



Tersedia online di: journal.gunabangsa.ac.id

Journal of Health (JoH)

ISSN (online): 2407-6376 | ISSN (print): 2355-8857



Career Development and Nurses' Performance on Nursing Application Documentation

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Laili Fahriza^{1*}, Mohammad Basit², Angga Irawan³

^{1,2,3} Universitas Sari Mulia Banjarmasin

ABSTRACT

Background: The problem of failure of human resource management can affect the achievement of the objectives of profit and survival the hospital, especially the performance of nurses, is an indicator of the results of the implementation of the nursing care delivery process contained in documenting nursing care. Improving nurse performance in documenting nursing care supported through career development which includes the organization's policy work experience training education work achievement and organizational loyalty. The implementation of career development and performance can support the process of improving the quality of hospital services. **Purpose:** To discover the correlation between career development and nurses' performance on nursing application documentation in Sari Mulia Hospital Banjarmasin. **Methods:** This research used the association analysis method with quantitative data, and was using a cross sectional study design. Twenty respondents were selected using the total sampling technic. **Result:** Result of this research was obtained using the Spearman Statistical Test and it was found that the significant score (2-tailed) was $0.032 < 0.05$ which indicates that there was a correlation between career development and nurses' performance on nursing application documentation. **Conclusion:** This study shows that career development had a significant relationship with nurses' performance in documenting nursing care through training, education, work experience, organizational policies, work performance and organizational loyalty. This means that a good career development has an influence on the performance of nurses in the process of documenting care.

Keywords: Career development, nursing application documentation, nurses' performance.

INFORMASI ARTIKEL

Diterima : 02 November 2022
Direvisi : 10 November 2022
Disetujui : 15 Maret 2023
Dipublikasi : 26 Juli 2023

KORESPONDENSI

Laili Fahriza
lailifahriza21@gmail.com
0857-5041-3425

INTISARI

Latar Belakang: Permasalahan kegagalan manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi pencapaian tujuan, keuntungan dan kelangsungan hidup rumah sakit, terutama kinerja. Kinerja perawat merupakan indikator hasil dari pelaksanaan proses pemberian asuhan keperawatan yang termuat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Peningkatan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan didukung melalui pengembangan karir yang meliputi kebijakan organisasi, pengalaman kerja, pelatihan, pendidikan, prestasi kerja dan kesetiaan organisasi. Penerapan pengembangan karir dan kinerja dapat menunjang proses perbaikan mutu pelayanan rumah sakit. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode analitik asosiatif dengan jenis data kuantitatif dan pendekatan *cross sectional section* dengan jumlah sampel 20 responden menggunakan total *sampling*. **Hasil:** Hasil uji statistik *spearman rank* diketahui nilai signifikan (*2-tailed*)

Copyright © 2022 Author(s)



Di bawah lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*.

0,032<0,05 menunjukkan adanya hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. **Simpulan:** Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan melalui pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, kebijakan organisasi, prestasi kerja dan kesetiaan organisasi. Artinya, pengembangan karir yang baik memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam proses pendokumentasian asuhan keperawatan.

Kata Kunci: Kinerja perawat, pendokumentasian asuhan keperawatan, pengembangan karir.

PENDAHULUAN

Fasilitas layanan kesehatan sebagai tempat atau alat penyelenggara upaya pelayanan kesehatan memiliki beberapa jenis fasilitas salah satunya rumah sakit. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang rumah sakit yaitu rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan yang dirancang dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan yang baik melalui layanan rawat inap, gawat darurat, serta rawat jalan yang berkualitas (Pemerintah RI, 2021). Pelayanan kesehatan yang baik didukung sarana, fasilitas serta tenaga kesehatan yang sudah disediakan pemerintah (Fransisca dkk., 2016). Rumah sakit dalam menjalankan tujuannya perlu adanya penggerak, penggerak didalamnya disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) (Lubis, 2020). Jumlah tenaga perawat yang tinggi merupakan bagian kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Tanjung & Tarigan, 2021).

