

**STUDI PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PELAKSANAAN JENJANG KARIR
PERAWAT DI RS X KABUPATEN JEMBER**

Vespan Candra Surya¹⁾, Retno Purwandari²⁾, Dicky Endrian Kurniawan³⁾
^{1,2,3)}Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Jember

ABSTRACT

The career ladder is one way to improve the performance and professionalism of nurses, in accordance with the field of work and can be used through increased competence that results in professional performance. The objective of the study was to identify the nurse's perceptions of the implementation of the career ladder in General Hospital Jember. The research design of the study was descriptive and involved 113 clinical nurses. A total sampling technique was used in this study. Data collection was conducted by using the questionnaires of nurse's perception of the implementation of the career ladder. The result showed that more than half of the clinical nurses had a good perception of the implementation of the career ladder of 54,9 % or 62 persons. Each indicators career ladder had a good perception, career development of 54 % or 61 persons, appreciation of 73,5 % or 83 persons, recognition of 58,4 % or 66 persons, promotion of 59,3 % or 67 persons and challenge of 61,1 % or 69 persons. Although the career ladder is in good perception, several indicators need to be improved that is information management system, education fund budget planning, standardization of clinical competence and authority, review of clinical nurses career ladder promotion system. Important for the Hospital to provide support, more attention, and analyzed factors that can influence nurse's satisfaction with the implementation of the nurse's career ladder program to increase the performance and professionalism.

Keyword: nurse's, career ladder, perception

A. PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu profesi kesehatan di Rumah Sakit yang memiliki peran penting dan memberikan sumbangsih yang berarti atas kesuksesan pelaksanaan pelayanan kesehatan paripurna kepada klien dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan (Potter & Perry, 2005). Hal ini berhubungan dengan tugas perawat yang mayoritas bekerja selama \pm 24 jam memberikan pelayanan kesehatan dan berinteraksi lebih banyak dengan pasien serta perawat merupakan sumber daya terbanyak yang mewakili proporsi pekerja terbesar di sektor kesehatan, sejumlah 49 % (296.876 perawat) dari 1.000.780 total tenaga kesehatan menurut data rekapitulasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) per Desember 2016 (Pusat Data dan Informasi Kemenkes Republik Indonesia, 2017).

Rumah Sakit perlu melakukan pembaharuan strategi manajemen Rumah Sakit di bidang pelayanan keperawatan salah satunya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perawat, yaitu dengan mengaplikasikan sistem jenjang karir yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat, sesuai dengan bidang pekerjaan serta dapat ditempuh melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Penempatan perawat pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, serta memberikan peluang yang lebih baik sesuai kemampuan dan potensi perawat kemudian proses ini disebut sebagai pengembangan karir (Peraturan Menteri

Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

Survei yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI) di Rumah Sakit Daerah (RSUD) Banyumas pada tahun 2009 diperoleh hasil bahwa sebanyak 58,33 % kepala ruangan mengatakan perlu diberlakukannya sistem pengembangan karir bagi perawat di Rumah Sakit tersebut, sedangkan 52 % perawat pelaksana mengatakan belum memahami tentang sistem jenjang karir, sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat permasalahan kurang optimalnya pelaksanaan pengembangan karir profesi perawat di Rumah Sakit tersebut (Linggardani, 2009 dalam Suroso, 2011). Survei ulang mengenai jenjang karir perawat yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI) pada tahun 2010 di Rumah Sakit yang sama mengatakan bahwa 88,6 % kepala ruang dan 94,3 % ketua tim/ perawat pelaksana mengatakan perlu diberlakukannya jenjang karir perawat klinis.

Perkembangan jenjang karir perawat berawal dari teori *From Novice to Expert* yang dijelaskan oleh Patricia Benner pada tahun 1984. Seiring dengan perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan, model jenjang karir perawat sudah dipergunakan dan dikembangkan di berbagai negara termasuk juga di Indonesia. Jenjang karir perawat di Indonesia telah didiskusikan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) bersama Departemen Kesehatan dalam bentuk Pedoman Penyelenggaraan Jenjang Karir Profesional Perawat pada tahun 2006 (Suroso, 2011) dan kemudian dikembangkan lagi serta dibahas dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis yang dapat dijadikan pedoman nasional dalam upaya meningkatkan jenjang karir perawat yang melakukan tugas keperawatan di sarana pelayanan kesehatan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Suroso (2011) dan Sahrudin (2014) membuktikan manfaat dari perencanaan dan penerapan sistem jenjang karir terhadap perawat antara lain : pengembangan karir merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, sistem jenjang karir dapat meningkatkan pengakuan dari profesi lain terhadap peran perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien dalam bentuk pengambilan keputusan, peningkatan kewenangan dan otonomi mengenai kehidupan kerja mereka, sistem jenjang karir klinik memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang karir dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan, program karir yang berkelanjutan dan menantang bagi pegawai mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta keterampilan spesialis dan pemindahan kerja, kemudian promosi berkaitan erat dengan status, perubahan gelar, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang lebih besar.

