Nerspedia
eISSN: 2722-6573; pISSN: 2721-1444
@ Nerspedia 2021

Persepsi Perawat Klinis Mengenai Sistem Pengembangan Jenjang Karir di RSD Idaman Banjarbaru

Sarmila Nadia, Endang Pertiwiwati, Ichsan Rizany

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru, Indonesia
Email Korespondensi : sarmilansjnelf@gmail.com

ABSTRAK

Perawat sebagai tenaga kesehatan profesional memberikan pelayanan sesuai tanggung jawab dan kewenanganya sehingga pantas mendapatkan penghargaan berupa sistem jenjang karir. Tujuan penelitian mengetahui persepsi perawat mengenai sistem pengembangan jenjang karir di RSD Idaman Banjarbaru. Metode penelitian adalah desain deskriptif. Sampel ada 103 responden, dengan teknik *Probability Sampling,* khususnya *Proportianate Stratified Random Sampling*. Hasil penelitian karakteristik usia, rata-rata usia 34,07 tahun, Lama kerja rata-rata adalah 8,51 tahun, Tingkat pendidikan paling banyak adalah DIII Keperawatan (68,9%). Pada lama waktu yang diperlukan untuk naik tingkat di dapatkan rata-rata 2,09 tahun. Posisi Jenjang Karir terbanyak di RSD Idaman Banjarbaru adalah PK II (44,7%). Hasil Penelitian pada Persepsi Tentang Jenjang Karir dengan kriteria baik adalah 46,6%. Sedangkan untuk hasil kuesioner Persepsi Tentang Standar Kompetensi Jenjang Karir dengan kriteria baik adalah 2,9%. Komite Keperawatan Rumah sakit perlu meningkatkan intensitas penyebaran informasi terkait jenjang karir dengan memberikan sosialisasi kepada perawat secara merata dan lebih detail.

Kata-Kata Kunci: Jenjang Karir, Penghargaan Profesional, Perawat

ABSTRACT

Nurses are professional health workers who provide nursing care according to their responsibilities and authorities so they deserve professional awards with a career level system. The purpose of this study was to determine nurses's perception regarding the career development system in Idaman Banjarbaru Regional Hospital. Research method used descriptive research design. The samples used 103 respondents taken with proportianate random sampling especially probability sampling techniques. The results were obtained on the characteristics of age, the average age was 34.07 years, the average length of work 8.51 years, and most education level were Diploma III (68.9%). The length of time needed to increase the level was obtained an average of 2.09 years. The most career position in Idaman Banjarbaru Regional Hospital is Clinical Nurse II (44.7%). Research results on perceptions of career levels with good criteria are 46.6%. The results of the perception questionnaire about career level competency standards with good criteria are 2.9%. The Hospital Nursing Committee needs to increase intensity of information dissemination related to career level for equally and more detail socialization to all nurses.

***Keywords* :** *Career Level, Nurse, Professional Award*
Cite this as: Nadia, S., Pertiwiwati, E., Rizany, I. Persepsi Perawat Klinis Mengenai Sistem Pengembangan Jenjang Karir di RSD Idaman Banjarbaru. Nerspedia 2021;3(1):61-71.

PENDAHULUAN

Perawat adalah tenaga kesehatan paling banyak di rumah sakit, yaitu berkisar 40-60% yang melayani selama 24 jam (30). Melakukan tindakan keperawatan yang berkualitas adalah salah satu kunci dari keberhasilan pelayanan kesehatan (17). Perawat sebagai tenaga professional dituntut bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerja bersama tim kesehatan lain. Dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya, perawat pantas mendapatkan penghargaan professional sesuai profesinya. Salah satu penghargaan tersebut adalah sistem pengembangan karir (27).

Karir dapat ditingkatkan dengan adanya kompetensi berdasarkan bidang pekerjaan yang dilakukan perawat, sehingga profesionalitas dan kinerja perawat juga meningkat (3). Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (9). Profesionalitas dalam memberikan layanan keperawatan akan meningkat dengan adanya sistem jenjang karir (13).

Sistem jenjang karir telah dikembangkan menjadi beberapa model. Sistem tersebut dikemukakan oleh banyak pakar keperawatan di dunia dan mengacu kepada kompetensi yang dimiliki perawat. Jenjang karir telah diterapkan dan ada juga yang masih dikembangkan di beberapa negara, yaitu di Amerika, Inggris, Kanada, Taiwan, Jepang dan Thailand, begitu juga di Indonesia (27). PPNI bersama departemen kesehatan telah menyusun buku yang berisi tentang jenjang karir perawat pada tahun 2006 dan yang terbaru adalah dari PERMENKES No. 40 Tahun 2017 (16).

Buku tersebut berfungsi sebagai pedoman mengenai jalur karir perawat (perawat klinik, perawat menajer, perawat pendidik dan perawat peneliti) (3). Jenjang karir adalah jenjang tingkatan perawat klinis berdasarkan kompetensi dalam melakukan prosedur tindakan keperawatan yang akuntabel dan etis. Nelson, dkk (2008) berpendapat tentang jenjang karir sebagai salah satu hal yang bisa membuat perawat termotivasi dan mendukung penghargaan terhadap jasa perawat dari segi keunggulan klinis yang dimiliki (11). Adapun keunggulan klinis dimiliki oleh perawat klinis dari Perawat Klinis, I, II, III, IV, dan V. Perawat klinis bisa menjadi perawat manajer, perawat pendidik, dan peneliti jika telah memenuhi syarat (16).