Pada segi kualitas sumber daya manusia dapat terlihat melalui pencapaian kinerja. Permasalahan kegagalan manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi pencapaian tujuan, keuntungan dan kelangsungan hidup rumah sakit, terutama kinerja (Yuliani, 2018). Menurut Suwatno (2011) Kinerja merupakan hasil dari pencapaian seseorang atas penugasan serta tanggung jawab yang berkaitan dengan tindakan, pekerjaan serta perilakunya. Kinerja perawat merupakan indikator hasil dari pelaksanaan proses pemberian asuhan keperawatan, proses asuhan keperawatan memiliki standar asuhan keperawatan yang bersifat terstruktur dan berkesinambungan meliputi pengkajian, diagnosis, intervensi, implementasi dan evaluasi (Wisuda & Putri, 2019). Penerapan proses asuhan keperawatan

yang terstruktur sejalan dengan ketetapan standar asuhan keperawatan (SAK) yang tergambaran kedalam dokumentasi asuhan keperawatan (Koerniawan dkk., 2020).

Pada beberapa kasus masih terdapat pendokumentasian asuhan keperawatan tidak berjalan semestinya sehingga data tidak lengkap (Putra dkk., 2020). Menurut (Sukamto dkk., 2020) pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Melalui pengembangan karir individu berproses meningkatkan kemampuannya agar mencapai kualitas karir yang diinginkan (Distyawaty, 2017). Pengaplikasian dari pengembangan karir bertujuan merencanakan karir untuk menempatkan posisi perawat berdasarkan keahlian, kompetensi, kemampuan dan pendidikan (Reza & Zuryaty, 2019). Penilaian pengembangan karir dapat dinilai melalui 6 indikator yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kesetiaan organisasi (Soetjipto, 2019).

Hasil dari data studi pendahuluan pada tanggal 10 Januari 2021 Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin di ruang rawat inap Garuda 4, Nuri, dan Cendrawasih memiliki total tenaga perawat berjumlah 32 perawat yang terdapat pada *mapping* perawat. Kemudian, pada hasil studi pendahuluan didapatkan 3 dari 6 perawat memiliki pengembangan karir cukup dengan presentasi $\leq 50\%$. Pada pendokumentasian asuhan keperawatan melalui hasil observasi 6 status klien, pendokumentasian asuhan keperawatan tidak lengkap dengan presentasi 79,86% penilaian dilakukan dari aspek pengkajian, diagnosa, Intervensi, implementasi, evaluasi dan catatan keperawatan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain analitik asosiatif di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin yang dimulai sejak Mei-Juni 2022 dengan populasi seluruh perawat ruang rawat inap yang berjumlah 20 perawat menggunakan metode *total sampling*, penilaian dilakukan melalui instrumen kuesioner pengembangan karir yang sudah di uji valid oleh peneliti di Rumah Sakit TK

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data tabel 1 karakteristik responden perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin sebagian besar berusia 31-40 tahun sebanyak 50% (10 responden) dengan jenis kelamin perempuan sebesar 75% (15 orang responden), latar belakang pendidikan sebagian besar perawat memiliki latar belakang pendidikan Ners dengan jumlah 60% (12 orang), lama kerja terbanyak yaitu dengan lama kerja >10 tahun 40% (8 responden), jenjang karir terbanyak perawat PK (Perawat Klinis) I dengan frekuensi 35% (7 orang responden).

Berdasarkan data tabel 2 pengembangan Karir perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin menunjukkan kategori cukup sebesar (65%) 13 responden.

Berdasarkan data tabel 3 kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin lengkap (70%) sebanyak 14 responden.

Berdasarkan tabel 4 hubungan pengembangan karir dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin menunjukkan pengembangan karir baik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan lengkap yaitu (35%). Hasil analisis bivariat menggunakan *uji spearman rank*

III Bhayangkara Banjarmasin, pada hasil uji valid yang dilakukan peneliti, didapatkan semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung > r tabel 0,361. Sedangkan untuk kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan menggunakan lembar observasi instrumen A yang sudah valid dan ditetapkan oleh Departemen Kesehatan untuk pendokumentasian asuhan keperawatan. Penelitian menggunakan rancangan *cross sectional section* dan uji hipotesis *spearman rank* untuk mencari hubungan antar variabel dengan tingkat kemaknaan $\sigma = 0,05$ atau 95%. Penelitian ini sudah mendapatkan *Ethical Clearance* dengan No. 156/KEP-UNISM/IV/2022.

diperoleh nilai p value = 0,032. Oleh karena $p < 0,05$ maka dinyatakan bahwa adanya hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja perawat dalam pendokumentasi asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin koefisien korelasi (r) = 0.480 menunjukkan hubungan signifikan (sedang).