Studi pendahuluan pada tanggal 16 November 2019 yang peneliti lakukan dengan cara wawancara kepada Kepala Kepegawaian Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan dan Ketua Komite Keperawatan, didapatkan hasil bahwa Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan milik pemerintah yang berlokasi di Kabupaten Jember dengan klasifikasi C, memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) perawat sebanyak 119 orang dengan klasifikasi 114 perawat klinis, 2 orang perawat *Case Manager*, 2 orang perawat *Central Sterile Supply Departement* (CSSD) dan 1 orang perawat pemegang program Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI). Sedangkan data terkait jenjang karir perawat didapatkan hasil bahwa sistem jenjang karir perawat sudah dilaksanakan sejak Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember melaksanakan akreditasi pada tahun 2015, akan tetapi sejak

pelaksanaan sistem jenjang karir perawat diberlakukan belum pernah dilakukan evaluasi terkait persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat.

Berdasarkan hal tersebut diatas dan meskipun pelaksanaan jenjang karir sudah berjalan di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember, tetapi belum ada riset penelitian yang dilakukan untuk mengevaluasi mengenai persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir terutama setelah terbentuknya peraturan baru yang menjadi acuan dalam pengembangan karir perawat yaitu Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 4 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. Oleh sebab itu, peneliti memiliki keinginan untuk melakukan penelitian terhadap gambaran persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember agar dapat memberikan data tentang evaluasi pelaksanaan sistem pengembangan jenjang karir yang dapat menjadi acuan pengembangan oleh sarana kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan paripurna kepada klien.

B. TINJAUAN PUSTAKA

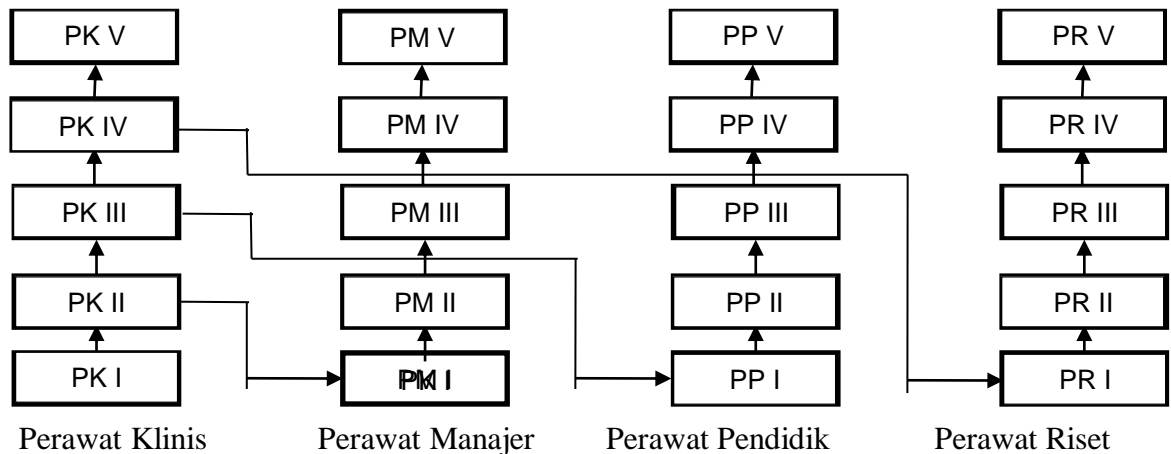
Menurut Perundang-undangan Nomor : 38 (2014) menerangkan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang di akui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perawat merupakan sebuah profesi yang memberikan pelayanan keperawatan dalam bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 26, 2019)

Peran Perawat :

