

PENGALAMAN PERAWAT DALAM PROGRAM PENINGKATAN PENDIDIKAN FORMAL

Agnes Rini Eka Wulandari¹, Rr. Tutik Sri Hariyati², Kuntarti³
Hanny Handiyanti⁴, Titiiek Muhaeriwati⁵
Universitas Indonesia^{1,2,3,4}
RSPAD Gatot Soebroto⁵
riniagnes226@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman perawat dalam peningkatan pendidikan formal di RS X Lampung Selatan. Metode yang digunakan adalah desain penelitian kualitatif fenomenologi menggunakan pendekatan deskriptif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa diperoleh lima tema untuk pengalaman perawat yaitu: 1) Pemahaman terhadap pentingnya pendidikan formal bagi perawat; 2) Dukungan bagi perawat dalam melanjutkan sekolah; 3) Hambatan dalam meningkatkan pendidikan formal; 4) Kepuasan terhadap upaya manajer dalam mendukung peningkatan pendidikan; 5) Dampak program peningkatan pendidikan formal. Simpulan, Program pengembangan staf perawat harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan. Peran dan fungsi manajer keperawatan sangat penting agar program peningkatan pendidikan formal dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan. Perlunya manajer memberikan kebijakan dan perencanaan terkait dengan peningkatan pendidikan formal dapat berupa SK, Pedoman, Panduan, SPO, dan Program.

Kata Kunci : Pendidikan Formal, Perawat, Perencanaan

ABSTRACT

This study aims to explore nurses' experiences in improving formal education at X Lampung Selatan Hospital. The method used is a phenomenological qualitative research design using a descriptive approach. The research results show that there are five themes for nurses' experience, namely: 1) Understanding of the importance of formal education for nurses; 2) Support for nurses in continuing their studies; 3) Obstacles in increasing formal education; 4) Satisfaction with the manager's efforts to support education improvement; 5) Impact of formal education improvement program. In conclusion, the nursing staff development program must be a priority in efforts to improve service quality. The role and function of the nursing manager are significant so that formal education improvement programs can run well and in line with expectations. The need for managers to provide policies and planning related to improving formal education in the form of SK, Guidelines, Guidelines, SPO, and Programs.

Keywords: Formal Education, Nursing, Planning

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang berkualitas menjadi salah satu dari kualitas pelayanan kesehatan. Pengembangan dan peningkatan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki menjadi kewajiban tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya. Pelayanan kesehatan yang berfokus pada patient safety akan didukung SDM keperawatan yang berkualitas (Karami et al., 2017).

Perawat sebagai suatu profesi memiliki *body of knowledge* (tubuh pengetahuan) yaitu ilmu keperawatan yang diperoleh dari pendidikan formal. Tenaga perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan, yang ditempuh di dalam maupun di luar negeri, diakui oleh pemerintah dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Wulandari et al., 2022).

Seorang tenaga perawat telah melalui pendidikan tinggi keperawatan yang terdiri dari : 1) pendidikan vokasi; 2) pendidikan akademik; 3) pendidikan profesi; yang menjadi dasar profesinya. Ada dua jenis perawat menurut UU Keperawatan yaitu perawat vokasi dan perawat profesi. Perawat profesi terdiri dari Ners dan Ners Spesialis.

Perawat berperan sangat penting dalam keberhasilan pelayanan kesehatan. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit yang mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan pelayanan kesehatan yang paripurna kepada klien, karena melayani pasien selama 24 jam dalam sehari secara biopsikososial spiritual. Perawat memfokuskan pekerjaannya pada memberikan pelayanan perawatan kepada individu, keluarga dan komunitas untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Perawat harus terus terlibat secara aktif dalam pengembangan profesional berkelanjutan untuk mempertahankan standar asuhan keperawatan yang tinggi melalui praktik yang kompeten (Mlambo et al., 2021). Upaya pengembangan sumber daya keperawatan berkelanjutan perlu dilakukan dalam mempertahankan mutu perawat dalam pemberian asuhan keperawatan (Nilasari et al., 2021).

Kondisi ketenagaan di sebagian besar rumah sakit masih didominasi oleh perawat vokasi. Sesuai data dari Dirjen Bina Upaya Kesehatan Kemkes tahun 2017 klasifikasi perawat dari jenjang pendidikan total perawat 296.876 dari 15.263 unit layanan kesehatan di Indonesia, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar atau sebanyak 230.262 (77,56%) perawat yang bekerja di rumah sakit berlatar belakang pendidikan non Ners, yaitu perawat lulusan Diploma – III Keperawatan atau lulusan SI tanpa pendidikan profesi. Perawat Ners sebanyak 32.189 (10,84%), dan spesialistik sebanyak 18.525 (6,24%) dan yang berpendidikan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) sebanyak 15.347 (5,17%). Kondisi ini belum sesuai dengan standar profesi keperawatan sebagai pemberi asuhan keperawatan yang professional (Setiyawati et al., 2022).