Distribusi tabel hasil analisis**Tabel 1** | Karakteristik Responden

| Data Demografi Responden | Jumlah (n) | Persentase (%) |
|----------------------------------|-------------------|-----------------------|
| Umur | | |
| 21-30 | 9 | 45 |
| 31-40 | 10 | 50 |
| 41-50 | 1 | 5 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 5 | 25 |
| Perempuan | 15 | 75 |
| Latar Belakang Pendidikan | | |
| D3 Keperawatan | 8 | 40 |
| S1 + Ners | 12 | 60 |
| Lama Kerja | | |
| <1 tahun | 4 | 20 |
| 1-5 tahun | 4 | 20 |
| 6-10 tahun | 4 | 20 |
| >10 tahun | 8 | 40 |
| Jenjang Karir | | |
| Pra PK | 4 | 20 |
| PK 0 | 0 | 0 |
| PK I | 7 | 35 |
| PK II | 2 | 10 |
| PK III | 6 | 30 |
| PK IV | 1 | 5 |
| PK V | 0 | 0 |

Tabel 2 | Hasil Analisa Pengembangan Karir di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin

| No | Kategori | Frekuensi | % |
|--------------|-----------------|------------------|------------|
| 1 | Baik | 7 | 35 |
| 2 | Cukup | 13 | 65 |
| 3 | Kurang | 0 | 0 |
| 4 | Sangat kurang | 0 | 0 |
| Total | | 20 | 100 |

Tabel 3 | Hasil Analisa Kinerja perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin

| No | Kategori | Frekuensi | % |
|--------------|-----------------|------------------|------------|
| 1 | Lengkap | 14 | 70 |
| 2 | Tidak Lengkap | 6 | 30 |
| Total | | 20 | 100 |

Tabel 4 | Hasil Analisa tabulasi silang Pengembangan Karir dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin

| Peng Karir | Kineja Perawat dalam Pendokumentasian Askep | | | | Jumlah | % | P value |
|------------|---------------------------------------------|----|---------------|----|--------|-----|---------|
| | Lengkap | % | Tidak Lengkap | % | | | |
| Baik | 7 | 35 | 0 | 0 | 7 | 35 | 0,032 |
| Cukup | 7 | 35 | 0 | 30 | 13 | 65 | |
| Kurang | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Sangat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Total | 14 | 70 | 6 | 30 | 20 | 100 | |

Pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Pada penelitian ini pengembangan karir memiliki empat kategori, yang dikembangkan oleh (Rovianawati, 2020) melalui instrumen kuesionernya. Adapun empat kategori tersebut yaitu, pengembangan karir kategori baik (64%-80%), pengembangan karir kategori cukup (40%-63,9%) pengembangan karir kategori kurang (17%-39,9%) dan pengembangan karir kategori sangat kurang (<17%). Untuk mengetahui nilai terendah dan tertinggi dari 6 item indikator, kategori yang digunakan yaitu dengan melihat skala yang digunakan dalam menjawab pernyataan kuisisioner. Skala yang digunakan adalah skala likert meliputi sangat setuju skor 5, setuju skor 4, rata-rata skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skor 1.

Berdasarkan, hasil analisa didapatkan item indikator pengembangan karir tertinggi yaitu item indikator kesetiaan organisasi (85%) dengan skor 4,25 maka sebagian besar jawaban pernyataan menjawab "setuju". Sedangkan, item indikator pengembangan karir terendah yaitu item indikator pelatihan (67%) dengan skor 3,35 maka sebagian besar jawaban pernyataan menjawab "rata-rata".

Item indikator kesetiaan organisasi menunjukkan presentasi tertinggi (85%). Sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliyanti dkk., 2020) pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesetiaan organisasi dengan p value $0,003 < 0,05$ semakin baik pengembangan karir maka kesetiaan pada organisasi juga semakin meningkat. Teori ini didukung (Aljehani & Javed, 2021) jalur

pengembangan karir yang disediakan organisasi akan menjadikan karyawan meningkatkan kesetiannya terhadap organisasi, dengan hasil penelitian koefisien korelasi 0,786. Di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin kesetiaan organisasi menjadi item tertinggi karena perawat merasa perlu dedikasi dan sikap profesional dalam bekerja sehingga melakukan pekerjaan sesuai prosedur dan tidak membuang waktu dengan kegiatan lain saat bekerja.