1. *Care Provider* atau Perawat Klinis (PK I-V) yaitu perawat yang berperan memberikan asuhan keperawatan baik langsung maupun tidak langsung dengan metode proses keperawatan kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.
2. *Educator* atau Perawat Pendidik (PP I-V) yaitu perawat yang mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat serta tenaga kesehatan yang berada dibawah tanggung jawabnya atau perawat yang memberikan pendidikan kepada peserta didik di instansi pendidikan keperawatan.
3. *Manager* atau Perawat Manajer (PM I-V) yaitu perawat yang mengelola pelayanan keperawatan di sarana kesehatan, baik sebagai pengelola tingkat bawah (*front line manager*), tingkat menengah (*middle manager*), atau tingkat atas (*top manager*) maupun di sarana pendidikan keperawatan sesuai dengan manajemen keperawatan dalam kerangka paradigma keperawatan.
4. *Researcher* atau Perawat Riset (PR I-V) yaitu perawat yang melakukan identifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian, serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan peran perawat profesional di sebuah sarana pelayanan kesehatan sesuai dengan bidang pekerjaan serta didapatkan dengan cara menambah kompetensi yang dimiliki setiap individu perawat, melalui pendidikan formal berjenjang dan pendidikan informal yang sesuai atau melalui

pengalaman praktis klinis yang diakui diartikan sebagai sistem jenjang karir profesional perawat. Perawat mempunyai rentang waktu yang cukup panjang untuk menjalani proses perpindahan dari satu jenjang ke jenjang yang lain, kemudian dalam periode waktu tertentu akan dilakukan evaluasi melalui penilaian kerja (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).



Manfaat Penerapan Sistem Jenjang Karir Perawat (Suroso, 2011) :

1. Pengembangan karir merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.
2. Sistem jenjang karir dapat meningkatkan pengakuan dari profesi lain terhadap peran perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien dalam bentuk pengambilan keputusan, peningkatan kewenangan dan otonomi mengenai kehidupan kerja mereka.
3. Sistem jenjang karir klinis memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang karir perawat dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan.
4. Program karir yang terus-menerus dan menantang bagi pegawai mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta keterampilan spesialis dan pemindahan kerja.
5. Promosi berkaitan erat dengan peningkatan status, perubahan jabatan, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang lebih besar.

Tujuan Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017) :

1. Mengatasi *dead end job/ career*.
2. Mengurangi jumlah *turn over* perawat.
3. Membantu mengontrol perjalanan karir perawat agar berfungsi dengan baik dan benar melalui cara mengatur ulang sistem promosi berdasarkan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan.
4. Membantu pasien untuk mendapatkan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan efisien disebabkan meningkatnya sikap profesionalisme perawat melalui jenjang karir.
5. Membantu meningkatkan kepuasan perawat dalam berkarir dan perawat merasa bangga terhadap profesi yang ditekuninya.

Faktor-Faktor Karakteristik Perawat Yang Mempengaruhi Jenjang Karir :

1. Umur
Umur adalah faktor demografi penting yang mempengaruhi semua dimensi/parameter perubahan pekerjaan, mulai dari lapangan pekerjaan, status pekerjaan dan perubahan karir (Suriastini, 2006).
2. Jenis kelamin
Menurut hasil analisa deskriptif statistik memperlihatkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan mengenai sikap mereka terhadap pengembangan karir (Lestari, 2015).
3. Tingkat pendidikan
Persyaratan menempuh pendidikan yang lebih tinggi, memiliki kemampuan yang berlandaskan pengalaman kerja dan kinerja praktik keperawatan, serta telah memiliki persyaratan kompetensi yang telah ditetapkan maka perawat tersebut dapat menuju ke jenjang karir profesional yang lebih tinggi (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).
4. Status perkawinan
Seorang karyawan yang sudah menikah merupakan alasan yang menyebabkan berhentinya perawat (terutama perawat wanita), dikarenakan alasan keluarga seperti ikut suami pindah kerja keluar daerah dan tidak adanya pengasuh untuk anak-anak mereka sehingga suami tidak mengizinkan bekerja (Muliana, 2013).
5. Lama kerja
Pengalaman dan loyalitas di suatu perusahaan tidak menjamin seorang karyawan dapat mengembangkan karirnya karena tidak hanya lama bekerja karyawan yang dinilai melainkan ada faktor-faktor lain yang lebih menunjang pengembangan karir karyawan (Nandy, 2015).
6. Level jenjang karir
Di dalam jurnal penelitian milik Kusumah (2019) memperlihatkan banyak ketidakcocokan antara *job description* dengan penerapannya dilapangan. Beberapa faktor yang menyebabkan antara lain adalah ketidakcocokan pembagian jumlah perawat klinis pada setiap levelnya yang tidak merata pada setiap *shift* yang terdapat di ruangan, banyak asumsi perawat yang mengatakan semakin tinggi jenjang karir maka beban kerja yang diterima akan semakin meningkat. Hal ini tentunya juga berpengaruh kepada kepuasan kerja perawat sendiri.
7. Status kepegawaian
Di dalam tesis milik Muliana (2013) memperlihatkan data asumsi yang didapatkan oleh Kepala Bidang Keperawatan dari hasil wawancara kepada perawat yang memiliki keinginan pindah kerja adalah status kepegawaian.