Pendidikan formal saat ini telah menjadi investasi global secara signifikan dalam menjawab tantangan masa depan (Wulandari et al., 2022). Dengan pendidikan formal yang memadai diharapkan setiap perawat dapat memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang terbaik berdasarkan standar yang telah ditetapkan,

Manajer perawat harus mempunyai rencana pengembangan pendidikan sebagai upaya untuk menyelaraskan pencapaian mutu pelayanan kesehatan (Dewi et al., 2021). Permasalahan dari manajemen yang sering ditemukan dalam program pengembangan staf tentang pendidikan formal yang belum optimal dikarenakan manajer keperawatan belum melaksanakan *mapping* ketenagaan secara maksimal. Dukungan dan motivasi yang ditunjukkan oleh jajaran manajemen rumah sakit dan komunikasi yang baik akan mendorong untuk melakukan inovasi dan perbaikan sehingga mendukung peningkatan kualitas

manajemen keperawatan terkait permasalahan pengembangan pendidikan formal keperawatan.

Manajer keperawatan juga perlu mempunyai kemampuan dalam melakukan identifikasi terhadap kebutuhan belajar tenaga perawat tentang pendidikan berkelanjutan dan berupaya mencapainya dengan terlibat dalam kegiatan pembelajaran yang sesuai dan berkualitas tinggi (Masiyati et al., 2020). Sehingga pada akhirnya target peningkatan pendidikan formal perawat dapat tercapai sesuai dengan peta perencanaan dan proporsi yang tepat.

Hasil studi pendahuluan di RS X di Lampung Selatan di Desember 2021 dari 185 tenaga perawat, lebih dari setengahnya (59%) adalah perawat vokasi dan Ners sebanyak 35%, sisanya masih lulusan SI keperawatan sebanyak 5% dan masih ada 1% lulusan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK). Saat ini, perawat yang sedang melanjutkan pendidikan ke jenjang Ners sebanyak tujuh (7) orang dengan program izin belajar dan magister keperawatan sebanyak tiga (3) orang.

Rumah sakit X di Lampung Selatan saat ini didominasi perawat vokasi. Hasil studi pendahuluan di RS X tersebut didapatkan motivasi dan pertimbangan perawat saat memutuskan melanjutkan sekolah ternyata berbeda dengan harapan pihak manajemen. Beberapa yang menjadi pertimbangan perawat tersebut selain berkaitan dengan faktor individu, juga berkaitan dengan peran pihak manajemen, seperti reward yang didapat setelah pendidikan tidak meningkat dan belum optimalnya *mapping* pengembangan staf perawat melalui peningkatan pendidikan formal.

Dampak dari peningkatan pendidikan formal pada perawat belum sepenuhnya dirasakan baik oleh perawat itu sendiri maupun pihak manajemen. Hal ini menyebabkan peningkatan pendidikan formal perawat belum menjadi prioritas dalam pengembangan staf perawat. Penelitian tentang peningkatan pendidikan formal banyak dilakukan secara kuantitatif tentang motivasi dan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal, tetapi penelitian kualitatif tentang peningkatan pendidikan formal perawat masih jarang dilakukan

Penelitian kualitatif yang membahas tentang pengalaman perawat dalam meningkatkan pendidikan dan dampak yang dirasakan oleh perawat belum banyak diteliti, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian kualitatif fenomenologi yang akan mengeksplorasi bagaimana sebenarnya pengalaman perawat dalam program peningkatan pendidikan formal.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan deskriptif, fokus pada pengumpulan data dari pengalaman kelompok personal yang mempunyai karakteristik yang sama yaitu perawat yang sudah melanjutkan sekolah dan secara kronologis membuat urutan makna pengalaman tersebut.

Partisipan

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu merupakan penentuan partisipan berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan penelitian. Partisipan yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari perawat RS X Lampung Selatan, untuk memenuhi tujuan penelitian maka ditetapkan kriteria inklusi : Perawat D3 yang telah menjalani peningkatan pendidikan jenjang Ners, Sekurang-kurangnya PK 3, bersedia menjadi partisipan selama proses penelitian berlangsung. Data didapatkan dari 9

partisipan, dengan wawancara mendalam, menggunakan pedoman wawancara, juga dipertimbangkan pula dengan ketercapaian kelengkapan data yang diperlukan peneliti sehingga tercapai kejenuhan (*saturated*) atau tidak terdapat informasi data yang diperlukan.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data memakai metode wawancara mendalam semi berstruktur, dengan pertanyaan terbuka dan menggunakan *probes* yang telah disiapkan sebelumnya, waktu yang diperlukan untuk wawancara 50 menit. Panduan wawancara terdiri dari tujuh (7) pertanyaan terbuka untuk mengeksplorasi pengalaman perawat dalam program peningkatan pendidikan formal.

Pengumpulan data dilakukan pada Bulan Mei - Juni 2022. Peneliti menggunakan alat bantu berupa alat perekam, buku catatan dan pedoman wawancara semiterstruktur saat wawancara berlangsung. Pelaksanaan wawancara dalam penelitian dilakukan dalam keadaan informal, dengan waktu yang disepakati bersama, dan tempat yang kondusif.

