program Magister Spesialisasi (S2) Keperawatan**

	Spesialis Keperawatan	N	(%)
Program Magister dalam Negeri	Keperawatan Manajemen	60	20,5
	Keperawatan Medikal Bedah	48	16,4
	Keperawatan Kritis	40	13,7
	Keperawatan Komunitas	33	11,3
	Keperawatan Jiwa	27	9,2
	Keperawatan Anak	22	7,5
	Keperawatan Maternitas	13	4,4
Program Magister Luar Negeri	S2 luar negeri	19	6,5

Menurut asumsi peneliti melanjutkan pendidikan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi seseorang sehingga dapat meningkatkan profesionalitas seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh (Ratmatania, dkk 2014), diketahui sebanyak (56,5%) perawat memiliki motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan sarjana keperawatan. Ilmu keperawatan terus berkembang seiring dengan berkembangnya pengetahuan masyarakat sehingga pendidikan perawat semakin diperhatikan pengembangan dan pelaksanaannya dalam asuhan keperawatan untuk menunjang atau meningkatkan mutu keperawatan professional (Kusnanto, 2014).

Langkah awal yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu keperawatan profesional adalah mengembangkan pendidikan keperawatan dan memberikan kesempatan bagi perawat untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi (Nursalam & Ferry, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa perawat harus menguasai bidang pendidikan karena dengan mempelajari ilmu pendidikan seorang perawat diharapkan dapat memberi dan menerima informasi yang akan dibutuhkan dalam menghadapi pasien (orang lain) sehingga mampu mengarahkan pada

pencapaian kompetensi profesional (Nursalam, 2011).

**Workshop (Topik Workshop)**

**Tabel 9. Kebutuhan Topik Workshop**

Topik Workshop	(f)	(%)
Komunikasi efektif pada pasien keluarga dan anggota tim kesehatan	50	17,1
Kesiapsiagaan darurat bencana	35	11,9
Implementasi asuhan keperawatan dengan SDKI	30	10,2
Sistem dokumentasi keperawatan	22	7,5
Deteksi dini penyakit non menular misal DM, HT, kanker, dll	22	7,5
Manajemen kepemimpinan dan keterampilan tata kelola	19	6,5
<i>preceptorship</i> (pembimbing klinik)	19	6,5
perawatan klien	18	6,1
Pengendalian dan pencegahan penyakit infeksi HIV dan AIDS	15	5,1
perawatan kesehatan ibu hamil, bayi, dan anak	14	4,8
Management administrasi obat	13	4,4
Pengelolaan peralatan kesehatan	12	4,1
Deteksi dini kesehatan mental	10	3,4
Manajemen konflik	9	3,1
Lain-lain	5	1,7

Tabel 9. menunjukkan bahwa topik *workshop* yang dibutuhkan oleh alumni Ners FKp UNRI yaitu terkait kompetensi komunikasi efektif pada pasien, keluarga dan anggota tim kesehatan (17,1%). *Workshop* menjadi prioritas terbanyak ke 3 yang dibutuhkan bagi alumni Ners FKp UNRI (23,5%). Hal ini menunjukkan bahwa alumni Ners FKp UNRI tertarik menambah pengetahuan dan meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti *workshop*. Hasil ini didukung oleh penelitian Izzah (2016), yang menunjukkan bahwa (96,7%) perawat mau mengikuti *workshop* apabila diberikan kesempatan.

*Workshop* berfungsi untuk memberikan pengajaran atau pelatihan pada suatu bidang mengenai teori dan juga praktek (Laba & Rinyanthi, 2018). Penelitian yang

dilakukan Caroll (2009), menunjukkan bahwa *workshop* efektif sebagai media pembelajaran. Sebanyak (90%) responden menyatakan *workshop* sangat efektif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa 6 bulan setelah diadakan *workshop*, responden menunjukkan adanya konsistensi dalam peningkatan pengetahuan, sikap, dan kepercayaan diri terhadap materi yang disampaikan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa topik *workshop* yang dibutuhkan oleh alumni Ners FKp UNRI yaitu terkait kompetensi komunikasi efektif pada pasien, keluarga dan anggota tim kesehatan (17,1%). Menurut peneliti kompetensi komunikasi efektif pada pasien, keluarga dan anggota tim dapat berpengaruh dalam kinerja perawat hal ini didasarkan karena dalam memberikan pelayanan yang optimal perlu adanya komunikasi yang efektif.