Menurut Suroso (2011), didalam tesisnya dikemukakan bahwa belum direalisasikannya sistem jenjang karir secara optimal dapat berpengaruh terhadap persepsi perawat tentang jenjang karir yang selanjutnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat. Tidak dilaksanakannya jenjang karir perawat di Rumah Sakit akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Perawat berasumsi bahwa kinerja yang mereka lakukan selama bekerja tidak dihargai dan hal ini menyebabkan perawat memilih untuk meninggalkan Rumah Sakit atau *turn over* (Ratanto, Mustikasari & Kuntarti, 2013).

Persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran,

penghayatan, perasaan dan penciuman. Kunci utama untuk memahami persepsi adalah berada pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi. Proses persepsi meliputi seleksi, penyusunan dan penafsiran (Thoha, 2014). Terkait dengan persepsi perawat terhadap jenjang karir perawat dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan, gerakan dan hal-hal yang baru termasuk ketidakasingan kemudian faktor internal yaitu proses belajar, motivasi dan kepribadian. Sebagai contoh adalah, ketika jenjang karir dianggap sebagai suatu yang baru dan sedang dipelajari, maka akan menjadi suatu stimulus yang mudah masuk dan menarik kognitif perawat untuk selanjutnya masuk pada proses persepsi (Suroso, 2011)

C. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain yang dipergunakan adalah desain penelitian *descriptive* yang bertujuan untuk mengidentifikasi gambaran persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang menduduki jenjang karir minimal Pra Klinis dan bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember yang berjumlah 114 Perawat Klinis (PK).

Sampel

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 114 Perawat Klinis (PK) yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember dan sudah memenuhi kriteria inklusi. Kemudian peneliti mengeksklusikan 1 Perawat Klinis (PK) dengan penempatan ruang kerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) karena berada dalam kondisi sakit kronis. Sehingga total sampel penelitian yang digunakan peneliti adalah sejumlah 113 Perawat Klinis (PK).

Sampling

Teknik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan metode *Total Sampling* yaitu sebanyak 113 Perawat Klinis (PK) yang telah disesuaikan dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Instrumen Penelitian

Kuesioner persepsi tentang jenjang karir perawat yang dipergunakan oleh peneliti merupakan instrumen yang pernah diaplikasikan di dalam tesis milik Suroso pada tahun 2011, dimana pernyataan tentang jenjang karir dikembangkan berdasarkan teori *From Novice To Expert* oleh Banner pada tahun 1984 hingga Marquis & Huston pada tahun 2010.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember.

Analisa Data

Penelitian ini mempergunakan analisa data *univariat* untuk menggambarkan

karakteristik variabel yang akan diteliti. Persepsi tentang jenjang karir memiliki data bersifat kategorik dan akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase disertai narasi setiap kategori data yang didapatkan. Data sebelumnya dilakukan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikan ($p=0,000$) lebih kecil dari ($p=0,05$) yang berarti data berdistribusi tidak normal atau *median*. Pengkategorian variabel persepsi tentang jenjang karir berdasarkan *cut of point* dihitung dari nilai *median* 112, dengan kategori persepsi kurang : jika skor $< \text{cut of point median } 112$, persepsi baik : jika skor $\geq \text{cut of point median } 112$

D. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Perawat

Tabel 1.1 Distribusi Umur dan Lama Bekerja Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) X kabupaten Jember

Variabel	Mean	Median	Min-Maks
Umur	37,17	38	24-52
Lama Kerja di RSD X Kabupaten Jember	11,44	12	0,8-20

Berdasarkan tabel 1.1 peneliti menyimpulkan umur perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember yaitu kurang lebih berumur 38 tahun dengan rentang umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun. Sedangkan lama kerja perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember kurang lebih 12 tahun dengan rentang lama kerja terbaru adalah 0,8 bulan dan terlama adalah 20 tahun.