Analisis Data

Peneliti melakukan analisis data bersifat subjektif karena peneliti sebagai instrumen dalam pengambilan data dan analisis data. Proses analisis data yang dilakukan peneliti menggunakan metode Collaizi (1978) yang terdiri dari tujuh langkah yaitu: (1) Peneliti mentranskripsikan rekaman wawancara secara verbatim ke dalam teks, dan membaca deskripsi dari partisipan beberapa kali; (2) Peneliti melakukan ekstraksi pernyataan/kalimat penting dari setiap deskripsi atau menjadikan kutipan partisipan disajikan untuk mengilustrasikan tema/temuan, tema utama disajikan dengan jelas dalam temuan, kemudian memberikan tanda pada pernyataan yang bermakna, setiap kutipan ditandai dengan nomer peserta, dan digunakan peneliti sebagai koding atau kata kunci; (3) Peneliti merumuskan makna dari pernyataan penting yang diperoleh dari partisipan (koding/ kata kunci), kemudian diidentifikasi kembali untuk mencari kemiripan antara satu dengan yang lainnya sehingga diperoleh kategori yang merupakan satuan persepsi dari setiap koding partisipan/tema-tema minor; (4) Peneliti mengatur makna, merumuskannya kedalam tema, dan mempresentasikan dalam bentuk matriks atau pohon data; (5) Peneliti melakukan interpretasi hasil penelitian, mengkategorikan konsep dan topik dalam bentuk deskripsi mendalam dari fenomena yang diteliti; (6) Peneliti membangun deskripsi yang komprehensif terhadap masalah yang diteliti; (7) Peneliti melakukan validasi data pada partisipan atau mengharapkan umpan balik dari partisipan untuk memastikan konsistensi data yang ditemukan.

Keterpercayaan

Meningkatkan reliabilitas penelitian, dengan melakukan review melibatkan peneliti lain. Peneliti juga menggunakan WhatsApp untuk melakukan *member check* dengan partisipan dalam upaya validasi bahwa hasil analisa/transkrip sesuai dengan pengalaman yang diungkapkan oleh partisipan.

Pertimbangan Etis

Penelitian ini mengikuti proses tinjauan etik, dan persetujuan komite etik Universitas Indonesia (Nomor persetujuan etik: KET-116/UN2.F12.D1.2.1/PPM.00.02/2022). Semua partisipan mengisi formulir *informed consent*. Pengumpulan data dilakukan setelah partisipan diberitahu tentang tujuan penelitian. Partisipasi dijelaskan bahwa penelitian bersifat sukarela dan partisipan dapat memilih untuk tidak menyelesaikan wawancara tanpa

konsekuensi apa pun. Selanjutnya, para partisipan diberitahu tentang anonimitas dan bahwa data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya serta nama partisipan diberi kode dari P1-P9.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Peserta

Tabel. 1
Karakteristik Demografi Peserta ($n : 9$)

Kode Partisipan	Usia (thn)	Jenis Kelamin	Jenjang Perawat	Masa Kerja (thn)	Status	Pendidikan terakhir	Unit Kerja	Jabatan
P1	43	P	PK III	21	Menikah	S1 Ners	R. Vip	Kepala Ruangan
P2	39	P	PK III	18	Menikah	S1 Ners	HCU	Kepala Ruangan
P3	45	P	PK III	16	Menikah	S1 Ners	R. Anak	Kepala Ruangan
P4	44	P	PK III	21	Menikah	S1 Ners	Kls I A	Ketua Tim
P5	35	P	PK III	13	Menikah	S1 Ners	Kls I B	Ketua Tim
P6	47	L	PK III	16	Menikah	S1 Ners	R. OK	Ketua Tim
P7	33	L	PK III	10	Menikah	S1 Ners	Poli ortopedi	Perawat Pelaksana
P8	42	P	PK III	12	Menikah	S1 Ners	R. Kls I A	Perawat Pelaksana
P9	43	P	PK III	20	Menikah	S1 Ners	Poli PD	Perawat Pelaksana

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 12 orang, yang berasal dari RS X Jakarta. Rentang usia partisipan berada pada usia 38 sampai 58 tahun. Jenis kelamin partisipan mayoritas 91,6 % adalah perempuan, dan masa kerja berada pada rentang 14 sampai 36 tahun. Tingkat pendidikan partisipan pada penelitian ini sebanyak 75 % adalah Ners, dan 25% adalah D3 Keperawatan. Unit kerja partisipan bervariasi terdiri dari ruangan Poliklinik Rawat Jalan dan Rawat Inap. Jabatan partisipan dalam penelitian ini sebanyak 50 % adalah Kepala Ruangan, sebanyak 50 % adalah Perawat Pelaksana.

Temuan Tematik

Pemahaman terhadap Pentingnya Pendidikan Formal bagi Perawat

Tema ini terdiri dari tiga kategori yaitu: 1) Tuntutan dalam meningkatkan pendidikan formal; 2) Motivasi / dorongan untuk meningkatkan pendidikan formal; 3) Performa kinerja perawat; Hubungan antar kategori kemudian membentuk tema pemahaman terhadap pentingnya pendidikan formal bagi perawat. Berikut beberapa contoh kutipan pernyataan partisipan sesuai urutan kategori.

