



Artikel Penelitian Inovasi

Penerapan Training Need Analysis dalam Penyusunan Kurikulum Pelatihan Kompetensi Nursing Informatics Kepala Ruangan

Tomy Suganda¹, Hanny Handiyani², Nurdiana Nurdiana³

¹ Magister Ilmu Keperawatan Peminatan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia

² Departemen Dasar Keperawatan dan Keperawatan Dasar, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia

³ Bidang Pelayanan Keperawatan RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo

Article Info

Article History:

Submit: October 2, 2020

Accepted: April 17, 2021

Publish: May 29, 2021

Key words:

Kurikulum Pelatihan Perawat; Kompetensi Nursing Informatics Competencies; TNA; Kepala Ruang; Kompetensi Manajemen

Abstrak

Kompetensi Nursing Informatic sangat penting bagi kepala ruangan, dan akan menjadi lebih penting lagi di masa depan sehingga perlu dipertimbangkan adanya perencanaan strategis tentang peningkatan kompetensi manajemen kepala ruangan khususnya dalam kompetensi Nursing Informatics. Studi ini bertujuan untuk menerapkan Training Needs Analysis (TNA) dalam menyusun kurikulum pelatihan kompetensi nursing informatics kepala ruangan. Studi dilakukan pada bulan September sampai November 2020. Data diperoleh melalui wawancara, observasi dan survei dengan perubahan berencana melalui metode pendekatan action research. Metode pendekatan action research terdiri dari lima tahapan yaitu identifikasi (diagnosis) masalah, analisis, umpan balik, tindakan dan evaluasi. TNA survey menggambarkan 78% kemampuan computer literacy kepala ruangan kurang, 77% kemampuan informatics literacy kepala ruangan kurang, 72% kemampuan informatics management skills kepala ruangan kurang. Berdasarkan TNA survey tersebut, didapatkan hasil interpretasi level nursing informatics competencies dengan 17 kepala ruangan memiliki skor NIC yang baik dan 58 kepala ruangan memiliki skor nursing informatics competencies yang kurang. Kurikulum pelatihan kompetensi kepala ruang adalah acuan dalam perencanaan pelaksanaan pendidikan berkelanjutan kepala ruangan. Pada masa ilmu pengetahuan dan teknologi berubah setiap hari, penting bagi kepala ruangan untuk upgrade dan up-to-date dalam informasi, penyusunan kurikulum pelatihan kompetensi nursing informatics kepala ruang adalah salah satu upaya dalam mewujudkan hal tersebut. TNA dapat diterapkan dalam penyusunan kurikulum pelatihan kompetensi nursing informatics kepala ruangan. TNA memberikan gambaran tentang tingkat kompetensi nursing informatics kepala ruangan sehingga penyusunan kurikulum pelatihan kompetensi nursing informatics didasarkan pada data dan tujuan atas keterbutuhan kompetensi yang perlu ditingkatkan.

PENDAHULUAN

Manajer perawat memainkan peran kunci dalam kesuksesan organisasi rumah sakit.

Mereka mengatur, menciptakan lingkungan yang diperlukan untuk menyediakan perawatan berkualitas tinggi, mengelola sumber daya, meningkatkan kualitas

Corresponding author:

Hanny Handiyani

honey@ui.ac.id

Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol 4 No 1, Mei 2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.32584/jkmk.v4i1.887>

e-ISSN 2621-5047



keperawatan, serta menciptakan lingkungan pendidikan bagi perawat (Japanese Nursing Association, 2016a). Menurut *American Organization of Nurse Executives* (AONE), manajer perawat bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengelola sumber daya, mengatur asuhan keperawatan, mendukung kerja tim, mengevaluasi layanan yang diberikan, dan berkontribusi pada pencapaian hasil optimal baik untuk organisasi maupun pasien. Peran tersebut berpengaruh dalam menciptakan lingkungan profesional dan menumbuhkan budaya di mana personil mampu memberikan kontribusi untuk hasil pasien yang optimal dan menumbuhkan profesionalisme (AONE, 2015b). Dapat disimpulkan bila perawat manajer memiliki peran yang berpengaruh untuk mencapai hasil optimal baik untuk pasien maupun organisasi rumah sakit.