Tabel 1.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember

No.	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	48	42,5 %
	b. Perempuan	65	57,5 %
	Total	113	100
2.	Pendidikan		
	a. D-III Keperawatan	73	64,6 %
	b. D-IV Keperawatan	2	1,8 %
	c. S1 Keperawatan	10	8,8 %
	d. S1 Keperawatan dan Ners	28	24,8 %
	Total	113	100
3.	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	3	2,7 %
	b. Sudah Menikah	110	97,3 %
	Total	113	100
4.	Level Jenjang Karir		
	a. PK I	27	23,9 %
	b. PK II	72	63,7 %
	c. PK III	14	12,4 %

Total	113	100
5. Status Kepegawaian		
a. Non PNS	54	47,8 %
b. PNS	59	52,2 %
Total	113	100
6. Ruang Penempatan Kerja di RS		
a. Instalasi Gawat Darurat (IGD)	15	13,3 %
b. Ruang Mawar	10	8,8 %
c. Ruang Melati	11	9,7 %
d. Ruang Dahlia	11	9,7 %
e. Ruang Perinatologi	11	9,7 %
f. Ruang Instalasi Care Unit (ICU)	10	8,8 %
g. Ruang Flamboyan	11	9,7 %
h. Ruang Instalasi Bedah Sentral (IBS)	24	21,2 %
i. Rawat Jalan	10	8,8 %
Total	113	100

Berdasarkan tabel 1.2 peneliti menyimpulkan lebih dari separuh responden perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember berjenis kelamin perempuan, dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah D-III Keperawatan, status perkawinan mayoritas sudah menikah, level jenjang karir perawat terbanyak adalah Perawat klinis (PK) II, status kepegawaian lebih dari separuh responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ruang penempatan kerja di Rumah Sakit (RS) terbanyak adalah di Ruang Instalasi Bedah Sentral (IBS).

2. Persepsi Jenjang Karir Perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember

Tabel 2.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Persepsi Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember

No.	Variabel Persepsi Jenjang Karir Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Persepsi kurang	51	45,1 %
2.	Perspei baik	62	54,9 %

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2.1 peneliti menyimpulkan lebih dari separuh responden mempersepsikan jenjang karir yang telah dijalankan di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember dengan persepsi baik.

Tabel 2.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Indikator Persepsi jenjang Karir Berdasarkan Lima Indikator dari Kuesioner Persepsi tentang Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember

No.	Indikator Persepsi Jenjang Karir Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Penghargaan		
	a. Persepsi kurang	30	26,5 %
	b. Persepsi baik	83	73,5 %
	Total	113	100
2.	Tantangan		
	a. Persepsi kurang	44	38,9 %
	b. Persepsi baik	69	61,1 %
	Total	113	100
3.	Promosi		
	a. Persepsi kurang	46	40,7 %
	b. Persepsi baik	67	59,3 %
	Total	113	100
4.	Pengakuan		
	a. Persepsi kurang	47	41,6 %
	b. Persepsi baik	66	58,4 %
	Total	113	100
5.	Pengembangan Karir		
	a. Persepsi kurang	52	46 %
	b. Persepsi baik	61	54 %
	Total	113	100

Berdasarkan tabel 2.2 peneliti menyimpulkan bahwa distribusi frekuensi pada lima indikator kuesioner persepsi tentang jenjang karir perawat dengan 40 pernyataan memiliki persepsi yang baik di semua indikator. Indikator yang di persepsikan baik oleh lebih dari separuh responden dengan frekuensi dan persentase terbanyak adalah penghargaan dan terendah adalah indikator pengembangan karir

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa data penelitian pada tabel 1.2 karakteristik perawat didapatkan hasil bahwa perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember kurang lebih berumur 38 tahun, lama kerja kurang lebih 12 tahun, tenaga kerja perempuan merupakan populasi perawat terbanyak dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah D-III Keperawatan, mayoritas status perkawinan adalah sudah menikah, mayoritas level jenjang karir adalah Perawat klinis (PK) II, status kepegawaian terbanyak adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ruang penempatan kerja perawat di RS X terbanyak adalah di Instalasi Bedah Sentral (IBS). Profil perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) X memiliki potensi yang sangat baik sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan kesehatan yang aman, efektif serta efisien apabila dapat dikelola dengan baik oleh pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan.