Kategori 1:

“Yang pertama karena ada pembaruan dari D3 ke S1 Ners jadi harus tahu tuntutan rumah sakit untuk meningkatkan kinerja, untuk update ilmu, meningkatkan ilmu dan memperbarui ilmu yang sudah saya punya “ (P1)

“Motivasi dan keinginan saya untuk meningkatkan pendidikan formal yang pasti untuk menambah ilmu” (P2)

“Pada dasarnya karena memang kan dulu saya memang agak susah jadi kan itu karena zaman dulu mungkin waktu itu baru saya yang ambil dari D3 ke S.kep...agak berat...Saya berusaha sekolah juga karena meningkatkan pendidikan karena untuk menambah pengetahuan...” (P3)

Kategori 2:

“ pendidikan untuk kalau kita udah ini...untuk kuliah gitu loh untuk golongan, pangkat nanti untuk kenaikan pangkat ...” (P 9)

“...sekolah lagi kita menggali lagi ilmu-ilmu yang terbaru yang ada di kesehatan terutama perawat sebagai profesi kita itu utama dan juga untuk meningkatkan ya terutama karir kita juga profesi kesehatan tempat kita bekerja...” (P5)

Kategori 3 :

“Oh ya hasil akhirnya saya lebih percaya diri, terus tidak ada hambatan untuk askep jadi lebih paham gitu, untuk mutu pelayanan lagi, terus untuk skil-skil nya juga lebih paham lagi lebih terlatih lag bui, intinya lebih percaya diri...” (P4)

“Kalau dulu kan kita, khususnya saya ini masih jauh, sehingga dengan sekolah lagi performa pelayanan bisa lebih baik lagi, penting banget itu bu...” (P8)

Dukungan bagi perawat ketika melanjutkan sekolah

Tema ini terdiri dari dua kategori yaitu: 1) Prosedur yang dialami dalam meningkatkan pendidikan formal; 2) Proses yang dialami dalam meningkatkan pendidikan formal; Hubungan antar kategori kemudian membentuk tema dukungan bagi perawat dalam peningkatan pendidikan formal.

Kategori 1:

“...mengajukan surat izin ke atasan terus dilanjutkan ke yang terkait...”(P6)

“...intinya kepala ruang sudah mengizinkan, setelah itu saya minta izin ke Kabid Keperawatan dan di acc untuk melanjutkan sekolah. Prosedur perizinannya sejak awal gitu saya sekolah itu cara-caranya ya nggak ada masalah, perizinannya mudah...”(P9)

“...prosedurnya jadi lebih mudah, nggak ribet” (P8)

Kategori 2:

“...kita sudah izin ya, tapi tidak boleh mengganggu pekerjaan sehingga kita harus mengatur jadwal pada saat banyak yang sekolah” (P1)

“...kepala ruangan selalu mendukung dan mendorong pokoknya.. makanya kita harus tetap semangat dan harus cepat selesai sampai dengan Nersnya ... (P9)

Hambatan dalam peningkatan pendidikan formal

Tema ini terdiri dari tiga kategori yaitu: 1) Fasilitas yang diharapkan dalam peningkatan pendidikan formal; 2) Hambatan yang dialami dalam peningkatan pendidikan formal; 3) Kebijakan manajer. Hubungan antar kategori kemudian membentuk tema hambatan dalam peningkatan pendidikan formal.

Kategori 1:

“....bisa kasih uang transportasi apa dikasih transportasinya untuk berangkat rame-rame atau yang lain-lainnya, mungkin uang seragamnya paling tidak dari manajemen”(P2)

“Ya mungkin ini ya Bu, ya reward dari rumah sakit dilihat dari kinerja kita atau apa ada bantuan dana untuk sekolah...perawat teladan diberi fasilitas untuk sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja kita ada rewardnya lah dari sini, beasiswa gitu bu...”(P8)

“Ada apa ya kalau memang ini dapat beasiswa jadi kan dari rumah sakit apa dia seperti itu ada dana khusus untuk sebagai reward sekolah karena prestasi kerjanya selama ini...” (P1)

Kategori 2 :

“...sejauh ini sih belum ada bu. Hanya memotivasi dan mendukung ayo sekolah lagi walaupun memang masih menggunakan biaya sendiri” (P8)

“...Ketika kita mau berangkat untuk sekolah lagi ya mungkin terbentur dana..., karena biaya untuk melanjutkan pendidikan formal itu kan tidak sedikit ya bu” (P7)

Kategori 3 :

“...sepertinya persyaratan untuk melanjutkan pendidikan formal itu belum baku di sini bu...sejauh ini peningkatan pendidikan formal itu masih menjadi inisiatif individu perawat itu sendiri..” (P4)

“evaluasi dari manajer keperawatan sudah berjalan tapi masih banyak yang kurang, harus banyak belajar lagi ...”(P6)

Kepuasan terhadap Upaya Manajer dalam Meningkatkan Pendidikan Formal

Tema ini terdiri dari dua kategori yaitu:1) Dukungan manajemen dalam meningkatkan pendidikan formal; 2) Kepuasan perawat; Hubungan antar kategori kemudian membentuk tema kepuasan terhadap upaya manajer dalam meningkatkan pendidikan formal.