Permintaan terkait pemimpin perawat yang berpengetahuan dan terampil di tingkat pertama, menengah, dan manajemen eksekutif dalam organisasi perawatan kesehatan, mendorong adanya proyek multi-fase tentang jenis manajer perawat yang akan dibutuhkan di masa depan (Scoble & Russell, 2003). AONE menjabarkan kompetensi perawat manajer dalam model yang dikembangkan sejak tahun 2004 oleh *Healthcare Leadership Alliance* yang mengidentifikasi kumpulan inti umum dari domain kompetensi untuk kepemimpinan perawatan kesehatan yaitu komunikasi dan manajemen hubungan; pengetahuan tentang lingkungan perawatan kesehatan; kepemimpinan: profesionalisme; keterampilan dan prinsip bisnis (AONE, 2015a; Huber, 2018). Dalam memenuhi permintaan akan perawat manajer yang berpengetahuan dan terampil, penting adanya keselarasan standar kompetensi khusus dalam perawat manajer.

Salah satu sub-domain dalam kompetensi perawat manajer menurut AONE ialah *information management and technology*, dimana perawat manajer mampu

mengkombinasikan sistem informasi manajemen dan teknologi dalam mendukung peningkatan kinerja klinis perawat (AONE, 2015a; Huber, 2018). Sistem informasi manajemen keperawatan berbasis teknologi informasi membantu perawat dalam meningkatkan asuhan keperawatan, dimana mengurangi *human error*, meningkatkan perilaku manusia, meningkatkan keselamatan pasien dan meningkatkan peran perawat sehingga perawat dapat meningkatkan asuhan dengan kompetensi tinggi yang didukung oleh teknologi tinggi (Hariyati et al., 2018; Yu, 2006). Menyikapi pesatnya perkembangan dan pentingnya sistem-sistem informasi manajemen dan teknologi dalam kesehatan, beberapa kebijakan, peraturan-peraturan pemerintah di bidang sistem informatika dalam pelayanan kesehatan banyak di dibentuk oleh pemerintah (Kemenkes, 2014, 2017, 2019; Pemerintah, 2014). Kombinasi antara sistem informasi manajemen kesehatan dan teknologi yang banyak berkembang, baik di Dunia dan juga Indonesia, diantaranya ialah *Health Information Technology* (HIT), *Electronic Health Record* (HER), *Health Information System* (HIS) dan *Telenursing*. Namun menurut Jouparinejad (2020) sistem-sistem informasi manajemen kesehatan dan teknologi tersebut tidak akan efektif dalam pengaturan perawatan kesehatan tanpa adanya *Nursing Informatics Competencies* yang dimiliki oleh perawat itu sendiri (Jouparinejad, Foroughameri, Khajouei, & Farokhzadian, 2020). Ketika perawat memiliki tingkat *Nursing Informatics Competencies* yang tinggi, mereka akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam penggunaan sistem informasi manajemen kesehatan dan teknologi yang meningkatkan sistem asuhan dan pelayanan keperawatan.

Nursing Informatics Competencies didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap perawat untuk mengumpulkan, menyimpan, mengambil kembali, memproses dan menggunakan informasi dalam asuhan keperawatan (Abd

El Fattah, 2017). Pada tahun 2015, Rahman berdasarkan standar ANA (2008), rekomendasi TIGER (2009), dan model akuisisi keterampilan Benner's Dreyfus (1984) menjabarkan *Nursing Informatics Competencies* meliputi tiga kategori yaitu literasi komputer, literasi informasi, dan keterampilan manajemen informatika dengan tingkatan kompetensi perawat pemula, pemula tingkat lanjut, kompeten, mahir, serta ahli (Rahman, 2015). Sehingga dapat di simpulkan bila *Nursing Informatics Competencies* adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perawat dalam menggunakan sistem informasi teknologi guna menunjang sistem asuhan dan pelayanan keperawatan.

Kepala ruangan sebagai manajer lini pertama dituntut selalu meningkatkan kemampuannya agar dapat memimpin dan mengarahkan staf yang berada dalam rentang kendalanya (Masiyati, Handiyani, & Nurdiana, 2020). Kepala ruangan sebagai perawat manajer lini pertama yang juga sebagai administrator dalam rumah sakit membutuhkan pengetahuan, keterampilan pengumpulan dan interpretasi data statistik pada perawatan pasien seperti lama tinggal, daftar nama staf, data ketergantungan pasien, anggaran, dan pemesanan sumber daya (Thede, 2011). Penelitian yang dilakukan Li Yang (2014), menyatakan bila dalam tiga kategori *Nursing Informatics Competencies* yaitu literasi komputer, literasi informasi, dan keterampilan manajemen informatika, perawat manajer mayoritas memiliki skor paling rendah pada kategori literasi komputer. Tingkat pendidikan, pengalaman dalam administrasi keperawatan, dan pendidikan/pelatihan informasi merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi kompetensi informatika (Yang et al., 2014). *Nursing Informatics Competencies* sangat penting bagi perawat manajer, dan akan menjadi lebih penting lagi di masa depan karena sistem informasi manajemen kesehatan dan teknologi akan terus berkembang. Berdasarkan hal diatas, perlu dipertimbangkan adanya

perencanaan strategis tentang peningkatan kompetensi manajemen kepala ruangan khususnya dalam kompetensi *Nursing Informatics*.