Berdasarkan hasil analisa data penelitian pada tabel 2.1 persepsi jenjang karir perawat yang didapatkan dari 113 responden di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember, lebih dari separuh responden mempersepsikan jenjang karir yang sudah dijalankan dikategorikan baik yaitu 62 orang (54,9 %). Beberapa penelitian yang memiliki hasil yang sama antara lain, Sahrudin (2014) perawat Rumah Sakit Medika (RSKM) Cilegon mempunyai persepsi yang baik terhadap jenjang karir yang ada di Rumah Sakit tersebut. Hasil penelitian Pasang (2018) didapatkan hasil persepsi perawat mengenai pelaksanaan jenjang karir di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH) dan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS) dalam rentang baik.

Berdasarkan hasil analisa data penelitian pada tabel 2.2 peneliti menyimpulkan bahwa kelima indikator pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan semuanya saling terintegrasi dengan baik. Indikator penghargaan mendapatkan persepsi baik dengan frekuensi dan persentase terbanyak diantara indikator yang lain yaitu 83 orang (73,5 %), peneliti berasumsi bahwa perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember memiliki harapan besar terhadap adanya sistem jenjang karir klinis yang sudah dijalankan sebagai salah satu bentuk penghargaan berupa kenaikan jenjang karir dan peningkatan penghasilan sebagai dampak terpenuhinya kompetensi perawat dimana dengan adanya sistem jenjang karir maka masa depan perawat tersebut akan terjamin. Kemudian indikator pengembangan karir memiliki frekuensi dan persentase terendah diantara indikator lainnya untuk kategori persepsi baik yaitu 61 orang (54 %), peneliti berasumsi bahwa meskipun pelaksanaan sistem jenjang karir di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember dipersepsikan dengan baik namun proses pelaksanaannya belum berjalan optimal.

Meskipun demikian, terdapat responden yang memiliki persepsi kurang terhadap pelaksanaan jenjang karir yang sudah berjalan di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember, termasuk didalamnya pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan. Perbedaan persepsi responden disebabkan oleh cara pandang yang berbeda dalam memahami jenjang karir perawat. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Thoha (2008), bahwa proses interpretasi sangat tergantung pada cara pendalaman, motivasi dan kepribadian seseorang. Dimana pendalaman, motivasi dan kepribadian seseorang akan berbeda dengan orang lain.

Pembahasan terkait kelima indikator jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember di antaranya adalah :

1. Penghargaan

Indikator penghargaan lebih dari separuh responden memiliki persepsi dengan kategori baik sebanyak 83 orang (73,5 %). Salah satu alasan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan. Upah yang diberikan haruslah sesuai dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat. Artinya kompensasi yang diberikan tidak berlebih-lebihan namun juga tidak sedikit, atau dengan kata lain dapat dikatakan sebagai kompensasi yang proporsional. Perkembangan bidang manajemen menempatkan tenaga kerja tidak hanya sebagai manusia yang bekerja untuk mendapatkan imbalan, akan tetapi juga manusia yang bermartabat sebagai makhluk Allah SWT yang mengabdikan kehidupannya dalam bekerja dan berorganisasi. Dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), pemimpin sebaiknya mempertimbangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki untuk memberi tugas dan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya dalam bekerja atau dengan kata lain perlu disesuaikan antara pemberian pekerjaan

dengan kesanggupan orang yang diberi pekerjaan tersebut (Octastefani, T., 2009).

2. Tantangan

Indikator tantangan lebih dari separuh responden memiliki persepsi dengan kategori baik sebanyak 69 orang (61,1 %). Siringgoringgo, Nontji dan Hadju (2010), dalam penelitiannya dijelaskan bahwa stress kerja yang dialami perawat dapat membantu dalam meningkatkan kinerja dan juga dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja tidak ada sehingga prestasi cenderung rendah. Bila stress menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan menurun. Penilaian kinerja merupakan suatu upaya dalam mengevaluasi hasil kerja seseorang dengan membandingkannya terhadap standar pelaksanaan yang diharapkan.

3. Promosi

Indikator promosi lebih dari separuh responden memiliki persepsi dengan kategori baik sebanyak 67 orang (59,3 %). Suroso (2011), dalam penelitiannya dijelaskan bahwa sistem jenjang karir digunakan sebagai pedoman dalam menentukan kebijakan promosi yang sangat diharapkan oleh seluruh perawat. Promosi kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi akan disertai dengan adanya kenaikan gaji, peningkatan status, perubahan gelar, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang lebih besar.

