

Perspektif Perawat Terhadap Penilaian Portofolio Dalam Jabatan Fungsional Perawat Di Rumah Sakit USU Medan

Cut Maria Veriana

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Maha Karya Aceh Bireuen

pocutrara@gmail.com

Arpina Fajarnita

Prodi DIII Keperawatan Aceh Tenggara, Poltekkes Kemenkes Aceh

Alamat: Jl. Medan-Banda Aceh No. 3, Kec. Kota Juang, Kabupaten Bireuen Aceh

Korespondensi penulis : pocutrara@gmail.com

Abstract

Background: Portfolio assessment is one method of testing job competency functional health. This assessment can provide deep strategy improve knowledge and skills in certain competencies by create planned development.

Objective: This research aims to understand the implementation of portfolio assessments in the functional position of nurses at universitas sumatera utara hospital Medan. The type of research used is qualitative study with a phenomenological approach. **Method:** There were 14 participants in this research selected using purposive sampling technique. The instrument used was a Focus Group Discussion (FGD) guide. Data was analyzed qualitatively using content analysis. **Findings:** The research results identified 5 (five) themes, namely: 1) implementation of portfolio assessment, 2) obstacles in carrying out portfolio assessments in functional positions, 3) facilities supporting portfolio assessment, 4) benefits of carrying out portfolio assessment in the functional position of the nurse, and 5) expectations from the portfolio assessment. **Implication:** This research can be recommended to parties hospital managers to be able to carry out internal portfolio assessments The functional position of the nurse is in accordance with the in-service portfolio assessment draft functional nurse.

Keywords: Perspective, portfolio assessment, Qualitative Study

Abstrak

Latar Belakang: Penilaian portofolio merupakan salah satu metode uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan. Penilaian ini dapat memberikan strategi dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pada kompetensi tertentu dengan menciptakan perkembangan terencana. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat di Rumah Sakit USU Medan. **Metode:** Jenis penelitian yang digunakan adalah *qualitative study* dengan pendekatan fenomenologi. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 14 partisipan yang dipilih dengan tehnik purposive sampling. Instrument yang digunakan adalah panduan *Focus Group Discussion (FGD)*. Data dianalisis secara kualitatif menggunakan *content analysis*. **Temuan:** Hasil penelitian teridentifikasi 5 (lima) tema yaitu: 1) pelaksanaan penilaian portofolio, 2) kendala dalam pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional, 3) fasilitas pendukung pada penilaian portofolio, 4) manfaat pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat, dan 5) harapan dari penilaian portofolio. **Implikasi:** Penelitian ini dapat direkomendasikan kepada pihak manajerial rumah sakit untuk dapat melaksanakan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat sesuai dengan draf penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat.

Kata kunci : Penilaian Portofolio, Perspektif, *Qualitative Study*

LATAR BELAKANG

Perawat merupakan aspek penting dalam pembangunan kesehatan, bahkan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan tenaga perawat merupakan tenaga kesehatan terbesar yang dalam kesehariannya selalu berhubungan langsung dengan pasien dan tenaga kesehatan lainnya. Berdasarkan Undang-Undang No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan menandakan bahwa para perawat telah mendapatkan jaminan, antara lain dalam hal peningkatan mutu perawat, peningkatan mutu pelayanan keperawatan, perlindungan dan kepastian hukum serta peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Upaya penyediaan ketenagaan yang proporsional sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan akan dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal akan dapat diraih jika produktivitas pegawai sebagai aset dalam organisasi mengalami kemajuan/peningkatan. Kinerja seorang perawat salah satunya dipenuhi oleh *reward* (penghargaan). Salah satu bentuk penghargaan yang dapat berhubungan dengan kinerja perawat adalah kenaikan pangkat. Apabila kenaikan pangkat perawat tepat waktu dan lancar akan menimbulkan kepuasan pada perawat yang bersangkutan dengan konsekuensi tunjangan fungsional yang diperoleh juga naik. Kepuasan yang diperoleh perawat akan meningkatkan kinerja perawat.