Perencanaan strategis tentang peningkatan kompetensi manajemen perawat manajer di RS X Jakarta sudah dilaksanakan secara bertahap. Pada tahun 2019, telah disusun perencanaan kurikulum pelatihan pendidikan berkelanjutan perawat manajer. Menurut Mastiyati (2020), program pendidikan berkelanjutan bagi perawat manajer dalam bentuk pelatihan manajemen keperawatan cukup efektif meningkatkan pengetahuan kepala ruangan dan membuka wawasan lebih luas tentang standar kompetensi yang dibutuhkan (Masiyati et al., 2020). Berdasarkan *action research* tersebut dan hasil wawancara dengan bidang pelayanan keperawatan RS X Jakarta didapatkan rekomendasi dimana perlu adanya kurikulum pelatihan perawat manajer khususnya tentang *nursing informatics*.

Permasalahan terkait belum optimalnya pengembangan kompetensi kepala ruangan melalui kurikulum pelatihan manajemen keperawatan merupakan hal penting dan menjadi fokus penulis untuk melakukan kegiatan bersama Bidang Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit. Studi ini bertujuan untuk menerapkan *Training Needs Analysis* (TNA) dalam menyusun kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan. Kegiatan ini diawali dengan mengidentifikasi kompetensi prioritas yang dibutuhkan oleh kepala ruangan, lalu mengidentifikasi sejauh mana kemampuan kepala ruangan dalam kompetensi prioritas tersebut sehingga dapat disusun kurikulum pelatihan manajemen keperawatan yang digunakan pada pelatihan pengembangan kompetensi kepala ruangan.

METODE

metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan perubahan *action research*. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi kepala ruangan dalam melaksanakan peran dan fungsinya diawali dengan mengidentifikasi kompetensi prioritas yang dibutuhkan oleh perawat manajer, mengidentifikasi tingkat kemampuan kepala ruangan dalam kompetensi prioritas tersebut, lalu menyusun kurikulum pelatihan kompetensi kepala ruangan melalui *Training Needs Analysis (TNA)*.

Action research terdiri dari lima tahapan yaitu identifikasi (diagnosis) masalah, analisis, umpan balik, tindakan dan evaluasi. Tahap pertama adalah identifikasi (diagnosis) masalah melalui wawancara, observasi dan kuesioner pada responden. Tahap kedua adalah analisis masalah. Pada tahap ini akan diidentifikasi kompetensi prioritas yang dibutuhkan oleh kepala ruangan. Pada tahap ketiga yaitu umpan balik, menyampaikan pada kepala ruangan dan bidang pelayanan keperawatan tentang apa yang telah ditemukan dari langkah pertama dan kedua. Kemudian bersama-sama mengembangkan rencana tindakan untuk menghasilkan perubahan yang diperlukan. Lalu pada tahap keempat yaitu tindakan bersama dengan agen perubahan melakukan tindakan spesifik yang telah mereka identifikasi untuk memperbaiki masalah. Langkah terakhir, sesuai dengan dasar ilmiah penelitian tindakan, adalah evaluasi keefektifan rencana tindakan.

Data awal dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan observasi antara peneliti dan responden dan Bidang Pelayanan Keperawatan. Hasil data awal menjadi acuan peneliti untuk melakukan TNA. Survey TNA menggunakan pendekatan *cross-sectional* pada seluruh kepala ruangan di RS X Jakarta (total sampling) melalui instrument *Nursing Informatics Competencies Assesment Tools (NICAT)* yang meliputi tiga komponen yaitu

computer literacy, informatics literacy dan *informatics management skills* (Rahman, 2015) yang dikemas melalui *google forms*. Total pendekatan untuk mengelola perubahan melalui *Action research* dilaksanakan dalam waktu 8 minggu yaitu pada bulan September sampai November 2020, dengan kepala ruangan sebagai responden dan peneliti yang merupakan mahasiswa residensi Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Jumlah sampel kepala ruangan diambil dengan metode total sampling dengan jumlah responden sebanyak 75 kepala ruangan dari seluruh unit di RS X Jakarta. *Action research* ini menjunjung etika penelitian *autonomy, beneficence, justice* yang berlaku, menggunakan lembar penjelasan survey daring pada calon responden serta berkolaborasi dengan Bidang Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit X Jakarta.