Kategori 1:

“...alhamdulillah pas saya lulus saya diangkat menjadi ketua tim, bersyukur diberikan penghargaan terhadap sekolah saya... sudah sesuai dengan kemampuan dan harapan saya...”(P5)

“motivasinya ada juga dari manajemen mendukung supaya untuk menambah wawasan, bertambah kemajuan rumah sakit juga kepala ruangan itu mendukung ...”(P6)

Kategori 2:

“Alhamdulillah kan banyak dukungan dari rumah sakit juga dari atasan kita dari temen-temen yang di ruangan juga yang udah pada udah sekolah lagi ya” (P8)

“Manajemen keperawatan itu memotivasi dan mendukung perawat dalam meningkatkan pendidikan formal, mengajak mengupdate ilmu memotivasilah mendukung ya... “ (P1)

Dampak Program Peningkatan Pendidikan Formal

Tema ini terdiri dari tiga kategori yaitu: 1) Kebijakan manajemen dalam peningkatan pendidikan formal; 2) Harapan perawat terkait dampak pendidikan formal; 3) Jenjang pendidikan formal perawat. Hubungan antar kategori kemudian membentuk tema dampak program peningkatan pendidikan formal bagi perawat.

Kategori 1:

“tapi tidak sesuai dengan harapan sekarang ini, perawat baru dengan perawat lama tingkat pendidikannya, dalam pendapatan selisihnya tidak begitu banyak apalagi masa kerja dan jabatan harapan kedepan harus meningkat lagi jika sudah sekolah perawat baru dengan yang lama penghasilan selisihnya tidak banyak ...hanya berdasarkan masa kerja...” (P9)

“...sejauh ini perawat yang sekolah lagi itu masih inisiatif dari yang bersangkutan sendiri...belum ada aturan baku, jadi pendidikan formal untuk perawat itu wajib ada programnya terus fasilitas yang mendukung, harapannya yang masih D3 wajib sekolah dan difasilitasi untuk sekolah” (P3)

Kategori 2:

“Menempatkan kita di posisi yang sesuai dengan pendidikan kita ini kalau kita udah S2 S2 ditaruh di S2 keperawatan di taruhnya di tempat lain gitu sesuai harapannya sistem itu dia kaitan dengan liur selain gaji naik ada insentifnya juga (P2)

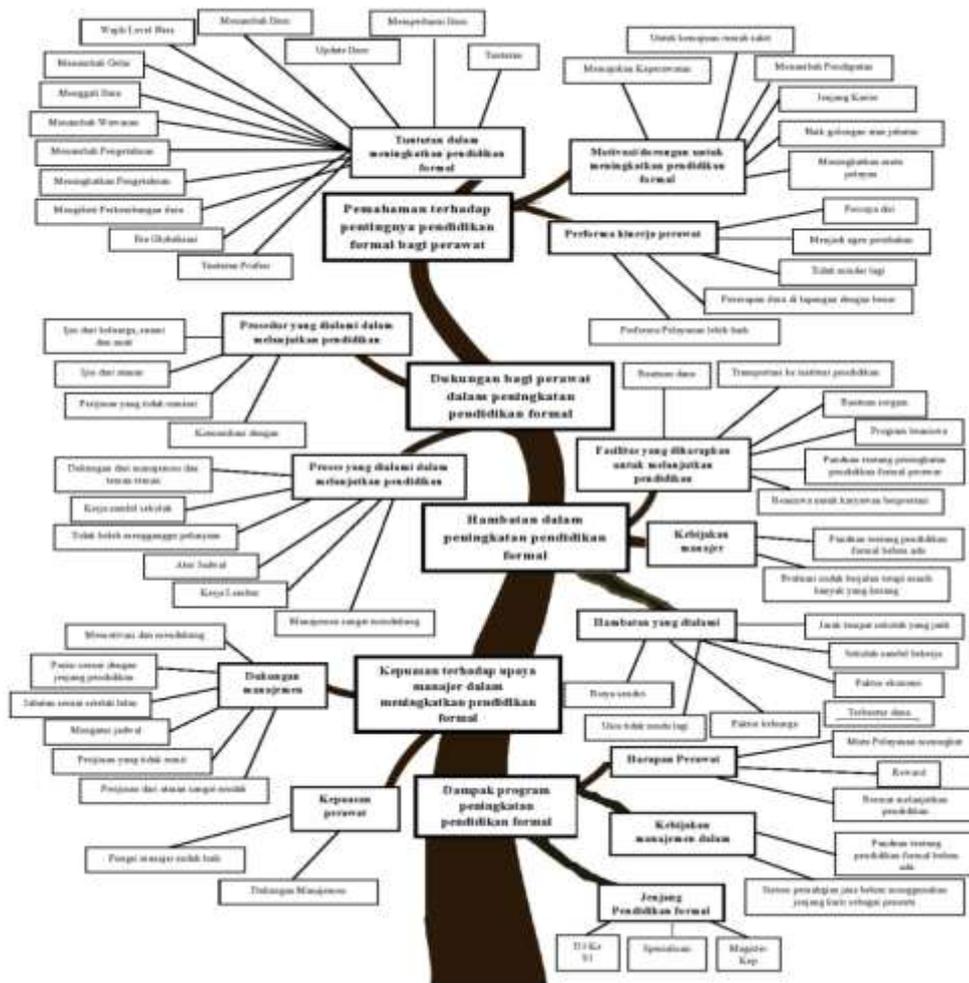
“...harus ada perubahan setelah selesai sekolah, tapi ya ilmunya bisa diterapkan dengan benar Maksudnya ya apa yang kita dapatkan diterapkan dengan benar. Semua intinya kalau sudah melanjutkan untuk jenjang yang lebih tinggi harus ada hasil maksudnya hasil yang lebih baik harus ada perubahan nggak hanya sekolah saja, cari ijazah tapi ya ilmunya harus bisa diterapkan dengan benar” (P4)