Item indikator pelatihan mendapatkan presentasi terendah (67%). Namun demikian, pada penelitian (Merdiana, 2019) pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar $0,000 < 0,05$, semakin banyak pelatihan yang diberikan instansi kepada karyawan juga dapat membantu pengembangan karir karyawan sehingga apa yang didapat dapat diimplementasikan. Pada tahun 2022 data Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin didapatkan bahwa pelatihan tidak dapat diberikan secara langsung karena dampak dari pandemi covid-19 yang dimulai sejak 2020. Sehingga, kegiatan pelatihan sebagai upaya pengembangan karir hanya dapat dilakukan melalui webinar atau seminar online. Webinar dilaksanakan menggunakan teknologi digital, pada penelitian (Kudsi dkk., 2018) teknologi digital dapat digunakan sebagai fasilitas dalam meningkatkan pembelajaran melalui jarak jauh sehingga tetap terjaga sampai masa pandemi berakhir.

Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Berdasarkan hasil penelitian 20 kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di

Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin mendapatkan kategori lengkap (70%). Pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan salah satu indikator penilaian kinerja perawat (Wisuda & Putri, 2019). Standar asuhan keperawatan merupakan pedoman penting dalam kinerja perawat, dalam hal ini standar yang sudah ditetapkan mutlak. Depkes RI menyatakan standar pendokumentasian asuhan keperawatan dikatakan lengkap apabila $\geq 90\%$ dan tidak lengkap $\leq 90\%$ penerapan standar tersebut diperbaharui pada tahun 2010.

Standar asuhan keperawatan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin yaitu 100%, kemudian penilaian tersebut dimasukkan kedalam formulir kinerja yang memuat komponen sikap kerja dan kinerja pelayanan. Komponen kinerja pelayanan salah satunya "melakukan evaluasi asuhan keperawatan dan membuat catatan perkembangan setiap hari" dengan bobot penilaian 60%. Oleh karena itu peneliti memilih ketentuan departemen kesehatan RI 2010 yang sudah berdasarkan standar dan disahkan secara mutlak. Selaras dengan SK Direktorat Jenderal Pelayanan Medik No YM.00.03.2.6.7637 tentang SAK (Standar Asuhan Keperawatan) tahun 1993.

Melalui enam item standar asuhan keperawatan, maka dari hasil analisis penelitian didapatkan item pengkajian keperawatan 86,25% (tidak lengkap), item diagnosa keperawatan 83,3% (tidak lengkap), item intervensi keperawatan 94,16% (lengkap), item implementasi keperawatan 95% (lengkap), item evaluasi keperawatan 95% (lengkap), dan item catatan asuhan keperawatan 81% (tidak lengkap).

Item indikator terendah yaitu item catatan asuhan keperawatan 81% (tidak lengkap). Catatan asuhan keperawatan merupakan bagian akhir dokumentasi keperawatan yang berkesinambungan serta disusun oleh semua perawat yang terlibat menggunakan metode Subjective, Objective, Analisis, Planning (SOAP). Pada komponen catatan asuhan keperawatan sebagai besar asuhan keperawatan yang di isi tidak menggunakan bahasa yang jelas serta

penggunaan kalimat yang sering disingkat, selain itu tanda-tangan yang diberikan juga sebagian masih ada perawat yang mengisi tanpa keterangan nama, hanya menggunakan inisial atau bahkan tanpa keterangan sama sekali. Sehingga, perlu bertanya kepada perawat yang sedang berjaga saat pengambilan data.

Dampak dari ketidaklengkapan catatan asuhan menyebabkan informasi tidak akurat, tidak bisa menjadi bahan bukti pertanggungjawaban, dan menyulitkan petugas dalam pembuatan laporan rumah sakit. Ketidaklengkapan catatan asuhan keperawatan memiliki faktor dasar yang mempengaruhinya, yaitu keterbatasan waktu pada saat pengisian, kurangnya komunikasi dan belum adanya sanksi tertulis dari pihak manajerial yang memonitor status pasien (Az & Sonia, 2021).

Hubungan pengembangan karir dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil penelitian pengembangan karir di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin dengan kategori cukup (65%) dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan kategori lengkap (70%). Dari hasil uji statistik menggunakan komputerisasi dan uji spearman rank nilai $p=0.032 < 0,05$ maka dinyatakan terdapat hubungan antara pengembangan karir dan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Kemudian, untuk menunjukkan kekuatan hubungan koefisien korelasi (r) menunjukkan $r = 0,480$ maka pengembangan karir dan kinerja perawat perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin berhubungan signifikan dengan hubungan sedang.