Penilaian portofolio termasuk didalamnya penilaian diri, memberikan kekuatan pribadi perawat dan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan. Portofolio dapat digunakan sebagai instrument penilaian untuk menilai kompetensi. Penilaian portofolio merupakan sebagai suatu usaha untuk memperoleh berbagai informasi secara berkala, berkesinambungan dan menyeluruh tentang proses, perkembangan wawasan pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Pengembangan portofolio dapat meningkatkan kemampuan perawat untuk mengintegrasikan teori dengan praktek; meningkatkan pengetahuan dan pemahaman; meningkatkan kesadaran perawat; serta terlibat dalam refleksi diri dan belajar sepanjang hayat (Buckley, Coleman, & Khan, 2010).

Pelaksanaan penilaian portofolio di rumah sakit USU Medan hanya berfokus pada *curriculum vitae* dan sertifikat pelatihan. Adanya regulasi baru terkait penilaian portofolio dalam konteks sebagai salah satu metode uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan untuk memperoleh sertifikat lulus uji kompetensi sebagai syarat dalam kenaikan jenjang/level serta dapat memberi gambaran atas apa yang dilakukan pejabat fungsional kesehatan. Berdasarkan regulasi baru tersebut yaitu peraturan menteri kesehatan (PERMENKES) No. 18 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa penilaian portofolio sebagai salah satu cara penilaian yang mampu mengungkapkan pencapaian standar kompetensi setiap pejabat fungsional kesehatan.

KAJIAN TEORITIS

Portofolio merupakan wadah untuk suatu informasi bagi perawat. Portofolio dalam keperawatan menurut Timmins dan Duffy (2011) dalam bukunya mengatakan bahwa portofolio adalah lebih dari sekedar pengembangan profesional berkelanjutan yang didalamnya mencakup sertifikat, ijazah dan dokumen lain yang relevan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh McMullan et al (2003) di Inggris yang mengatakan bahwa portofolio lebih banyak dievaluasi pada kompetensi klinis mahasiswa keperawatan, dengan menunjukkan bukti yang terkait prestasi keterampilan akademik dan klinis.

Cooke, Mitchell, Moyle, Henderson, dan Murfield (2010) dalam sebuah penelitian kuesioner yang dilakukan di Brisbane, Australia mengevaluasi kegunaan kemajuan klinis. Portofolio memungkinkan mahasiswa keperawatan untuk belajar bagaimana memulai keterlibatan dengan perawat yang teregister dan mengembangkan kapasitas mereka sebagai siswa untuk belajar. Secara keseluruhan, portofolio adalah pembelajaran dan alat komunikasi yang berguna memberikan mereka arah dalam bagaimana mereka memaksimalkan peluang untuk memenuhi kebutuhan belajar mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian di Amerika Serikat oleh Hespeneide, Cottingham, dan Mueller (2011) bahwa portofolio digunakan sebagai alat untuk menunjukkan pengembangan secara profesional dan berkelanjutan.

Rumah sakit universitas sumatera utara (USU) merupakan rumah sakit negeri di bawah universitas dan kemenristek dikti yang melayani masyarakat umum, karyawan USU, pasien jaminan kesehatan nasional (JKN), badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan. Rumah sakit USU berfungsi sebagai sebuah institusi yang menghasilkan tenaga kesehatan yang berkualitas, penyedia jasa pelayanan kesehatan dan sebagai sebuah wahana penelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *qualitative study* dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian dilaksanakan di rumah sakit USU Medan. Proses pemilihan partisipan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana setiap orang yang mempunyai pengalaman tentang fenomena yang sedang diteliti berhak menjadi partisipan atau orang-orang yang terlibat langsung dalam pengembangan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat yaitu bidang keperawatan, komite keperawatan, bidang SDM, dan kepala ruangan. Partisipan penelitian berjumlah 14 (empat belas) orang, terdiri atas: 1) bidang keperawatan, 2) komite keperawatan, 3) bidang SDM, dan 4) kepala ruangan. Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* terhadap manajerial rumah

sakit yang berjumlah 14 orang dengan kriteria inklusi sebagai berikut, yaitu: 1) aparatur sipil negara (ASN), 2) tidak dalam keadaan cuti tahunan, cuti bersalin, dan mengikuti pelatihan, dan 3) bersedia berpartisipasi menjadi partisipan dalam penelitian.

Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan pendekatan yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Adapun metode pengumpulan data pada tahap ini dilakukan dengan metode *focus group discussion* (FGD), *self report* dan observasi. Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari; 1) panduan *focus group discussion* (FGD), dan 2) kuesioner pengetahuan manajerial rumah sakit terhadap perumusan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat. Alat bantu yang digunakan dalam wawancara pada FGD yaitu dengan menggunakan *voice recorder*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Demografi Partisipan

Partisipan yang terlibat dalam penelitian pengembangan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat di rumah sakit USU Medan berjumlah 14 partisipan (terdiri dari 7 orang pihak manajemen dan 7 orang kepala ruangan).

Berdasarkan data demografi partisipan diketahui bahwa seluruh partisipan berjenis kelamin perempuan 11 orang (79,2%), berusia 30-40 tahun, 12 orang (86,4%), memiliki pendidikan terakhir Ners sebanyak 7 orang (50,4%), dan seluruhnya telah bekerja selama 5-10 tahun di rumah sakit USU Medan sebanyak 12 orang (86,4%). Karakteristik demografi partisipan secara lebih rinci akan dijelaskan dalam tabel I berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Demografi Partisipan

No.	Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Perempuan	11	79,2
	Laki-laki	3	21,6
2.	Usia		
	30-40 tahun	12	86,4
	> 40 tahun	2	14,4
3.	Pendidikan Terakhir		
	D-III Keperawatan	2	14,4
	S-1 Keperawatan	1	7,2
	Ners	7	50,4
	S-2	4	28,8
4.	Lama Bekerja		
	1 s/d <5 tahun	2	14,4
	5 s/d <10 tahun	12	86,4

5. Jabatan		
Kepala Ruangan	7	50,4
Bidang Keperawatan	1	7,2
Komite Keperawatan	5	36
Bidang SDM	1	7,2

II. Perspektif partisipan terhadap penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat di rumah sakit USU Medan

Focus group discussion (FGD) dilakukan selama kurang lebih 60 menit, dengan partisipan berjumlah 14 partisipan (terdiri dari 7 orang pihak manajemen dan 7 orang kepala ruangan). Hasil dari FGD yang telah dilakukan peneliti sebagai berikut: 1) pelaksanaan penilaian portofolio, 2) kendala dalam pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional, 3) fasilitas pendukung pada penilaian portofolio, 4) manfaat pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat, dan 5) harapan dari penilaian portofolio.

Pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat belum optimal

Partisipan menyatakan bahwa pelaksanaan penilaian portofolio di rumah sakit USU belum optimal, terdiri dari 2 sub tema yaitu: 1) Kelengkapan dokumen penilaian portofolio, 2) Tata cara penilaian portofolio selama ini. Pelaksanaan pelaksanaan penilaian portofolio di rumah sakit USU dinyatakan oleh beberapa partisipan seperti :

“... dimana portofolio kami buat untuk penjenjangan atau mapping perawat, yang kalau portofolio dihubungkan dengan penilaian kinerja saya rasa berhubungan dengan SKP karena kebanyakan perawat PNS, ...” (P1. L19-L22)

“... pengalaman saya mengenai pelaksanaan yang telah ada di Rumah Sakit USU ini masih ada ketidaksesuaian dari rincian kewenangan klinis (RKK) dengan DUPAK dan ada yang memang harus ehmm..masih ada yang harus diperbaiki ke depannya, ...” (P4. L50-L53)

Persepsi partisipan mengungkapkan bahwa pelaksanaan penilaian portofolio yang dilakukan di rumah sakit USU terkait dengan tata cara penilaian selama ini. Hal tersebut dinyatakan dari pernyataan partisipan yaitu:

“... portofolio itu bagian komite yang kasih yang isinya identitas diri dan keluarga, pendidikan dan pelatihan. Nah berdasarkan pendidikan dan pelatihan ini dari komite melakukan mapping kemana perawat-perawat diklasifikasi lagi penempatannya. “(P6. L61-L64)

“...Nah dari situ mungkin sudah dimachingkan dan sudah ada form khusus untuk kami membuat apa-apa saja tindakan kami yang sudah kami lakukan sesuai dengan rencana

kami yang telah kami buat di SKP. Jadi seperti itu untuk sekarang ini, nanti berkasnya serahkan ke bagian SDM untuk mencapai angka kredit...” (P8. L75-L79)

Kendala dalam pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional

Partisipan menyatakan bahwa kendala dalam pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat, terdiri dari 2 sub tema yaitu: 1) kendala yang dialami dalam proses penilaian, dan 2) belum adanya form penilaian portofolio. Kendala pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat seperti pernyataan partisipan berikut ini:

“... Data-data seperti diri, keluarga, pelatihan itu semua masih standar. Kita akan sosialisasikan perubahan yang terjadi. Namun, nanti ada beberapa perubahan-perubahan, dan khususnya portofolio, uji kompetensi kenaikan pangkat kan jabfung akan mewakili kalau portofolio merupakan berkas dari uji kompetensi itu,...” (P10. L109-L113)

“... menurut saya kalau pun kita nanti membuat sebuah format penilaian portofolio tersebut kita masukkan juga unit kompetensi yang telah diikuti, karena kan seperti dijelaskan tadi PERMENKES terbaru 2017 didalamnya metode pelaksanaan uji kompetensi yang salah satunya yaa tentang penilaian portofolio,...” (P6. L249-L253)

Fasilitas pendukung pada penilaian portofolio

Partisipan menyatakan bahwa fasilitas pendukung pada penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat, yang terdiri dari 2 sub tema yaitu: 1) hal yang dilakukan dalam proses penilaian portofolio, dan 2) adanya pembentukan tim terkait penilaian portofolio. Fasilitas pendukung pada penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat dinyatakan oleh beberapa partisipan seperti pada ungkapan berikut ini:

“... pertama ya sama yaa tim, kedua sosialisasi, di dalam tim itu juga harus mempersiapkan tools nya apa saja berdasarkan dari acuan PERMENPAN dan PERMENKES nya itu, dari situ baruu ya terdepan kepala ruangan berjenjang sampai ke kasie dan bagian SDM, sebelum sosialisasi dimulai itu semuanya harus ada panduan, kebijakan, SPO,...”

(P1. L235-L239)

“... mungkin bisa ke atasan langsungnya saja atau mungkin bisa „jadi saya belum bisa bilang harus seperti ini harus seperti itu, atau kita lihat dulu yang mana yang lebih bagus atau pun kita serahkan langsung kepada atasan langsung dalam hal ini kepala

ruangan atau kita bentuk lagi tim, karena kalau kita buat tim akan berkaitan dengan bagian lainnya kita tanyakan dulu, apa ke SDM atau lainnya...” (P2. L161-L167)

Manfaat pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat

Partisipan mengungkapkan bahwa manfaat pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat diantaranya adalah: 1) adanya motivasi dari perawat untuk bekerja maksimal, 2) adanya aktualisasi diri perawat, 3) profesional perawat dalam bekerja, 4) adanya peningkatan *skill* dapat mengetahui level dan kompetensi, 5) pendapatan bagi perawat meningkat.

“... dapat memotivasi kinerja kita lagi, dengan kita termotivasi akan memupuk atau meningkatkan juga kinerja kita, karena memang kita sudah di akui,,profesionalisme kita itu diakui, jadi yaa,,muara ini semua ya pasti ke finansial,,ya ujung-ujungnya itu tadi, kepuasan diri dan kepuasan kinerja,” (P2. L282-L287)

“... bahwa seorang perawat fungsional bisa mengetahui level nya, kompetensinya, ee itu kalau normal yaa,, dan bisa mengetahui sejauh mana perkembangan seseorang, yang nantinya komite berkoordinasi dengan diklat terkait JKP ...” (P10. L148-L151)

Harapan dari penilaian portofolio

Harapan partisipan dari penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat, diantaranya adalah: 1) adanya keterlibatan bagian SDM biro rektor, dan 2) validasi oleh kepala ruangan sebagai atasan langsung. Hal ini sesuai dengan pernyataan partisipan berikut ini:

“... kedepan itu penilaian portofolio kita selain harus berdasarkan capaian jabfung itu juga harusnya ada eee linknya apa-apa yang harus diuji di ukom itu dan bagaimana penerapan di rumah sakit ini selain kita mau membentuk tim yang berisikan orang-orang SDM rumah sakit, kalau bisa kita libatkan SDM biro rektor...” (P1. L181-L185)

“... yang pertama kan setiap tindakan harus ada verifikasi, setiap kegiatan terus divalidasinya oleh kepala ruangan, nanti harus di follow up,,yang kedua kepala ruangan bisa melihat dengan adanya on the job training,,dimana ada kekurangan trus ada dokumentasinya...” (P8. L230-L233)