“Kita pengen aplikasikanlah yang telah didapatkan di sekolah, harus bekerja sesuai prosedur dan tindakan yang benar...” (P6)

Kategori 3

“S1 sampai profesi Ners terus dari situ kita lanjut ke S2 dan ke jenjang selanjutnya... idealnya S1 Ners kan gitu ya karena pendidikan perawat harus linier...”(P2)

“perawat sangat penting harus sekolah supaya ilmunya bertambah harus sekolah karena sangat penting sekali...kalau nggak sekolah kita gak akan maju maju... peningkatan pendidikan formal bagi perawat” (P6)



Gambar. 1
Pohon Analisis Tematik Pengalaman Perawat

PEMBAHASAN

Tema 1. Pemahaman terhadap Pentingnya Pendidikan Formal bagi Perawat

Tenaga perawat di masa sekarang ini dituntut untuk meningkatkan pendidikan formalnya karena perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan serta tuntutan pelayanan kesehatan yang semakin tinggi. Pendidikan merupakan intervensi yang dapat menambah pengetahuan dan kesadaran serta meningkatkan sikap, keterampilan, dan kinerja peserta pelatihan (Qin, W., 2021). Beberapa partisipan mengungkapkan bahwa peningkatan pendidikan formal bagi seorang perawat adalah penting sekali dan setiap perawat wajib untuk menempuhnya sebagai sarana peningkatan kualitas individu perawat.

Pendidikan formal menjadikan seorang perawat untuk menjadi reflektif, kritis terhadap diri sendiri dan mendorong diri sendiri, mengumpulkan dan menafsirkan informasi secara kritis, menghubungkan beragam konsep dan praktik secara komprehensif. Karena pemikiran kritis dan praktik berbasis bukti diperlukan dalam pendidikan tinggi, setiap desain kurikulum diharapkan dapat mencapainya, terutama dalam disiplin klinis seperti keperawatan (Smadi et al., 2021).

Menurut pendapat Kajander-Unkuri et al., (2021) tujuan pendidikan formal bagi perawat adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan perilaku perawat. Tingkat pendidikan pemberi pelayanan keperawatan menjadi salah satu unsur penting dalam pengembangan sumber daya perawat yang kompeten. Strategi terhadap peningkatan pendidikan perawat dan mempunyai *mapping* karier pendidikan setiap stafnya merupakan tugas seorang manager keperawatan (Wulandari et al., 2022). Sehingga peran dan fungsi seorang manajer keperawatan harus berjalan dengan baik dalam upaya pengembangan staf terlebih pendidikan formal.

Dukungan bagi Perawat Ketika Melanjutkan Sekolah

Faktor pendukung dalam peningkatan pendidikan formal yang telah dilaksanakan mempunyai arti yang sangat penting. Beberapa partisipan mengungkapkan bahwa proses dan prosedur dalam meningkatkan pendidikan formal di RS ini sangat mudah, perizinan juga diberikan dengan mudah setelah persyaratan dipenuhi oleh perawat yang akan melanjutkan pendidikan formal. Partisipan juga menyatakan bahwa intinya apabila kepala ruangan sudah mengizinkan, setelah itu meminta izin ke kabid keperawatan dan kemudian disetujui untuk melanjutkan sekolah. Disebutkan juga bahwa perizinan untuk melanjutkan pendidikan diberikan dengan mudah untuk tetapi dengan syarat tidak mengganggu pekerjaan di ruangan tempat perawat tersebut bertugas, kepala ruangan akan mengatur jadwal sehingga pelayanan keperawatan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Partisipan mengungkapkan bahwa manajer sudah memberikan izin, dukungan dalam peningkatan pendidikan tetapi masih banyak juga perawat yang enggan melanjutkan sekolah dikarenakan belum ada aturan baku di rumah sakit ini yang mengharuskan seorang perawat untuk sekolah kembali. Keinginan sekolah masih murni keinginan perawat itu sendiri. Manajer harus mampu melakukan fungsi pengendalian dalam pelaksanaan peningkatan pendidikan formal keperawatan.

Mebutuhkan upaya terencana dalam pelaksanaan program peningkatan pendidikan formal, sehingga perlu memastikan persiapan sesuai dengan kebutuhan aktual perawat dan senantiasa melakukan evaluasi hasil peningkatan pendidikan formal perawat yang sudah terlaksana. Sehingga dapat disimpulkan adanya panduan / SPO berkaitan dengan peningkatan pendidikan formal.

Hambatan dalam Peningkatan Pendidikan Formal

Peningkatan pendidikan formal yang dilaksanakan di rumah sakit ini sering kali mengalami berbagai hambatan. Beberapa partisipan mengungkapkan bahwa sebaiknya rumah sakit dapat memfasilitasi perawat berkaitan dengan bantuan biaya transportasi ke institusi pendidikan, bantuan uang seragam, program beasiswa untuk melanjutkan pendidikan. Keadaan ini dikarenakan jarak yang cukup jauh ke institusi pendidikan, biaya pendidikan yang masih harus menjadi tanggungan sendiri (biaya mandiri) (Karimi et al., 2020). Hambatan yang dialami oleh perawat dalam meningkatkan pendidikan formal ini dapat diselesaikan dengan berbagai solusi dari pihak manajemen.

