

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Menurut *American Nurses Association* (ANA) keperawatan merupakan diagnosis dan terapi respon manusia terhadap masalah-masalah kesehatan yang sifatnya aktual atau potensial. Pada lokakarya nasional 1983 telah disepakati pengertian keperawatan adalah pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan yang ditujukan kepada individu, kelompok dan masyarakat baik sakit maupun sehat secara bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif dan mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Widyawati, 2012:6).

Menurut Dermawan (2013:4) Perkembangan profesionalisme keperawatan di Indonesia berjalan seiring dengan perkembangan pendidikan keperawatan yang ada di Indonesia. Pengakuan perawat profesional pemula adalah bagi mereka yang berlatar belakang pendidikan Diploma III Keperawatan. Diilhami keinginan dari profesi keperawatan untuk terus mengembangkan pendidikan dan untuk mencapai asuhan semakin baik maka berdirilah PSIK FK-UI (1985) dan kemudian disusul dengan pendirian program pascasarjana FIK-UI (1999).

Keberhasilan implementasi tindakan keperawatan oleh perawat menempati 1/3 dari keseluruhan sumber daya kesehatan di Nusantara baik di RS maupun di Pelayanan tingkat satu ini harus didukung dengan mekanisme usaha peningkatan profesionalisme perawat, antara lain melalui pengembangan karir perawat. Pengembangan karir perawat diantaranya dalam hal penghargaan, penghargaan tersebut dapat berupa level kompetensi dan kewenangan yang lebih tinggi, dilanjutkan dengan penghargaan yang fokus kepada tingkatan level karier (materi) dari setiap jenjang karir profesional. (PERMENKES No 40, 2017).

Menurut Tan (2008:2) menyatakan bahwa jenjang karir (*Careeer Development*) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (*workforce requirements*) dalam suatu organisasi.

Jenjang karir memiliki pengertian tingkatan kompetensi untuk melakukan asuhan keperawatan yang etis dan akuntabel sesuai batas kewenangan.

Nelson, Sassaman, dan Phillips (2008) mengemukakan bahwa program jenjang karir perawat dibuat untuk menginspirasi dan menghargai keunggulan klinis yang berada di dalam diri perawat. Pengembangan karir perawat dapat juga diartikan suatu perencanaan dan pengimplementasian rencana karier yang dapat dimanfaatkan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan spesialisasinya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik menurut kemampuan dan potensi perawat. Karier perawat disusun gunaberpartisipasi dalam mencapai kompetensi sesuai dengan level karir serta pencapaian keunggulan asuhan yang dimiliki perawat (Baucom, et al, 2012).

Maka itu, rumah sakit perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perawat, diantaranya dengan memperhatikan sistem pengembangan karir perawat dalam bentuk jenjang karir sesuai dengan spesialisasi pekerjaan melalui peningkatan kemampuan yang menghasilkan kinerja perawat yang profesional.

Pengembangan karir perawat merupakan sebuah perencanaan juga penerapan rencana karir yang dapat digunakan sebagai metode penempatan perawat pada jenjang menurut dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik yang sesuai dengan kemampuan juga kelebihan perawat (Marquis & Huston, 2010). Berdasarkan hasil survei dari Fakultas Ilmu Keperawatan (FIK) UI 2009 di Rumah Sakit Umum Daerah di Jawa Tengah dalam Lingardini 2009, dijelaskan bahwa 58,33% kepala ruangan membuat pertanyaan perlu adanya pengembangan karir bagi perawat, sedangkan 52% perawat pelaksana menyatakan belum mengerti mengenai cara pengembangan jenjang karir perawat, sehingga pada hari tersebut dirumuskan adanya masalah; kurang optimalnya pola pengembangan karir keperawatan di rumah sakit tersebut. Data hasil survei tahun 2010 di rumah sakit yang sama menyatakan bahwa 88,6% kepala ruangan dan 94,3% ketua tim/perawat pelaksana mengakui perlu adanya jenjang karir perawat klinik menurut hasil penelitian Suroso dalam Suroso (2011:123).

Jenjang karir perawat klinik memiliki komponen yang sangat penting diantaranya adalah kompetensi, Kompetensi menjadipenting dalam sistem

jenjang karir maka dibutuhkan adanya uji kompetensi. Uji kompetensi ini berhubungan dengan usaha dalam menilai layak atau tidaknya seseorang perawat mencapai target level tertentu pada sistem jenjang karir. Level jenjang karir diharapkan mempunyai dampak yang baik terhadap kualitas pelayanan sebagai akibat dari kenaikan kepuasan kerja perawat. Jika jenjang karir perawat profesional berdasarkan kompetensi terlaksana, maka dapat berdampak positif terhadap pengelolaan SDM keperawatan pada umumnya. Penjenjangan karir perawat dapat dijadikan landasan dalam proses promosi, mutasi dan rotasi perawat. Adanya *grading* dan *mapping* SDM perawat sesuai dengan level kompetensi dalam jenjang karir, juga dapat dijadikan dasar penyusunan remunerasi/pembagian insentif berdasarkan kompetensi. Sehingga dengan berbagai kejelasan yang akan terjadi setelah dijalankannya jenjang karir perawat, maka kemungkinan akan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja perawat (Suroso, 2011:124).