HASIL

Pada tahapan identifikasi dan prioritas permasalahan melalui kebutuhan kompetensi, teridentifikasi masalah belum optimalnya kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan. Penetapan masalah berdasarkan data yang didapatkan melalui wawancara, observasi dan survei. Wawancara dan observasi dilakukan pada empat tingkatan level, ruang rawat, instalasi, komite keperawatan dan bidang pelayanan keperawatan. Tujuan dari observasi dan wawancara adalah untuk mengidentifikasi penerapan fungsi manajemen dan kompetensi prioritas yang dibutuhkan oleh kepala ruangan. Hasil Observasi dan wawancara menunjukkan bila kemampuan literasi dalam diskusi refleksi kasus dan dalam *evidence based practice (EBP)* kepala ruangan belum optimal. Perlu adanya kemampuan kepala ruangan dalam *computer literacy*, sulitnya menjadi praktisi yang kaya EBP serta perlu adanya kesamaan kompetensi tiap-tiap kepala ruangan. Hasil wawancara terhadap bidang pelayanan keperawatan menyatakan bila survei Kepala ruangan pada akhir tahun 2019, salah satu kompetensi yang perlu

ditingkatkan ialah keterampilan kemampuan menggunakan komputer.

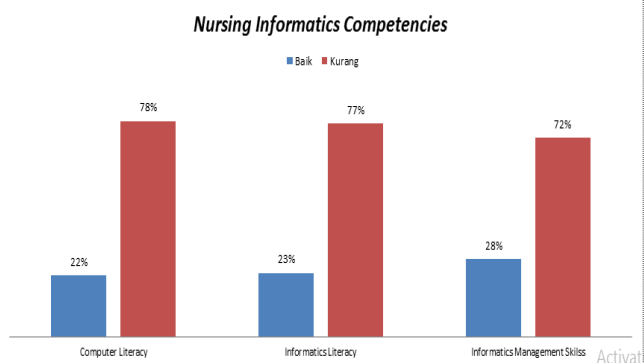
Pada tahapan umpan balik, dilakukan penyampaian pada kepala ruangan dan bidang pelayanan keperawatan yang merupakan agen perubahan tentang tahapan identifikasi dan analisis prioritas permasalahan. Pada tahapan tindakan bersama dengan agen perubahan, pelaksanaan tindakan dilakukan berdasarkan *Plan of Action* (POA) yang meliputi 5 fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan, pengarahan serta pengendalian. Tindakan ini diharapkan dapat memberikan solusi masalah kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan oleh Bidang Pelayanan Keperawatan.

Pada fungsi perencanaan, implementasi yang dilakukan adalah membuat perencanaan pelaksanaan penyusunan kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan. Implementasi fungsi pengorganisasian dan ketenagaan berupa usulan Pembentukan tim penyusun kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan. Tim penyusun kurikulum terdiri dari: Penanggung Jawab; Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan, Ketua; Sub Koordinator Pengembangan Profesi dan Integrasi Pelayanan Keperawatan, Anggota: Tim Penyusun kurikulum. Ketua tim merupakan ketua Sub Koordinator Pengembangan Profesi dan Integrasi Pelayanan Keperawatan, yang bertanggung jawab atas pengembangan profesi perawat dan integrasi pelayanan keperawatan di rumah sakit. Ketua tim penyusun kurikulum bertanggung jawab atas keberlangsungan penyusunan kurikulum dan implementasi dari kurikulum tersebut. Tim penyusun kurikulum merupakan manajer yang memiliki kemampuan dalam penyusunan materi sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala ruangan. Tim penyusun kurikulum mendapatkan pembagian tugas dalam penyusunan Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) materi pelatihan.