Kepuasan terhadap Upaya Manajer dalam Meningkatkan Pendidikan Formal

Manajer keperawatan mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting dalam upaya peningkatan pendidikan formal. Menurut beberapa partisipan manajer keperawatan di rumah sakit ini selalu memotivasi dan mendukung setiap perawat yang ingin melanjutkan sekolah. Perizinan untuk sekolah juga tidak sulit cenderung mudah, manajer keperawatan juga mengatur jadwal dengan baik sehingga pelayanan keperawatan tetap berjalan tanpa hambatan karena tenaga perawatnya izin melanjutkan sekolah. Partisipan yang lain juga menyatakan bahwa setelah lulus perawat mendapat penghargaan berupa posisi atau jabatan yang sesuai dengan jenjang pendidikannya. Peran dan fungsi manajer keperawatan sudah berjalan dengan baik walaupun dirasakan masih ada kekurangannya, manajer keperawatan perlu mempunyai kemampuan dalam melakukan identifikasi terhadap kebutuhan belajar tenaga perawat tentang pendidikan berkelanjutan dan berupaya mencapainya dengan terlibat dalam kegiatan pembelajaran yang sesuai dan berkualitas tinggi (Dewi et al., 2021).

Dampak Program Peningkatan Pendidikan Formal

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit yang mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan pelayanan kesehatan yang paripurna kepada klien, karena melayani pasien selama 24 jam dalam sehari secara biopsikososial spiritual. Perawat memfokuskan pekerjaannya pada memberikan pelayanan perawatan kepada individu, keluarga dan komunitas untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Oleh karenanya perlu diperhatikan kebutuhan perawat untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam bentuk peningkatan pendidikan formal yang didukung oleh mekanisme upaya peningkatan profesionalisme perawat.

Perawat diberi kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formalnya secara linier sesuai dengan jenjangnya. Sementara itu hasil penelitian dari Wildani et al., (2019) juga menyatakan bahwa perawat yang mengikuti pendidikan formal sambil aktif bekerja menghadapi banyak tantangan dan juga mempunyai dampak pada keselamatan perawat dan pasien. Penelitian ini merekomendasikan perlu dilakukan sosialisasi tentang program pengembangan staf dengan peningkatan pendidikan formal serta perlu dievaluasi dalam pelaksanaannya. Penelitian lain yang mengulas tentang pendidikan formal menggambarkan bahwa jenis kelamin, status perkawinan dan jumlah anak tidak mempengaruhi motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan, sementara usia, lama bekerja, dukungan manajemen dan remunerasi mempengaruhi motivasi perawat dalam melanjutkan pendidikan (Ulinuha et al., 2022; Yuliani & Antoro, 2021).

Perawat manajer berperan dan bertanggung jawab dalam upaya peningkatan pendidikan formal bagi para staf perawatnya melalui program pengembangan staf secara formal maupun nonformal. Manajer perawat harus melakukan pelaporan kegiatan

pendidikan dan pendukung pengembangan profesional berkelanjutan (Wahyudi & Handiyani, 2023).

SIMPULAN

Penelitian ini didapatkan lima tema terkait pengalaman perawat dalam peningkatan pendidikan formal. Inti dari tema pengalaman perawat adalah perawat termotivasi untuk meningkatkan pendidikan, mendapatkan dukungan yang positif, mengalami berbagai hambatan dan mengharapkan beberapa fasilitas dari rumah sakit untuk mendukung kelancaran peningkatan pendidikan serta reward yang sesuai dengan jenjang pendidikannya. Program pengembangan staf perawat harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan. Peran dan fungsi manajer keperawatan sangat penting agar program peningkatan pendidikan formal dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan. Perlunya manajer memberikan kebijakan dan perencanaan terkait dengan peningkatan pendidikan formal dapat berupa SK, Pedoman, Panduan, SPO, dan Program. Manajer perlu melakukan suatu perencanaan terkait ketenagaan terlebih peningkatan pendidikan formal, disosialisasikan, dilaksanakan dan dievaluasi sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai. Pentingnya sarana dan prasarana penunjang dalam upaya peningkatan pendidikan formal.

SARAN

Bagi Manajemen Rumah Sakit (Bidang Keperawatan)

Manajer Keperawatan harus memprioritaskan peningkatan pendidikan formal bagi perawat dengan menyusun pedoman, panduan, spo, sk, dan program upaya peningkatan pendidikan formal. Kebijakan yang telah disusun dan ditetapkan harus dilengkapi dengan mekanisme pelaksanaannya seperti adanya *mapping* tentang peningkatan pendidikan dimulai dari tingkat kepala ruangan, adanya sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan pendidikan formal bagi perawat seperti bantuan biaya, beasiswa. Semua kebijakan yang telah disusun dan ditetapkan harus disosialisasi kepada staf agar menjadi paham dan mengerti tentang program peningkatan pendidikan di rumah sakit, dilaksanakan, dievaluasi dan ditindak lanjut sehingga program dapat berjalan sesuai dengan perencanaan.