4. Pengakuan

Indikator pengakuan lebih dari separuh responden memiliki persepsi dengan kategori baik sebanyak 66 orang (58,4 %). Banner (1984) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa sikap mengakui peran perawat oleh profesi lain dalam memberikan pelayanan keperawatan dan kesehatan kepada masyarakat diperlihatkan melalui otonomi tentang kehidupan kerja, peningkatan kewenangan dan partisipasi pengambilan keputusan dapat ditingkatkan melalui sistem jenjang karir klinis.

5. Pengembangan karir

Indikator pengembangan karir lebih dari separuh responden memiliki persepsi dengan kategori baik sebanyak 61 orang (54 %). Penempatan perawat pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, serta memberikan peluang yang lebih baik sesuai kemampuan dan potensi perawat merupakan bagian dari perencanaan dan penerapan rencana karir perawat kemudian proses ini disebut sebagai pengembangan karir (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/PERMENKES RI Nomor : 40, 2017). Persepsi kurang terhadap pengembangan karir salah satunya disebabkan rendahnya tingkat pemahaman secara detail tentang pengembangan karir. Beberapa faktor yang mendukung adalah kurangnya sosialisasi, padatnya pekerjaan perawat pelaksana sehingga sulit untuk mengikuti kegiatan sosialisasi dan belum pahamnya tujuan serta manfaat pengembangan karir perawat (Subiantoro, 2018).

Berdasarkan hal tersebut diatas sangat penting bagi pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan serta pimpinan Rumah Sakit untuk memberikan dukungan serta perhatian lebih dan melakukan analisa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat, melakukan observasi secara berkala terhadap pelaksanaan program jenjang karir

perawat sehingga seluruh kebutuhan dalam pengembangan jenjang karir di masa depan dapat terdeteksi dan jenjang karir dapat berjalan optimal serta menjadi lebih baik.

Beberapa harapan perawat terkait perkembangan program jenjang karir dimasa depan diantaranya perbaikan sistem manajemen informasi jenjang karir perawat, anggaran dana pendidikan keperawatan tidak menjadi hambatan dan beban dalam perkembangan karir perawat, penyesuaian penghargaan materi maupun non materi sesuai dengan level jenjang karir, perbaikan standarisasi kompetensi klinis dan kewenangan setiap level jenjang karir dan pengkajian ulang sistem promosi jenjang karir klinis

F. PENUTUP

Persepsi perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember diperoleh hasil responden lebih banyak memilih pernyataan yang bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan persepsi jenjang karir perawat terbanyak berada pada kategori baik. Sedangkan untuk kelima indikator persepsi jenjang karir perawat diantaranya indikator pengembangan karir terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik, penghargaan terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik, pengakuan terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik, promosi terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik dan tantangan terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik.

Bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan metode yang berbeda terkait persepsi jenjang karir perawat baik secara kualitatif maupun *mix-method* sehingga dapat diperoleh hasil yang sempurna, data yang mendalam, *komprehensif*, *valid*, *reliabel* dan *obyektif*. Penelitian selanjutnya dapat menganalisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan jenjang karir perawat kemudian penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden penelitian yang berbeda selain Perawat Klinis (PK). Sedangkan bagi instansi kesehatan, diharapkan secara berkala melakukan identifikasi dan melakukan tindak lanjut mengenai kebutuhan, harapan serta analisa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan perawat dalam pelaksanaan program pengembangan sistem jenjang karir perawat di masa datang. Instansi Rumah Sakit diharapkan dapat melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sistem jenjang karir kedepannya dapat berjalan lebih baik lagi untuk dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja profesional perawat kemudian Komite Keperawatan Rumah Sakit Daerah (RSD) X Kabupaten Jember bersama dengan organisasi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) kedepannya diharapkan selalu melakukan observasi hasil pelaksanaan jenjang karir perawat agar pelaksanaannya berjalan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Benner, P. 1984. From Novice to Expert Excellence and Power in Clinical Nursing Practice. *The American Journal of Nursing*. Vol. 82, No. 3 (Mar., 1982), pp. 402-407
- Budiono. 2016. *Konsep Dasar Keperawatan: Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan*. Edisi: Pertama. Kebayoran Baru Jakarta Selatan.
- Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), Kemenkes RI. 2017. *Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*.