Grafik 1 menjelaskan mengenai implementasi pada fungsi pengarahan, ditindaklanjuti dengan membuat *Training Need Analysis* (TNA) kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan melalui TNA survei dengan *google forms* yang diisi oleh 75 kepala ruangan (total sampel). Berdasarkan TNA survey tersebut menggambarkan 78% kemampuan *computer literacy* kepala ruangan kurang, 77% kemampuan *informatics literacy* kepala ruangan kurang, 72% kemampuan *informatics management skills* kepala ruangan kurang. Berdasarkan TNA survey tersebut pula, didapatkan hasil interpretasi level *nursing informatics competencies* dengan 17 kepala ruangan memiliki skor NIC yang baik dan 58 kepala ruangan memiliki skor *nursing informatics competencies* yang kurang. Setelah mendapatkan gambaran hasil TNA survey yang menggambarkan data kemampuan *nursing informatics competencies*, disusunlah draft kurikulum pelatihan kompetensi kepala ruang: *nursing informatics competencies* yang terdiri dari materi dasar, materi inti dan materi penunjang. Materi dasar meliputi teori dan aplikasi komputer dasar, regulasi penggunaan sistem informatika dalam pelayanan kesehatan. Materi inti meliputi sistem informatika dalam pengelolaan perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan, pengarahan dan pengendalian ruang perawatan. Materi penunjang meliputi *building learning commitment* (BLC).

Langkah selanjutnya menerapkan fungsi pengendalian dengan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan penyusunan draft kurikulum pelatihan kompetensi kepala ruang: *nursing informatics* melalui metode diskusi. Secara umum, pelaksanaan tindakan untuk menghasilkan perubahan adanya yaitu penyusunan kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan sudah berjalan dengan baik. Selain menggunakan teori perubahan *action research* dan implementasi berdasarkan 5 fungsi manajemen, disusunnya kurikulum

pelatihan perawat manajer didasarkan juga pada *Training Need Analysis* kepala ruangan. Oleh karena tersebut, Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP) dalam kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan dapat disesuaikan dengan kebutuhan. Penyusunan *draft* kurikulum kompetensi *nursing informatics* bagi kepala ruangan perlu dilanjutkan agar sesuai standar penyusunan kurikulum yang berlaku di lingkungan kementerian kesehatan sebagai lembaga pemerintah yang menaungi RSCM. Selain itu, keberlanjutan selanjutnya meliputi konsultasi dengan pakar terkait metode pembelajaran, penerapan kurikulum pada pelatihan manajemen oleh kepala ruangan pada pertengahan tahun 2021 serta evaluasi pelaksanaan pelatihan dan peningkatan kompetensi kepala ruangan melalui metode yang terukur seperti *pre* dan *post test*.



Gambar 1
Gambaran TNA survei *nursing informatics competencies* kepala ruangan (n=75)

PEMBAHASAN

Kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan merupakan salah satu sub domain kompetensi yang di rekomendasikan oleh AONE untuk perawat manajer. Kompetensi perawat manajer dalam model yang dikembangkan sejak tahun 2004 oleh *Healthcare Leadership Alliance* mengidentifikasi 5 kumpulan inti umum dari domain kompetensi untuk kepemimpinan perawatan kesehatan. Domain kompetensi tersebut meliputi,

komunikasi dan manajemen hubungan; pengetahuan tentang lingkungan perawatan kesehatan; kepemimpinan: profesionalisme; keterampilan dan prinsip bisnis (AONE, 2015a; Huber, 2018). Salah satu sub-domain dalam kompetensi perawat manajer menurut AONE ialah *information management and technology* atau lebih dikenal dengan *nursing informatics*, ini merupakan kombinasi sistem informasi manajemen dan teknologi dalam mendukung peningkatan kinerja klinis perawat (AONE, 2015a; Huber, 2018). Kompetensi perawat dalam *nursing informatics* akan membantu peningkatan kualitas asuhan yang diberikan oleh perawat.

Kompetensi perawat dalam *nursing informatics* memberikan kemudahan perawat dalam mengelola sistem informasi manajemen keperawatan berbasis teknologi informasi. Kemampuan tersebut membantu perawat dalam meningkatkan asuhan keperawatan, dimana mengurangi *human error*, meningkatkan perilaku manusia, meningkatkan keselamatan pasien dan meningkatkan peran perawat sehingga perawat dapat meningkatkan asuhan dengan kompetensi tinggi yang didukung oleh teknologi tinggi (Hariyati et al., 2018; Yu, 2006). Kombinasi antara sistem informasi manajemen kesehatan dan teknologi yang banyak berkembang, baik di Dunia dan juga Indonesia, diantaranya ialah *Health Information Technology (HIT)*, *Electronic Health Record (HER)*, *Health Information System (HIS)* dan *Telenursing*. Namun sistem-sistem informasi manajemen kesehatan dan teknologi tersebut dinilai tidak akan efektif dalam tanpa adanya Kompetensi *nursing informatics* yang dimiliki oleh perawat itu sendiri (Jouparinejad, Foroughameri, Khajouei, & Farokhzadian, 2020). Ketika perawat memiliki tingkat Kompetensi *nursing informatics* yang tinggi, mereka akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam penggunaan sistem informasi manajemen kesehatan dan teknologi yang meningkatkan sistem asuhan dan

pelayanan keperawatan.

Kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan berdampak pada program program keselamatan pasien yang memengaruhi sikap keselamatan. Kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan memberikan kemudahan mengikuti perkembangan pesat informasi termasuk mengenai keselamatan dan perawatan pasien, hal itu akan berdampak pada program-program keselamatan yang dirancang oleh kepala ruangan (Yang et al., 2014). Selain itu, Kompetensi *nursing informatics* juga berdampak pada perawatan yang aman, efisien dan berkualitas (McGonigle, Hunter, Sipes, & Hebda, 2014). Melalui kompetensi *nursing informatics*, hasil dari praktik perawatan, keamanan, pencegahan cedera pasien, pencegahan kesalahan medis serta efektifitas perawatan oleh perawat akan meningkat (Greer, 2012; Phillips et al., 2019). Kepala ruangan dengan tingkat kompetensi *nursing informatics* yang tinggi, akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam penggunaan sistem informasi dan teknologi yang menunjang rancangan program-program keselamatan pasien.

Kompetensi *nursing informatics* akan bermanfaat pada pelayanan keperawatan yang berorientasi pada keselamatan pasien. Kompetensi *nursing informatics* akan memengaruhi kompetensi keselamatan pasien yang meliputi sikap keselamatan pasien oleh perawat (Abdrbo, 2015). Kompetensi *nursing informatics* sangat penting dan berdampak pada perawatan yang aman, efisien dan berkualitas, dimana hal tersebut akan meningkatkan hasil perawatan pasien (McGonigle, Hunter, Sipes, & Hebda, 2014). Kompetensi *nursing informatics* pada perawat akan meningkatkan hasil dari praktik perawatan, keamanan, pencegahan cedera pasien, kesalahan medis serta efektifitas perawatan pasien oleh perawat (Greer, 2012; Phillips et al., 2019). Selain itu, kompetensi *nursing informatics* memberikan kemudahan untuk mengikuti perkembangan bidang

keselamatan dan perawatan pasien sehingga berdampak pada program keselamatan yang dirancang (Yang et al., 2014). Kompetensi *nursing informatics* berdampak pada pelayanan keperawatan yang berlandaskan keselamatan pasien.

Kompetensi *nursing informatics* merupakan landasan perawat untuk menyikapi perkembangan sistem informasi manajemen kesehatan dan teknologi di lingkungan perawatan kesehatan modern. Pada lingkungan perawatan kesehatan modern, perawat dihadapkan pada berbagai teknologi klinis yang kompleks yang menyebabkan keterampilan dan pengetahuan tingkat lanjut pada bidang informatika dibutuhkan (Kleib & Nagle, 2018). Hal tersebut menyebabkan informatika semakin diminati sebagai dasar untuk meningkatkan keselamatan pasien dan kualitas perawatan, sehingga kompetensi *nursing informatics* menjadi penting dalam memenuhi peran profesional perawat (Hwang & Park, 2011; Khezri & Abdekhoda, 2019). Pada sistem perawatan kesehatan saat ini, informatika telah menjadi bagian penting dari infrastruktur untuk meningkatkan akses informasi kesehatan, membuat perawatan pasien lebih aman, mengurangi biaya perawatan kesehatan, dan meningkatkan hasil (Tellez, 2012). Saat ini kompetensi *nursing informatics* menjadi dasar untuk meningkatkan keselamatan pasien dan kualitas perawatan, sehingga penting bagi perawat modern memiliki kompetensi tersebut dalam memenuhi peran profesionalnya.

Kurikulum pelatihan kompetensi kepala ruang adalah acuan dalam perencanaan pelaksanaan pendidikan berkelanjutan kepala ruangan. Li Yang (2014) melalui penelitian yang ia lakukan di China, menyatakan bahwa pendidikan berkelanjutan adalah salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi kompetensi informatika perawat manajer (Yang et al., 2014). Hasil TNA survei yang dilakukan dijadikan acuan dalam penyusunan *draft*

kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan yang terdiri dari materi dasar, materi inti dan materi penunjang dengan total 19 JPL. Materi-materi tersebut merupakan perpaduan antara *nursing informatics competencies* dan 5 fungsi manajemen kepala ruangan (Abd El Fattah, 2017; Jouparinejad et al., 2020; Marquis & Huston, 2017; Rahman, 2015; Robbins, 2017). Kurikulum pelatihan yang disusun berdasarkan TNA diidentifikasi dapat secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang diharapkan (Harrison Dening, Scates, McGill, & DeVries, 2019). Secara umum kurikulum ini bertujuan agar kepala ruangan mampu menggunakan sistem informatika dalam menjalankan pengelolaan 5 fungsi manajemen.