Pengembangan karir memiliki enam indikator (Soetjipto, 2019) yang terdiri dari kebijakan organisasi, prestasi kerja, pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan dan kesetiaan organisasi. Keenam indikator tersebut saling berhubungan erat dengan kinerja sebagai proses seseorang dalam mencapai target karir yang diinginkan.

Pada penelitian (Wisuda & Putri, 2019) menjelaskan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan adalah suatu proses penilaian pelayanan keperawatan melalui proses asuhan keperawatan. Dalam (Pramithasari, 2016) perawat yang memiliki kinerja pendokumentasian yang baik, cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk dapat mencapai tujuan, bertindak sesuai wewenang dan tanggung jawabnya serta memiliki kemampuan untuk dapat berpikir kritis. Sejalan penelitian (Sianturi, 2020) Kompetensi berpikir kritis adalah proses kognitif yang digunakan perawat untuk melakukan penilaian keperawatan. Secara teori pengembangan karir berhubungan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Kinerja keperawatan yang baik akan berdampak pada mutu pelayanan yang baik pula (Ratanto dkk., 2013).

Pada penelitian ini meskipun pengembangan karir dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan memiliki hubungan yang signifikan, beberapa item indikator pengembangan karir masih rendah, dengan item indikator terendah yaitu item pelatihan (67%). Selain itu, pada kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan pada penilaian kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan beberapa item indikator tidak lengkap, dengan item indikator terendah yaitu item catatan asuhan keperawatan (81%).

Dari alasan di atas didapatkan analisa penyebab ketidaklengkapan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin yaitu kurangnya salah satu indikator pengembangan karir yaitu pelatihan. Pada penelitian (Ahsan dkk., 2019) pemberian pelatihan dapat meningkatkan dokumentasi asuhan keperawatan rata-rata kelengkapan dokumentasi sebesar 2,65 poin. Namun, pelatihan tidak mutlak menjadi satu-satunya penyebab, karena masa kerja juga dapat mempengaruhi pendokumentasian asuhan keperawatan. Pada karakteristik responden lama kerja perawat di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin dari total 12 orang perawat, perawat

dengan masa kerja <1 tahun 4 orang, perawat masa kerja 1-5 tahun 4 orang, dan perawat masa kerja 6 -9 tahun 4 orang, dengan presentasi masing masing (20%) dan perawat masa kerja >10 tahun (40%) berjumlah 8 orang. Lama bekerja yaitu waktu lamanya seseorang bekerja sebagai tenaga kerja, semakin lama waktu seseorang bekerja maka produktivitas semakin tinggi dengan diikuti pengalaman kerja serta pengetahuan dan keterampilan (Nurdiawati & Safira, 2020). Namun, pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan karir untuk mendukung kinerja (Hadinata dkk., 2019) berdasarkan karakteristik responden perawat di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin masih memiliki perawat dengan program pendidikan Diploma III yang menunjukkan total 8 perawat (40%). Pendidikan yang rendah berpengaruh terhadap kemampuan berpikir kritis yang kurang dalam proses pelaksanaan asuhan (Sianturi, 2020).

KESIMPULAN

Terdapat hubungan antara pengembangan karir dan kinerja perawat. Secara teori pengembangan karir berhubungan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Kinerja keperawatan yang baik akan berdampak pada mutu pelayanan yang baik pula Pada hasil penellitian, pelatihan yang menunjang karir berdampak pada pengetahuan perawat, pelatihan juga diikuti masa kerja serta latar belakang pendidikan yang bagus. Sehingga, mendorong kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik berdasarkan standar agar mutu pelayanan yang diberikan rumah sakit baik.

APRESIASI

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian, program studi Sarjana Keperawatan dan Profesi Ners Universitas Sari Mulia Banjarmasin yang telah memberikan ijin