Matriks tema FGD dapat dijabarkan dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Matriks tema FGD

Tema 1 : Pelaksanaan penilaian portofolio belum optimal	
Sub tema : 1. Kelengkapan dokumen penilaian portofolio	Kategori : 1. Portofolio berkaitan dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) 2. Portofolio berkaitan dengan daftar usulan penetapan angka kredit (DUPAK) 3. Portofolio berkaitan dengan rincian kewenangan klinis (RKK)
2. Tata cara penilaian portofolio	1. Cara mengidentifikasi/ <i>mapping</i> perawat sesuai jabatan fungsional 2. Proses penilaian belum terarah
Tema 2 : Kendala dalam pelaksanaan penilaian portofolio	
Sub tema : Belum adanya panduan/ <i>tools</i> dalam penilaian	Kategori : 1. Portofolio hanya berisi data-data yang masih standar 2. Standar operasional prosedur (SPO) belum ada 3. Alur pelaksanaan dalam penilaian belum ada 4. Form penilaian belum tersedia untuk memudahkan penilai
Tema 3 : Fasilitas pendukung pada penilaian portofolio	
Sub tema : 1. Hal yang dilakukan dalam proses penilaian portofolio	Kategori : 1. <i>Logbook</i> harus dipenuhi 2. Panduan, kebijakan dan SPO harus ada 3. Perubahan dari penilaian harus disosialisasikan
2. Adanya pembentukan tim terkait penilaian portofolio	Kategori : 1. Adanya kerjasama dengan bidang SDM 2. Pembentukan tim dan di SK-kan 3. Pejabat penilai atasan langsung dan berjenjang
Tema 4 : Manfaat pelaksanaan penilaian portofolio	
Sub tema : Manfaat penilaian portofolio	Kategori : 1. Adanya motivasi dari perawat untuk bekerja maksimal 2. Adanya aktualisasi diri perawat 3. Profesional perawat dalam bekerja 4. Adanya peningkatan <i>skill</i> dapat mengetahui level dan kompetensi 5. Pendapatan bagi perawat meningkat
Tema 5 : Harapan dari penilaian portofolio	

Sub tema : Harapan dari penilaian portofolio terlaksana dengan baik	Kategori : 1. Keterlibatan bagian SDM biro rektor 2. Validasi oleh atasan langsung
--	--

Pada tahap *Focus Group Discussion* (FGD) peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ada di rumah sakit USU Medan terkait dengan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat, yaitu: 1) belum adanya standar prosedur operasional (SPO), 2) belum adanya alur pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat, dan 3) belum adanya form penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat. Permasalahan yang muncul menggambarkan bahwa pentingnya mengembangkan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat di rumah sakit USU Medan.

Berdasarkan hasil *Focus Group Discussion* (FGD), maka peneliti mendeskripsikan kekuatan dan kelemahan terkait penelitian. Adapun kekuatan dapat dilihat dari hasil FGD dimana partisipan bersikap *cooperative*, dan antusias dengan adanya penelitian ini sehingga membuka pemikiran para partisipan untuk memahami peraturan terkait aparatur sipil Negara (ASN) dalam jabatan fungsional perawat sesuai jenjang jabatannya. Adapun kelemahan dari sisi pemahaman partisipan terhadap peraturan terkait aparatur sipil Negara (ASN) dalam jabatan fungsional, hal ini dibuktikan dengan sudah adanya peraturan terbaru terkait penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat.

Persamaan dan perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya tentang penilaian portofolio, salah satu persamaan dari penelitian yang dilakukan di kota Lhokseumawe oleh Sarah F (2011) yaitu keduanya menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan penelitian sebelumnya menggunakan desain metode studi kasus *naturalistic*, sedangkan peneliti menggunakan desain *action research*. Adapun pengumpulan data dalam penelitian sebelumnya dilakukan dengan menggunakan instrumen pedoman observasi, pedoman wawancara, dan studi dokumentasi. Sedangkan peneliti menggunakan panduan FGD dan kuesioner pengetahuan manajerial rumah sakit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Selama proses penelitian berlangsung ada beberapa keterbatasan, yaitu: waktu yang terbatas karena jumlah perawat yang terbatas dan aktivitas perawat yang padat di ruangan. Hal ini menyebabkan sulitnya mencari waktu yang tepat, karena perawat selain disibukkan dengan kegiatan asuhan keperawatan di ruangan juga harus mengikuti rapat untuk persiapan