Training Need Analysis (TNA) adalah sebuah analisa yang secara spesifik digunakan dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas. TNA digunakan agar perencanaan pelatihan dapat memiliki target dan tujuan yang lebih jelas. TNA telah cukup lama digunakan lembaga pendidikan dan pelatihan di institusi pemerintah dalam efektifitas dan efisiensi kegiatan pendidikan dan pelatihan, TNA juga mengurangi potensi pelatihan yang tidak diperlukan (Zahid Iqbal & Khan Rashid, 2011). TNA sangat penting dalam menetapkan pengembangan pendidikan berkelanjutan perawat, juga merupakan proses dalam pengembangan organisasi yang berupaya mengidentifikasi kesenjangan (Harrison Dening et al., 2019). Kompetensi perawat akan meningkat dengan pelatihan yang efektif dan efisien, TNA merupakan tahapan awal yang harus dilakukan (Mulyaningsari, Juhariyah, & Surjadi, 2016). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bila TNA merupakan langkah awal yang harus dilakukan dalam perencanaan pengembangan pendidikan berkelanjutan perawat.

TNA yang dilakukan pada penelitian ini diadopsi dari *Nursing Informatics Competencies Assesment Tools* (NICAT) oleh

Rahman (2015), digunakan untuk mengukur sejauh mana kompetensi informatika kepala ruangan (Abd El Fattah, 2017). Berdasarkan TNA survey tersebut menggambarkan kemampuan *computer literacy, informatics literacy, informatics management skills* kepala ruangan. Hasil interpretasi level NIC dengan 17 kepala ruangan memiliki skor NIC yang baik dan 58 kepala ruangan memiliki skor NIC yang kurang. Hal ini membuktikan perlu adanya penguatan dan penyempurnaan kurikulum pelatihan perawat manajer khususnya tentang keterampilan *computer literacy* benar adanya.

Program Pendidikan berkelanjutan melalui pelatihan meliputi tiga tahapan yaitu analisis kebutuhan penelitian termasuk perencanaan pelatihan, implementasi pelatihan dan evaluasi pelatihan (Sleezer, Kelsey, & Wood, 2008). *Sustainability* dalam hasil penyusunan kurikulum pelatihan kompetensi kepala ruang: *nursing informatics* sangatlah diperlukan. *Sustainability* yang dimaksud adalah konsultasi dengan pakar kurikulum terkait metode pembelajaran, dan pakar terkait manajemen keperawatan yaitu kolegium Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan serta Himpunan Perawat Manajer Indonesia. Pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan dapat dilaksanakan pada tahun 2021 dan dievaluasi keefektifan pelaksanaan pelatihannya. Pengukuran peningkatan kompetensi dapat melalui metode yang tersukur seperti *pre* dan *post test*. Pada masa ilmu pengetahuan dan teknologi berubah setiap hari, penting bagi kepala ruangan untuk *upgrade* dan *up-to-date* dalam informasi, penyusunan kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruang adalah salah satu upaya dalam mewujudkan hal tersebut.

SIMPULAN

Studi ini memberikan informasi bila TNA dapat diterapkan dalam penyusunan

kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan. TNA memberikan gambaran tentang tingkat kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan sehingga penyusunan kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* didasarkan pada data dan tujuan atas keterbutuhan kompetensi yang perlu ditingkatkan. *Sustainability* yang progresif diperlukan untuk menjawab atas hasil kebutuhan kompetensi dari kepala ruangan, bukan hanya dari agen pembaruan tetapi juga dari pihak rumah sakit. *Action research* merupakan salah satu teori perubahan yang efektif untuk dilakukan, baik dari pendidikan keperawatan maupun manajemen keperawatan rumah sakit. Siklus yang berulang menjadikan pembelajaran secara terus menerus untuk mewujudkan kepala ruangan yang selalu *upgrade* dan *up-to-date*.