untuk mengangkat masalah yang akan di teliti, dan perawat ruangan Nuri dan Cendrawasih yang bersedia menjadi responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, Setyoadi, Noviyanti, L. W., Syahniar, & Nabila Putri. (2019). Pengaruh Pelatihan Berbasis Knowledge Management Terhadap Kelengkapan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang 26 Hcu Paru Rumah Sakit Saiful Anwar Malang. 63-64. <https://ejournal.stikesmajapahit.ac.id/index.php/PSN/article/view/334>
- Aljehani, R., & Javed, U. (2021). Relationship Between Career Development And Employee Loyalty. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 18(14), 123. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/8278/7728/16216>
- Az, I. S. O., & Sonia, D. (2021). Pengaruh Penulisan Formulir Catatan Perkembangan Pasien Terintegrasi Terhadap Mirm 13 . 3 Di Kota Bandung Effect of Writing Integrated Patient Development Record Form On MIRM 13 . 3 In Bandung. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(3), 426. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/make/article/view/1010>
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4), 65-66. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/8919>
- Fransisca, A. M., Basit, M., & Rachman, A. (2016). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Peserta Bpjs Di Ruang Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. 18. <http://journal.stikessuakainsan.ac.id/index.php/jksi/article/view/36>
- Hadinata, D., Wahyuni, S., & Putri, D. I. N. (2019). Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka. *Jurnal JKeperawatan Dan Kesehatan MEDISNA AKPER YPIB Majalengka*, V, 1-12. <https://ejournal.akperypib.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/MEDISINA-Jurnal-Keperawatan-dan-Kesehatan-AKPER-YPIB-MajalengkaVolume-II-Nomor-3-Februari-2016.pdf>
- Koerniawan, D., Daeli, N. E., & Srimiyati, S. (2020). Aplikasi Standar Proses Keperawatan: Diagnosis, Outcome, dan Intervensi pada Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 3(2), 741. <https://doi.org/10.31539/jks.v3i2.1198>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Lubis, N. A. S. (2020). Gambaran Kinerja Perawat Pada Proses Dokumentasi Asuhan Keperawatan. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/bcf6d>
- Merdiana, B. M. R. dan C. V. (2019). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. 9, 64-75.
- Nurdiawati, E., & Safira, R. A. D. (2020). Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja. *Faletehan Health Journal*, 7(02), 113-118. <https://doi.org/10.33746/fhj.v7i02.106>
- Pemerintah RI. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021. In Penyelenggaraan Bidang Perumahan (Issue 229, pp. 1-15). <http://journal2.uad.ac.id/index.php/fokus/article/view/1549>
- Pramithasari, I. D. (2016). GAMBARAN KINERJA PERAWAT DALAM MENDOKUMENTASIKAN ASUHAN KEPERAWATAN BERBASIS KOMPUTER DI RSUD BANYUMAS. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 1(1), 2016. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/PMT>
- Putra, A. A., Wijaya, A., Suryatno, H., & Mursilawati, I. (2020). Kelengkapan

- Pendokumentasian Asuhan Keperawatan dengan Kinerja Perawat Klinis. *PrimA: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 6(2). <https://doi.org/10.47506/jpri.v6i2.187>
- Ratanto, Mustikasari, & Kuntarti. (2013). Career Development as Determinant Factor to Nurses' Working Performance. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(2), 114–119. <https://doi.org/10.7454/jki.v16i2.10>
- Reza, R. S., & Zuryaty. (2019). Analisis Korelasi Perawat Pengetahuan Model Tentang Pengembangan Karir Dengan Motivasi Bekerja. 45, 46. <https://stikes-nhm.e-journal.id/NU/article/view/63>
- Sianturi, W. A. (2020). Berpikir kritis untuk pengambilan keputusan dalam keperawatan. 20. <https://osf.io/preprints/8akcu/>
- Soetjipto, H. N. (2019). Job Performance Dan Sisi Gelap Kehidupan Para Pekerja Wanita (Studi Work-Family Conflict dan Emotional Intelligence pada Pekerja Wanita). <http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/71/>
- Sukamto, E., Rasmun, R., & Sutrisno, S. (2020). Mediasi Kepuasan Kerja Antara Pengembangan Karir Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.35963/hmj.k.v10i1.212>
- Tanjung, J. A., & Tarigan, A. A. (2021). Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM) Karyawan di PT. BANK SUMUT Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 6(2), 335. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/tawassuth/article/view/9813/4796>
- Wisuda, A. C., & Putri, D. O. (2019). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 4(2), 230–238. <https://doi.org/10.36729/jam.v4i2.223>
- Yuliani, P. A. (2018). Kualitas Perawat Indonesia Belum Merata, Kemenkes Minta Evaluasi Lebih Ketat. <https://mediaindonesia.com/humaniora/201505/kualitas-perawat-indonesia-belum-merata-kemenkes-minta-evaluasi-lebih-ketat>
- Yuliyanti, Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 2(2), 20–31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>