reakreditasi sesuai dengan kelompok kerja (pokja) nya. Selain itu, peneliti sedikit sulit untuk bertemu dan berdiskusi dengan tim perumus dalam penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat karena tim ini merupakan bagian dari personel komite keperawatan, bidang keperawatan, bagian SDM, dan kepala ruangan yang memiliki agenda yang sangat padat. Peneliti melakukan beberapa alternatif dalam upaya untuk mengatasi keterbatasan dalam penelitian ini yaitu menyesuaikan waktu dengan tim. Hal lain sebagai strategi alternatif yang dilakukan peneliti adalah sebelum melaksanakan pertemuan peneliti terus berkoordinasi antar bidang terkait, agar memudahkan untuk bertemu dalam satu waktu. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah konsep penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat masih relatif sedikit. Peneliti merujuk pada PERMENPAN RB nomor 25 tahun 2014 dan PERMENKES RI nomor 18 tahun 2017.

Saran

1. Bagi rumah sakit

Penelitian ini merekomendasikan kepada pihak manajemen rumah sakit agar menjalankan/menerapkan draf yang telah disusun serta melakukan koordinasi untuk monitoring dan evaluasi sejauhmana pelaksanaan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat dilakukan di rumah sakit USU Medan.

2. Bagi rumah sakit lain

Penelitian ini merekomendasikan kepada pihak manajemen rumah sakit lain untuk menyusun penilaian kinerja perawatnya berdasarkan dari perkembangan draf yang sudah ada dan dari penelitian yang sudah ada.

3. Bagi perawat administrator

Penelitian ini memberikan kontribusi kepada perawat administrator supaya terus mengembangkan penilaian portofolio dalam jabatan fungsional perawat, dan juga melakukan perubahan atas penyempurnaan perumusan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

4. Bagi perkembangan riset keperawatan

Penelitian ini merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya agar menjadi salah satu data riset keperawatan (*evidence based*) sebagai masukan penelitian dengan menggunakan pendekatan *action research* pada siklus selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Alligood, M. R. (2014). *Nursing Theorists and Their Work (8th edn)*. *Nursing Theorists and Their Work (8th edn)*. <https://doi.org/10.5172/conu.2007.24.1.106a>.
- Budiawan. (2015). *Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Bali*. (Tesis Magister Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat) Denpasar: Universitas Udayana.
- Chamblee, T. B., Dale, J. C., Drews, B., Spahis, J., & Hardin, T. (2015). Implementation of a Professional Portfolio: A Tool to Demonstrate Professional Development for Advanced Practice. *Journal of Pediatric Health Care*, 29(1), 113–117. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2014.06.003>.
- Depkes RI. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan*.
- Fatikhah. (2016). *Studi fenomenologi pengalaman komite keperawatan dalam pelaksanaan kredensial keperawatan di rumah sakit daerah tugurejo semarang*. (Tesis Magister Keperawatan Konsentrasi Manajemen Keperawatan).
- Hegney, D.G., & Francis, K. (2015). Action research: changing nursing practice *Nursing Standard*. 29. (40). 36-41.
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2014). *The Action Research Planner: Doing Critical Participatory Action Research*. Singapore : Springer. Doi 10.1007/978-981-4560-67-2.
- Neuendorf, KA. (2016). *The content analysis guidebook*. Sage.
- PERMENKES RI. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Komite Keperawatan Rumah Sakit*.
- PERMENKES RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Uji kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan*.
- PERMENPAN-RB. (2014). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya*. Diakses melalui <https://www.scribd.com/doc/214354421>.
- PERPRES RI. (2012). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)*.
- Polit, D.F., & Beck, C. T. (2012). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice (9thed)*. Wolters Kluwer Health: Lippincott Williams & Wilkins.
- R.H. Simamora. (2018). *Buku Ajar Keselamatan Pasien Melalui Timbang Terima Pasien Berbasis Komunikasi Efektif: SBAR*. USUpress.
- Simamora, R. H. (2017). A Strengthening of Role of Health Cadres in BTA-Positive Tuberculosis (TB) Case Invention through Education with Module Development and Video Approaches in Medan Padang bulan Comunity Health Center, North Sumatera Indonesia. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(20), 10026-10035.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara: Jakarta