Penelitian yang dilakukan Kusminarti (2013), menjelaskan bahwa komunikasi dalam lingkungan kerja baik kepada pasien, keluarga maupun tenaga medis lainnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Majd & Ibrahim (2009), menjelaskan bahwa dalam menilai kinerja perawat, salah satunya dengan melihat kemampuan personal berkomunikasi didalam pekerjaan, yaitu kemampuan menghibur pasien, memberikan masukan yang produktif dengan anggota tim lainnya, saling percaya, menerima dan menghargai antar anggota tim. Pengetahuan tentang keterampilan komunikasi memiliki pengaruh kecil tapi signifikan terhadap kinerja, hasil itu disebabkan waktu yang tidak banyak mengikuti pelatihan atau *workshop* (Humpnirs 2009).

**Seminar (Topik Seminar)**

Tabel 10. menunjukkan bahwa topik Seminar yang dibutuhkan oleh alumni Ners FKp UNRI yaitu topik terkait kompetensi agen pembaharu terkait asuhan melalui *evidence based practice* (16%).

**Tabel 10. Kebutuhan Topik Seminar**

<b>Topik Seminar</b>	<b>(f)</b>	<b>(%)</b>
Menerapkan agen pembaharu terkait asuhan <i>evidence based practice</i>	47	16
Keperawatan gawat darurat	33	11,3
Asuhan keperawatan Manajemen asuhan keperawatan di RS	26	8,9
Manajemen strategik asuhan keperawatan	23	7,8
Keselamatan pasein	16	5,5
<i>Caring</i>	15	5,1
Komunikasi therapeutic	15	5,1
Keperawatan kritis	14	4,8
Pencegahan dan pengendalian infeksi	14	4,8
Pengelolaan asuhan keperawatan	12	4,1
Audit asuhan keperawatan	12	4,1
Sistem informasi keperawatan	11	3,8
FMEA	10	3,4
Manajemen konseling	9	3,1
Metodologi keperawatan	9	3,1
Praktik keperawatan berbasis bukti	7	2,4
Manajemen konflik	5	1,7
Keperawatan bencana	5	1,7
Manajemen resiko	4	1,4
Lain-lain	4	1,4
	2	0,7

Seminar menjadi prioritas terbanyak ke 4 yang dibutuhkan bagi alumni Ners FKp UNRI (21,5%). Hasil ini didukung oleh penelitian Izzah (2016), yang menunjukkan (98,7%) perawat mau mengikuti seminar apabila diberikan kesempatan. Seminar bertujuan menemukan cara atau jalan pemecahan masalah materi yang dikemukakan penyaji dibahas dari berbagai aspek dan sudut pandang.

Seminar berfokus pada satu topik tertentu yang khusus, dimana mereka dapat berpartisipasi secara aktif. Selain itu pembahasan dalam seminar biasanya memakan waktu yang lama karena sifatnya yang ilmiah (Laba & Rinyanthi, 2018). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa topik seminar yang dibutuhkan oleh alumni Ners FKp UNRI yaitu topik terkait kompetensi agen

pembaharu terkait asuhan melalui *evidence based practice* (16%). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi terkait *evidence based practice* perlu, guna menunjang profesionalitas alumni Ners FKp UNRI.

*Evidence Based Nursing Practice* sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, keselamatan pasien, keefektifan manajemen dalam pengelolaan pelayanan keperawatan, dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya bukti empiris dalam melaksanakan pelayanan (Ligita, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan (Elysaabeth, dkk 2014), menemukan bahwa hanya 26% perawat yang memiliki kompetensi yang baik dalam aplikasi EBNP. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irmayanti, dkk (2019), menunjukkan bahwa perawat memahami konsep EBNP masih secara superfisial.

## Kesimpulan

Pelatihan menjadi bentuk kegiatan Pengembangan Profesional Berkelanjutan yang paling di butuhkan oleh alumni Ners FKp UNRI dilihat dari banyaknya alumni yang membutuhkan pelatihan BTCLS. Selain itu pendidikan formal juga menjadi prioritas terbanyak kedua yang dibutuhkan oleh alumni Ners FKp UNRI dilihat dari banyaknya alumni yang memiliki motivasi melanjutkan pendidikan jika diberikan kesempatan. Hasil ini dapat menjadi acuan perencanaan bagi komisariat PPNI atau Institusi Pendidikan untuk dapat bekerja sama dalam mengembangkan atau melaksanakan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan.

