

PELAKSANAAN PENGEMBANGAN JENJANG KARIR PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Vinsensia Tetty¹, Norsanah², dan Hasan³

Program Studi Pendidikan Ners dan Diploma III Keperawatan , STIKES Dirgahayu
Samarinda , Jalan Pasundan Nomor 21 Samarinda, 75122, 0541-748335,

Email: tetty.vinsen@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan pelayanan kesehatan tergantung dari pelayanan kesehatan perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pasien atau penderita. Upaya peningkatan kualitas perawat dan pelayanan keperawatan dapat dilakukan melalui penerapan sistem jenjang karir. Sistem jenjang karir mampu mengembangkan standar dan praktik keperawatan, mendorong praktik perawat berbasis bukti, berpikir kritis, mengembangkan pengetahuan, dan menghasilkan praktik berkualitas. Penerapan sistem jenjang karir perawat telah terbukti mampu meningkatkan pengembangan profesional, meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, menumbuhkan budaya kerja, dan pengakuan. Manfaat didapat rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan, rekrutmen dan retensi perawat, menghemat biaya dan menurunkan angka *turnover*. mengetahui persepsi perawat tentang pelaksanaan pengembangan jenjang karir perawat di Rumah Sakit. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode *survey* yang dilakukan secara *online*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *propotionate stratified random sampling*. Pengumpulan data diperoleh menggunakan kuesioner yang dibuat dalam Format *google* dokumen diberikan kepada perawat secara *online* melalui grup *WhatsApp*. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis univariat dengan tujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan presentasi variabel. Persepsi pelaksanaan berdasarkan pendaftaran dalam pengembangan jenjang karir perawat sebagian besar adalah baik yaitu sebanyak 97,9 %. Persepsi pelaksanaan pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan kompetensi sebagian besar adalah baik yaitu sebanyak 95,3 % dan cukup sebesar 4,7 %. Pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan rekomendasi sebagian besar adalah baik sebanyak 98,4 % dan cukup sebesar 1,6 %. Persepsi pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan jenjang karir baru sebagian besar adalah baik yaitu sebesar 94,6 % responden dan cukup sebesar 5,4 %.

Kata kunci: jenjang karir, perawat, rumah sakit.

ABSTRACT

The success of health services depends on the health services of nurses in providing quality services for patients or sufferers. Efforts to improve the quality of nurses and nursing services can be done through implementing a career path system. The career path system is able to develop nursing standards and practices, encourage evidence-based nursing practice, critical thinking, develop knowledge, and produce quality practice. The implementation of the nursing career path system has been proven to be able to increase professional development, improve performance, increase job satisfaction, foster work culture and recognition. The benefits obtained by hospitals can improve service quality, recruitment and retention of nurses, save costs and reduce turnover rates. find out nurses' perceptions regarding the implementation of developing nurse career paths in hospitals. This research uses a quantitative descriptive research design using a survey method conducted online. Sampling used a proportional stratified random sampling technique. Data collection was obtained using a questionnaire created in Google document format given to nurses online via the WhatsApp group. The data that has been collected will be analyzed using univariate analysis with the aim of knowing the frequency distribution and presentation of variables. The perception of implementation based on registration in developing nursing career paths is mostly good, namely 97.9%. The perception of the implementation of developing nurse career paths based on competency is mostly good, namely 95.3% and 4.7% adequate. Implementation in developing nursing career paths based on recommendations was mostly good at 98.4% and adequate at 1.6%. The perception of implementation in developing nursing career paths based on new career paths was mostly good, namely 94.6% of respondents and fair at 5.4%.

Key words: career path, nurse, hospital

PENDAHULUAN

Manuskrip ditulis dengan huruf kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayan kesehatan tergantung dari pelayanan kesehatan perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pasien atau penderita.

Keberhasilan pekerjaan (kinerja) dipengaruhi oleh karir. Karir diartikan sebagai suatu jenjang yang diperoleh oleh individu untuk dapat memenuhi kepuasan kerja perawat, sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap bidang profesi yang dipilihnya. Jenjang karir perawat dimulai dari saat rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia keperawatan yang bekerja di rumah sakit. Bagi perawat yang sudah bekerja di rumah sakit dengan basis pendidikan SPK maksimal sampai PK II. Bagi perawat lulusan D-III Keperawatan dapat ditetapkan PK I setelah lulus masa orientasi 2 tahun.