- Infodatin Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. ISSN 2442-7659.
- Banks, Z. M. & Bailey, J. H. 2010. Career Motivation in Newly Licensed Registered Nurses: What Makes Them Remain. *The Qualitative report*. 15 (6), 1489-1503.
- Nandy dan Walangitan. 2015. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan : The Influence of Performance Appraisal and Longer Working Employees. *Jurnal EMBA*. 3(1), pp. 984–993.
- Kadir. 2019. *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Ed. 3, Cet. 5. Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawan, D., E. 2017. Penyelesaian Masalah Etik Dan Legal Dalam Penelitian Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*. 3(2).
- Noprianty, R. Kusumah, N., A., R dan Laelasari, L. 2019. Evaluasi Pelaksanaan Kompetensi Berdasarkan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Kesehatan Vokasional*. 4(2), p. 90. doi: 10.22146/jkesvo.44840.
- Noprianty, R. 2019. Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*. 5(2) p.146-156.
- Nursalam. 2015. *Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2015. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 40 Tahun 2017. *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. 25 juli 2017. Jakarta : Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1129.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 26 tahun 2019. *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Pub. L. No. 26 Tahun 2019 (2019). 9 Agustus 2019. Jakarta : Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 912.
- Pasang, M., T. Kadar, K dan Natzir, R. 2018. Nurses Perceptions and Expectations on the Implementation of Career Ladder in Public Hospitals in Makassar. *Indonesian Contemporary Nursing Journal (ICON Journal)*. 2(1), p. 30. doi: 10.20956/icon.v2i1.3582.
- Potter, P., A & Perry, A., G. 1997. *Fundamental of Nursing: Concepts, Process and Practice*. 4th Edition. Mosby: Year Book. Terjemahan oleh Y. Asih, dkk. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik*. Edisi 4. Jakarta:EGC.
- Ratanto, R. Mustikasari, M dan Kuntarti, K. 2013. Pengembangan Karir Sebagai Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. 16(2), pp. 114–119. doi:10.7454/jki.v16i2.10.
- Sahrudin dan Hariyati, T., S. 2014. Persepsi Tentang Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rumah Sakit di Cilegon. *Fik Ui*, pp. 1–8.
- Saragih, S., G dan Lala, A. 2013. Hubungan jenjang karir dan kepuasan kerja perawat

- di Rumah Sakit Santo Borromeus. *Jurnal Stikes Santo Borromeus*. 11(7), pp. 1–5. doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2.
- Octastefani, T. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Siregar, I., N.,A. 2015. Faktor–Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turn Over Intention*) Perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu Dompot Duafa. *Skripsi*. Jakarta: Peminatan Manajemen Pelayanan Kesehatan (MPK), Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Muliana, S. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit Atmajaya. *Tesis*. Jakarta: Magister Managemen. doi: 10.1016/S0016-2361(01)00059-X.
- Siringoringo, E. Nontji, W dan Hadju, V. 2010. Faktor–Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang ICU RS Stella Maris. Makassar: Program Studi Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mega Rezky.
- Sitinjak, L. 2008. Pengaruh Penerapan Sistem Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Perawat di RS PGI “Cikini”. *Tesis*. Jakarta, Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Subiantoro, A. Sumijatun, Dewanto, D. Jak, Y dan Djajang. 2018. Analisis Persepsi Perawat Pelaksana Terhadap Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi di RS An-Nisa. *Tesis*. Kota Tangerang: Universitas Respati Indonesia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suroso, J. 2011. Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat RSUD Banyumas. *Tesis*. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Suroso, J. 2011. Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Eksplansi*, 6(2).
- Suriastini, N., W. 2016. Hubungan Umur Dengan Perubahan Pekerjaan: Suatu Aplikasi Metaanalisis Dalam Ukuran Sampel. Universitas Gajah Mada. *Populasi*, 17(1), pp. 1–12. doi: 10.22146/jp.11924.
- Thoha, M. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Ed.1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014. *Keperawatan*. 17 Oktober 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014. Jakarta : Nomor 307 dan 5612.
- Yatnikasari. 2010. Hubungan Program Retensi dengan Komitmen Organisasi Perawat Pelaksana di RSAB Harapan Kita. *Tesis*. Depok: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Lestari, Y., I. 2015. Sikap Terhadap Pengembangan Karir Ditinjau dari

Gender. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau* 11(Desember),
pp. 120–126.