Selain itu penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit X Malang mendapatkan kesimpulan akar masalah kepuasan kerja perawat di RS ini adalah belum adanya regulasi RS ini dalam pengembangan sistem jenjang karir dan kurangnya dukungan manajemen dalam pengembangan jenjang karir. Alternatif solusi yang disepakati adalah pembuatan *tool* pengembangan jenjang karir berdasarkan kompetensi, sehingga penentuan kompetensi dan *tool* evaluasi kinerja dapat diakomodir (Wahyu, 2016).

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia bersama pihak-pihak yang terkait dalam hal ini PPNI telah mengeluarkan panduan pengembangan karir profesional perawat dalam bentuk pdf. Pengembangan karir tersebut mencakup empat peran utama perawat secara umum yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manager (PM), Perawat Pendidik (PP) dan Perawat Peneliti/Riset (PR) (PERMENKES RI NO 40 TH 2017). Namun sampai sekarang, sistem pengembangan karir perawat belum dengan maksimal dijalankan di rumah sakit di Indonesia.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD Pasar Minggu, RSUD tersebut merupakan rumah sakit tipe B yang berdiri sejak tahun 2015. Jumlah seluruh perawat di RSUD ini mencapai 457 orang, tentu saja

merupakan angka yang cukup besar dan berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Dari keseluruhan jumlah perawat, ada 169 orang perawat yang berkerja di instalasi rawat inap. Berdasarkan data administrasi pegawai rumah sakit, jenjang karir yang dimiliki perawat di ruang rawat inap cukup bervariasi.

Menurut data, perawat yang memiliki jenjang karir Pra PK sebanyak 25 orang (15,34%), PK I sebanyak 85 orang (52,15%), jenjang karir PK II 44 orang (26,99%), jenjang karir PK III 9 orang (5,52%). Dilihat dari lama bekerja perawat ruang rawat inap, ada 36% yang telah bekerja selama 4 tahun, 33% yang telah bekerja selama 3 tahun, dan yang telah bekerja selama 2 dan 1 tahun sejumlah 19% dan 12%. Maka dari jenjang karir yang dimiliki dan lama kerja pada perawat ruang rawat inap yang bervariasi, penulis ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang dominan yang mempengaruhi proses pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu. Dilandasi dari informasi tersebut penulis berharap, tulisan ini dapat menjadi bahan **pertimbangan penerapan sistem pengembangan jenjang karir perawat klinis berdasarkan kompetensi dan spesialisasi yang perawat miliki di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan**

I.2 Rumusan Masalah

Sistem pengembangan karier karyawan sangat krusial bagi masing-masing individu karyawan, karena banyak hal yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan contohnya prestasi kerja. Manfaat secara langsung pemberian pengembangan karir kepada karyawan, dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya (Oktavia, 2014: 2).

Pelaksanaan sistem jenjang karir di rumah sakit dapat dipengaruhi faktor-faktor tertentu baik dari karakteristik perawat sendiri maupun kebijakan rumah sakit. Apabila sistem jenjang karir diterapkan secara maksimal diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada perawat. Apabila perawat termotivasi dan puas terhadap pekerjaannya, sangat dimungkinkan perawat memberikan pelayanan yang maksimal bagi klien dan juga menimbulkan capaian dedikasi yang tinggi bagi rumah sakit (Reza, 2015:5).

Kita sering menemukan fenomena yang berhubungan dengan pengembangan karir misalnya bahwa pendeknya jenjang karir perawat dan minimnya kesempatan promosi yang disiapkan manajemen Rumah Sakit. Jenjang karir bagi para perawat terbatas hanya tersedia pada tiga tingkatan, yaitu kepala perawat, supervisor dan perawat pelaksana. Kepala perawat menjadi jenjang karir paling tinggi dan hanya dimiliki oleh satu orang perawat saja (Gunawan, 2017:873).

Oleh karena uraian diatas penulis mencoba melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan jenjang karir perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu.

I.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini meliputi:

- a. Bagaimanakah gambaran karakteristik perawat yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu?
- b. Bagaimanakah gambaran pengembangan karir perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu?
- c. Bagaimanakah hubungan antara faktor pengembangan karir dengan pengembangan karir perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu?
- d. Faktor manakah yang dominan mempengaruhi pengembangan jenjang karir perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini penulis bagi menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses pengembangan jenjang karir perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu.

b. Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui gambaran karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja) di RSUD Pasar Minggu.
- 2) Mengetahui gambaran pengembangan karir perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar minggu.
- 3) Mengetahui hubungan faktor-faktor pengembangan karir dengan pengembangan karir perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu
- 4) Mendapatkan hasil faktor dominan yang mempengaruhi proses pengembangan jenjang karir perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk:

a. Bagi Akademis

Membantu mahasiswa keperawatan baik D3 atau S1 (Profesi Ners) untuk dapat mempersiapkan diri masuk ke dalam dunia kerja professional, agar memiliki standar kompetensi dan faktor-faktor yang mendukung untuk dapat meningkatkan jenjang karirnya.

b. Bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan serta pertimbangan dalam menerapkan sistem pengembangan jenjang karir perawat klinis dengan standarisasi kompetensi berdasarkan PERMENKES RI no 40 Th 2017.

c. Bagi Iptek Keperawatan

Dapat melanjutkan penelitian ini dalam aspek-aspek tertentu lainnya, dan menjadikan penelitian ini acuan, rujukan pengetahuan dan wawasan baru untuk melengkapi data penelitian selanjutnya.