Setelah 3 tahun sebagai PK I dapat mengikuti uji kenaikan jenjang ke perawat klinis II, jika memenuhi persyaratan lainnya yang ditetapkan menurut Direktur Jendral Bina Upaya Kesehatan, setelah empat tahun menjadi PK II, jika memenuhi persyaratan lain yang ditetapkan maka naik menjadi PK III. Selanjutnya untuk naik ke PK IV tidak cukup hanya memenuhi masa kerja, tetapi juga harus memenuhi pendidikan formal Ners – Sarjana Keperawatan (Ns S.Kep). Pengembangan jenjang karir perawat mempunyai makna kompetensi untuk melakukan asuhan keperawatan sesuai lingkup dan bertingkat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki perawat dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar. Organisasi atau rumah sakit dituntut tidak hanya memberikan pekerjaan tetapi menawarkan program perencanaan pengharapan yang menguntungkan karyawan dengan adanya penghargaan

dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan. Pencapaian tujuan dan rencana karir seseorang tidak hanya ditentukan oleh sistem karir yang ditetapkan oleh rumah sakit tetapi juga oleh perawat sebagai individu yang merupakan sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi pelayanan.

Upaya peningkatan kualitas perawat dan pelayanan keperawatan dapat dilakukan melalui penerapan sistem jenjang karir. Sistem jenjang karir mampu mengembangkan standar dan praktik keperawatan, mendorong praktik perawat berbasis bukti, berpikir kritis, mengembangkan pengetahuan, dan menghasilkan praktik berkualitas (BurketTL, 2010)

Penerapan sistem jenjang karir perawat telah terbukti mampu meningkatkan pengembangan profesional, meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, menumbuhkan budaya kerja, dan pengakuan. Manfaat di rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan, rekrutmen dan retensi perawat, menghemat biaya dan menurunkan angka turnover. Penekanan telaah literatur ini memberikan penilaian sejauh mana manfaat sistem jenjang karir bagi staf perawat dan rumah sakit berbasis bukti pada praktik klinik keperawatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2002).

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit X di Samarinda, dengan populasi penelitian ini 71 orang perawat pelaksana di RS.X yang bersedia menjadi responden, dari berbagai jenjang karir perawat dengan teknik pengambilan sampel *propotionate stratified random sampling*

Data diperoleh menggunakan lembar kuesioner yang dibuat dalam google format dan dibagikan kepada seluruh responden secara online melalui grup *WhatsApp dalam bentuk Google Form*

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan pendaftaran dalam pengembangan jenjang karir sudah baik sebesar 97,9 %. Dalam pedoman pelaksanaan jenjang karir dimulai dari adanya proses pendaftaran dengan melampirkan persyaratan diantaranya adalah surat pengangkatan sebagai pegawai, ijazah terakhir, sertifikat pelatihan yang dimiliki dan sertifikat penunjang kompetensi serta dilampiri dengan surat permohonan.

Dalam ketentuan wajib ada data dasar perawat saat ini (proses *mapping*) mencakup: Nama, umur, pendidikan terakhir, dan lama kerja serta pelatihan yang pernah diikuti, kegiatan awal dalam penentuan jenjang karir di Rumah Sakit dilakukan oleh tim independen yang ditunjuk oleh direktur. Namun hal tersebut belum sepenuhnya diketahui oleh perawat karena masih ada 1,4 % perawat yang menjawab tidak mengetahui adanya tim independen yang memberikan informasi tentang alur pendaftaran pengembangan jenjang karir, 2,8 % responden menjawab tidak tau bahwa informasi tentang pengembangan jenjang karir perawat rumah sakit dilakukan secara terencana, 2,8 % responden menjawab bahwa rumah sakit tidak memberikan informasi tentang alur pendaftaran pengembangan jenjang karir perawat di Rumah Sakit.

Dalam proses pengembangan karir proses pendaftaran merupakan hal penting yang harus dilakukan. Pada proses ini pendafataran sudah diketahui oleh sebagian besar perawat. Dalam sebuah penelitian tentang pola pengembangan karir proses pengembangan karir perlu diketahui oleh populasi target yaitu perawat.