Bagi Perawat

Peningkatan pendidikan formal bagi individu perawat adalah hal yang wajib dilaksanakan karena perkembangan peningkatan ilmu pengetahuan dan tuntutan pelayanan kesehatan yang semakin tinggi. Perawat harus selalu mengupayakan peningkatan pendidikan formal untuk menjamin kualitas dan profesionalisme sehingga pada akhirnya kualitas asuhan pelayanan keperawatan meningkat. Perawat yang berminat di klinisi harus mengupayakan peningkatan pendidikan ke jenjang spesialis, sementara perawat yang berminat ke manajemen dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan magister keperawatan peminatan kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Profesionalisme keperawatan harus ditunjang dengan pendidikan keperawatan yang linear.

Bagi Perkembangan ilmu keperawatan

Hasil penelitian ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu keperawatan terutama tentang peran manajer dalam penatalaksanaan permasalahan berkaitan dengan peningkatan pendidikan formal. Tema – tema yang di dapatkan di penelitian ini bisa sebagai gambaran pentingnya peningkatan pendidikan formal bagi perawat.

Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian lain yang merupakan kelanjutan dari penelitian ini, diharapkan dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini dengan melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui pengalaman perawat dalam meningkatkan pendidikan formal dengan mengembangkan desain dan metode yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, A., Hariyati, R., & Dewi, L. (2021). Pengembangan Panduan Peran dan Fungsi Top Manajer Keperawatan di Rumah Sakit. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 8-19. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2065>
- Kajander-Unkuri, S., Koskinen, S., Brugnolli, A., Cerezuela Torre, M., Elonen, I., Kiele, V., Lehwaldt, D., Löyttyniemi, E., Nemcová, J., de Oliveira, C. S., Palese, A., Rua, M., Salminen, L., Šateková, L., Stubner, J., Sveinsdóttir, H., Visiers-Jiménez, L., & Leino-Kilpi, H. (2021). The Level of Competence of Graduating Nursing Students in 10 European Countries-Comparison between Countries. *Nursing open*, 8(3), 1048–1062. <https://doi.org/10.1002/nop2.712>
- Karimi, Z., Fereidouni, Z., Behnammoghadam, M., Alimohammadi, N., Mousavizadeh, A., Salehi, T., Mirzaee, M. S., & Mirzaee, S. (2020). The Lived Experience of Nurses Caring for Patients with COVID-19 in Iran: A Phenomenological Study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1271–1278. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S258785>
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' Professional Competency and Organizational commitment: Is it Important for Human Resource Management?. *PloS One*, 12(11), e0187863. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Masiyati, E., Handiyani, H., & Nurdiana, N. (2020). Pendidikan berkelanjutan nonformal bagi kepala ruangan di rumah sakit X di Jakarta. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(3), 409–419. <https://doi.org/10.33024/hjk.v14i3.3171>
- Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong Learning and Nurses' Continuing Professional Development, A Metasynthesis of the Literature. *BMC Nursing*, 20(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>
- 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). *JKMK: Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 4(1), 58-71. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v4i1.936>
- Qin, W., Zhang, L., Xu, L., Zhao, L., Yang, Q., Li, P., & Fan, B. (2021). Effect of Continuing Nursing Education on the Quality of Nursing Management of Cancer Pain in China. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 52(11), 535-540. <https://doi.org/10.3928/00220124-20211008-09>
- Setiyawati, Y., Hariyati, R., & Anisah, S. (2022). Optimalisasi Pemberian Edukasi pada Pasien dan Keluarga Melalui Terbentuknya Tim Perawat Edukator di Rumah Sakit: A Pilot Study. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(1), 297-310. <https://doi.org/10.31539/joting.v4i1.3235>
- Smadi, O., Chamberlain, D., Shifaza, F., & Hamiduzzaman, M. (2021). A Community of Inquiry Lens Into Nursing Education: The Educators' Experiences and Perspectives from Three Australian Universities. *Nurse Education in Practice*, 54. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103114>

- Ulinuha, A. H., Efendi, F., & Wahyuni, S. D. (2022). Prediktor Pilihan Karir Alumni Keperawatan yang Bekerja di Bidang Non-Keperawatan. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 13, 111-116. <https://forikes-ejournal.com/ojs-2.4.6/index.php/SF/article/download/sf13nk121/13nk121>
- Wahyudi, I., & Handiyani, H. (2023). Peran Perawat Manajer pada Pelayanan Kesehatan Primer: Studi Literatur. *Jurnal Sahabat Keperawatan*, 5(1), 196-205. <https://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JSK/article/download/4032/1285>
- Wildani, A. A., Handiyani, H., & Pujasari, H. (2019). Experience of Nurses Who Sit between Two Chairs: Study and work in Jakarta, Indonesia. *Enfermería Clínica*. 29, 53–58. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-experience-nurses-who-sit-between-S1130862119300993>
- Wulandari, A. R. E., Tutik, R., Hariyati, S., & Dewi, L. (2022). Peningkatan Karier Keperawatan Melalui Pengembangan Pendidikan Formal di RS X Jakarta : Pilot Study. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 10(1), 39-44. <https://doi.org/10.20527/jdk.v10i1.4>
- Yuliani, E., & Antoro, B. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan Profesi Ners. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 2(1), 1–9. <http://jurnal.umitra.ac.id/index.php/jikpi/article/view/638/498>