Kurikulum pelatihan kompetensi *nursing informatics* kepala ruangan yang sudah disusun, perlu segera ditindaklanjuti melalui konsultasi dengan pakar kurikulum terkait metode pembelajaran dan pakar terkait manajemen keperawatan yaitu kolegium Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan serta Himpunan Perawat Manajer Indonesia. Pelatihan kompetensi kepala ruangan: *nursing informatics* dapat dilaksanakan pada tahun 2021 dan dievaluasi keefektifan pelaksanaan pelatihannya. Pengukuran peningkatan kompetensi dapat melalui metode yang tersukur seperti *pre* dan *post-test*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan studi ini.

REFERENSI

Abd El Fattah, M. (2017). Innovation behavior levels and its relation with TIGER-based nursing informatics competencies among critical care nurses. *Egyptian Nursing Journal*, 14(2), 59-69. doi:10.4103/enj.Enj_13_17

- AONE, A. (2015a). *AONL Nurse Executive Competencies*. Retrieved from www.aonl.org/competencies
- AONE, A. (2015b). *AONL Nurse Manager Competencies*. Retrieved from www.aonl.org/competencies
- Hariyati, T. S., Kobayashi, N., Sahar, J., Nuraini, T., Jajang, & Solihin, R. (2018). Simplicity and Completeness of Nursing Process Satisfaction Using Nursing Management Information System at the Public Health Service "X" Indonesia *International Journal of Caring Sciences*, 11(2), 1034-1042.
- Harrison Dening, K., Scates, C., McGill, G., & De-Vries, K. (2019). A training needs analysis of admiral nurses to facilitate advance care planning in dementia. *Palliative Care: Research and Treatment*, 12, 1178224219850183. doi:10.1177/1178224219850183
- Huber, D. (2018). *Leadership and nursing care management*. St. Louis, Missouri: Saunders Elsevier.
- Jouparinejad, S., Foroughameri, G., Khajouei, R., & Farokhzadian, J. (2020). Improving the informatics competency of critical care nurses: results of an interventional study in the southeast of Iran. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 20, 1-12. doi:<http://dx.doi.org/10.1186/s12911-020-01244-5>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Komunikasi Data dalam Sistem Informasi Kesehatan Terintegrasi 92 C.F.R. (2014).
- Permenkes RI Nomor 46 tahun 2017 tentang Strategi E-Kesehatan Nasional, (2017).
- PMK RI No.20 tahun 2019 tentang "penyelenggaraan pelayanan telemedicine antar fasilitas pelayanan kesehatan" (2019).
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and applications*. Philadelphia: Wolters Kluwer Health.Lippincott Williams & Wilkins.
- Masiyati, E., Handiyani, H., & Nurdiana. (2020). Pendidikan berkelanjutan nonformal bagi kepala ruangan di rumah sakit X di Jakarta *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(3), 409-419.
- Mulyaningsari, R., Juhariyah, S., & Surjadi, A. (2016). Penerapan Training Needs Analysis dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Perawat di Rumah Sakit Wawa Husada. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 29, 291-299 Retrieved from <http://jkb.ub.ac.id/index.php/jkb/article/view/1660>

- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2014 tentang Sistem Informasi Kesehatan (2014). *Improvement Quarterly*, 21(2), 103-118. doi:10.1002/piq.20025
- Rahman, A. (2015). *Development of a Nursing Informatics Competency Assessment Tool (NICAT)*. (D.N.P.). Walden University, Ann Arbor. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1732389458?accountid=17242> Healthcare Administration Database; ProQuest Dissertations & Theses Global database. (3734182)
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* Boston: Pearson.
- Scoble, K., & Russell, G. (2003). Vision 2020, part I: profile of the future nurse leader. *The Journal of nursing administration*, 33, 324-330.
- Sleezer, C. M., Kelsey, K. D., & Wood, T. E. (2008). Three reflections on assessing safety training needs: A case study. *Performance*
- Thede, L. Q. (2011). 2011 Summer Institute in Nursing Informatics. *Computers Informatics Nursing*, 29(10), 608-612.
- Yang, L., Cui, D., Zhu, X., Zhao, Q., Xiao, N., & Shen, X. (2014). Perspectives from Nurse Managers on Informatics Competencies. *The Scientific World Journal*, 2014. doi:<http://dx.doi.org/10.1155/2014/391714>
- Yu, P. (2006). Electronic Versus Paper-Based Nursing Documentation Systems: The Caregivers Weigh In. *Journal of the American Geriatrics Society*, 54(10), 1625-1626. doi:10.1111/j.1532-5415.2006.00904.x
- Zahid Iqbal, M., & Khan Rashid, A. (2011). The growing concept and uses of training needs assessment: A review with proposed model. *Journal of European Industrial Training*, 35(5), 439-466. doi:10.1108/03090591111138017