Persepsi perawat tentang pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan Kompetensi

Gambaran persepsi perawat dalam proses penilaian kompetensi sebagian besar menjawab baik yaitu sebesar 95,3 %, proses sudah diketahui oleh perawat, sebagian besar yaitu 81,7 % memahami bahwa setiap perawat baru dilakukan uji kompetensi dan sebesar 100 % perawat mengetahui kalau tim independen melakukan penilaian kelengkapan dokumen untuk menetapkan jenjang karir perawat, namun masih ada 4,7 perawat menjawab belum mengetahui proses penilaian kompetensi

Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa proses penilaian atau asesmen kompetensi harus dilakukan untuk menentukan jenjang karir perawat. Penjenjangan karir perawat artinya adalah tingkatan kompetensi untuk melakukan asuhan keperawatan yang bertanggungjawab dan etis sesuai batas kewenangan yang diberikan.

Upaya untuk mengetahui kompetensi seseorang maka perlu dilakukan penilaian, dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan dan diteriam secara umum, dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Persepsi perawat tentang pelaksanaan Pemberian rekomendasi pada pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi perawat pada pemberian rekomendasi untuk

pelaksanaan pengembangan jenjang karir sebagian besar baik yaitu rata-rata 98,4 %. Hal ini diketahui bahwa sebagian besar perawat mengetahui pada saat mengikuti uji kenaikan jenjang karir, perawat harus mempunyai ijin atau rekomendasi dari atasan sebesar 98,6 % dan 98,6 % mengetahui bahwa penetapan pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan kompetensi

Masih terdapat 1,6 % perawat tidak menyadari bahwa Rumah sakit mempunyai peranan penting dalam pengembangan jenjang karir yang dimulai dari pendafatar hingga dikeluarkannya keputusan tentang jenjang karir yang baru. Pemberian jenjang karir pada perawat dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh perawat. Adanya pemahaman yang kurang dari perawat kemungkinan terjadi karena kurangnya sosialisasi.

Sesuai dengan ketentuan pemberian rekomendasi kewenangan diberikan oleh tim independen yang selanjutnya diteruskan kepada direktur untuk diterbitkan surat penugasan klinis (sesuai pedoman komite keperawatan).

Persepsi perawat terhadap pengembangan jenjang karir berdasarkan jenjang baru

Pemahaman tentang pengembangan jenjang karir baru sebagian besar menjawab sudah berjalan baik yaitu sebesar 94,6 %, walaupun masih terdapat beberapa poin yang pelaksanaannya belum maksimal antara lain ada 26,8 % responden mengatakan bahwa pengembangan jenjang karir perawat di Rumah Sakit tidak diikuti dengan pemberian penghargaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Persepsi pelaksanaan berdasarkan pendaftaran dalam pengembangan jenjang karir perawat sebagian besar adalah baik. Persepsi pelaksanaan pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan kompetensi sebagian besar

adalah baik. Pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan rekomendasi sebagian besar adalah baik. Persepsi pelaksanaan dalam pengembangan jenjang karir perawat berdasarkan jenjang karir baru sebagian besar adalah baik.

SARAN

Bagi Rumah Sakit

Khusus untuk tim kredensial sebaiknya meningkatkan persepsi tentang jenjang karir dengan menyiapkan sistem jenjang karir perawat berdasarkan kompetensi yang meliputi alur, model, uji kompetensi dan rencana remunerasi yang akan ditetapkan lalu secara berkala dilakukan sosialisasi kepada seluruh perawat per kelompok termasuk kepada perawat yang baru masuk.

Bagi Perawat

Perawat diharapkan selalu meningkatkan kapasitas/kompetensi diri sehingga dapat menjalankan tugas pelayanan sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam memberikan pelayanan yang bermutu dan profesional.

Bagi Peneliti

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pengembangan karir perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, dkk (2019), manfaat jenjang karir bagi staf perawat dan Rumah sakit, *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes Pangkal Pinang*
- Muhammad.H & Retno M (2016), Pelaksanaan Pengembangan jenjang karir perawat di Rumah Sakit, *Jurnal Media Medika Muda*
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis,

Pub. L. No. 40 Tahun 2017,
Kementerian Kesehatan Republik
Indonesia (2017).

Royani, R., Sahar, J., & Mustikasari, M.
(2012). Sistem Penghargaan
Terhadap Kinerja Perawat
Melaksanakan Asuhan
Keperawatan. *Jurnal
Keperawatan Indonesia*

Suroso, J. (2011). Penataan Sistem
Jenjang Karir Berdasar
Kompetensi untuk Meningkatkan
Kepuasan Kerja dan Kinerja
Perawat di Rumah Sakit.

Wahju Hardjanti, I., Ika Faramita, N., &
Hartojo, H. (2016).
Pengembangan Jenjang Karir
sebagai Strategi Mengelola
Ketidakpuasan Kerja Perawat di
Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran
Brawijaya*.