## Ucapan Terima Kasih

Sujud syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan ku kekuatan, dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam terlimpahkan kepada rasulullah Muhammad SAW. Kupersembahkan karya skripsi ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi ibunda dan ayahanda, adik, dosen pembimbing skripsi dan sahabat yang telah mendukung dan memberikan doa sehingga

tanpa mereka skripsi ini tidak akan pernah selesai.

## Referensi

- Aditama, T.Y. (2011). *Manajemen administrasi rumah sakit*. Jakarta: UI-Press
- American Nurse Association (ANA). (2015). *Standards of Professional Nursing Practice*. <https://www.iupuc.edu/health>
- Buchbinder, S., B & Nancy, H., S. (2018). *Manajemen pelayanan kesehatan*. Jakarta : EGC
- Carroll, dkk (2009). Genetic education for primary care providers. *The journal of canadian family physician*. Volume 55 :92-97. Canada. University of ottawa
- Dewan Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia. (2016). *Pedoman Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan Perawat Indonesia*. Jakarta: DPP PPNI
- Elysaabeth, dkk. (2015). Hubungan tingkat pendidikan perawat dengan kompetensi *evidence based practice*. *Jurnal Skolastik Keperawatan*. volume 01 Nomor 1 : 17-18. Universitas Kristen Krida Wacana
- Ginting, A. (2019). Analisis kebutuhan pelatihan personal unit gawat darurat di rumah sakit Al Mariner Cilandak. *Jurnal Manajemen dan Administrast Rumah Sakit Indonesia*. Volume 03 Nomor 1 : 50-52. Jakarta : Universitas Respati Indonesia
- Humpnirs, G.M. (2009). Communication skills knowledge, understanding and OSCE performance in medical trainees: a multivariate prospective study using structural equation modelling. *The journal of medical education*. Volume 12 No 36 : 842-851.UK. University of Manchester
- Irfan, & Rogaleli, Y.C.L., (2015). Evaluasi Kinerja Lulusan Keperawatan Kupang Poltekkes Kemenkes Kupang oleh Stakeholder di Kota Kupang. *Jurnal Info Kesehatan*. Volume 14 Nomor 2: 975. Kupang: Poltekkes Kupang
- Izzah, F.S. (2016). *Gambaran Pendidikan Berkelanjutan Perawat di RSUD Salatiga*. Skripsi. Semarang. Universitas Diponegoro
- Kusnanto. (2014). *Pengantar profesi & praktik keperawatan profesional*. Jakarta: EGC
- Kusminarti, R. (2013). Persepsi tentang profesionalisme, komunikasi, motivasi

- kerja, lingkungan kerja dan kinerja perawat. *Jurnal ekonomi manajemen sumer daya*. Volume 04 Nomor 2 : 73-75. Surakarta : RS PKU Muhammadiyah Karanganyar
- Laba, I.N., & Rinyanthi, N.M. (2018). *Buku ajar bahasa indonesia berbasis karya tulis ilmiah*. Yogyakarta: Deepublish
- Ligita, T. (2012). Pengetahuan, sikap dan kesiapan perawat klinis dalam implementasi Evidence Based Practice. *Ners Jurnal keperawatan*. Volume 8 No 1 : 83-95. Pontianak. Universitas Tanjungpura
- Majd, T., & Ibrahim, A.F. (2009). Career commitment and job performance of jordanian nurses. *The journal of nursing forum*. Volume 43 No 1 : 27-34. Jordania
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. (2011). *Manajemen keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam, & Ferry, E. (2009). *Pendidikan dalam keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 02 tahun 2010. *Izin dan penyelenggaraan praktik perawat*. Diperoleh 2 mei 2019 dari <https://www.persi.or.id/images/>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2017. *Pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis*. Diperoleh <http://hukor.kemkes.go.id/>
- Ratmanita, dkk. (2014). *Hubungan jabatan, masa kerja dan dukungan keluarga dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang sarjana keperawatan*. <https://jom.unri.ac.id/>
- Rongkonusa, dkk. (2015). *Hubungan antara pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit daerah (RSUD) kabupaten kepulauan talaud*. <http://medkesfkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/Paulini-Merry-Rongkonusa.pdf>
- Team INTC. (2014). *Basic trauma cardiac life support (BTCLS) in disaster*. Jakarta : Sagung Seto
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014. *Keperawatan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 307. Diperoleh 02 September 2019 dari <https://www.persi.or.id>