Banyak rumah sakit sudah menetapkan sistem jenjang karir di indonesia yang di dapatkan dari kompetensi masing-masing untuk kebutuhan rumah sakit tersebut. Beberapa rumah sakit tersebut antara lain adalah PGI Cikini Jakarta, Tugurejo Semarang, Imanuel Bandung, Petrokimia Gresik, Jantung Harapan Kita Jakarta, dr. Kariadi Semarang, dan PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Dari hasil penerapan, sistem jenjang karir dinyatakan sebagai kesimpulan akhir bahwa mutu pelayanan keperawatan meningkat karena kepuasan kerja dan kinerja perawat meningkat (10,28,7,6,25).

Menurut Nuraningsih hasil penelitian di Rumah Sakit Hermina diketahui bahwa jenjang karir sudah dipersepsikan cukup baik oleh sebagian perawat. Adanya jenjang karir membawa dampak positif dan dapat meningkatkan kemampuan kompetensi kerja dalam pengembangan diri, mensejahterakan perawat, meningkatkan pendapatan, tanggung jawab dan motivasi. Jenjang karir sangat penting bagi perawat karena berguna untuk mengevaluasi secara berkala dalam pelaksanaannya di rumah sakit tersebut agar lebih transparan dan baik (13)**.** Adapun penelitian yang dilakukan oleh Mutinik diketahui bahwa hasil persepsi perawat mengenai jenjang karir, tingkatan jenjang karir, manfaat jenjang karir, dan standar kompetensinya semua dipersepsikan dengan baik oleh perawat di RSUD Tugurejo Semarang, sedangkan untuk mekanisme kenaikan jenjang karir masih kurang baik (10). Penelitian lain terkait jenjang karir juga dilakukan oleh Rahmad Reza Septian dan didapatkan data bahwa untuk persepsi baik adalah 58,8%, dan kurang sebesar 41,2% (22).

Studi pendahuluan yang dilakukan dari tanggal 12 sampai 19 November 2016 di RSD Idaman Banjarbaru Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Keperawatan rata-rata seluruh kepala ruangan sangat mendukung dan ingin segera merealisasikan program penjenjangan karir perawat, namun berbeda dengan perawat yang lain dari hasil wawancara secara acak terhadap 14 orang perawat klinis yang bekerja dari seluruh ruangan rumah sakit tersebut diketahui sebanyak 6 orang atau 42,85% mengatakan bahwa jenjang karir itu tidak terlalu penting. Ada perawat yang mengatakan jenjang karir sudah cukup dengan tingkat golongan bagi PNS, kemudian ada juga perawat yang mengatakan sudah betah dan merasa senang dengan pekerjaannya sekarang. Pendapat sebaliknya dikatakan oleh perawat yang lain tentang perlunya jenjang karir apalagi bagi para TKS serta honorer. Salah satu Kepala

Tabel. 1. Rata-rata Usia dan Lama Kerja Perawat klinis di RSD Idaman Banjarbaru.

Variabel	n	%	Mean	Median	Min-Max	SD	CI 95%
Usia	103	100	34,08	34	22-53	6,78	32,75-35,40
Lama Kerja	103	100	8,51	8	1-26	6,47	7,25-9,28

Ruangan mengatakan bahwa masih terdapat perbedaan persepsi pada perawat di RSD Idaman Banjarbaru terutama tentang perhitungan masa kerja mereka dalam menentukan tingkatan jenjang karir. Hal tersebut disebabkan karena RSD Idaman Banjarbaru masih dalam tahap proses menerapkan sistem jenjang karir.

Pemahaman perawat yang tidak jelas akan menyebabkan pandangan tentang pengembangan karir menjadi tidak tertata, perawat mengalami kecemasan dan ketidakpastian, tidak mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan pribadi, serta merasa kurang jelas atas peran yang dimainkannya (21). Tenaga kesehatan harus memegang prinsip bahwa upaya untuk menjamin keselamatan pasien adalah yang utama dan rumah sakit tempat perawat bekerja perlu memiliki *Hospital By Law* dan *Nursing Staff By Law*. Apabila perawat bekerja diluar kewenangannya dapat mengakibatkan perawat terkena pasal yang berlaku, baik itu UU Kesehatan atau UU Keperawatan, satu kasus bisa mencakup dalam beberapa UU untuk penguatan dan bisa masuk UU ketenagakerjaan. Berdasarkan fenomena tersebut, calon peneliti tertarik ingin mengetahui Persepsi Perawat Klinis Mengenai Sistem Pengembangan Jenjang Karir di RSD Idaman Banjarbaru.

METODE

Rancangan penelitian dengan penelitian deskriptif Populasi diambil dari jumlah perawat klinis I, II, dan III di RSD Idaman Banjarbaru dan yang memenuhi kriteria berjumlah 141 perawat dengan kriteria inklusi yaitu seluruh perawat klinis yang memberikan asuhan keperawatan, tingkat pendidikan minal DIII dan masa kerja minimal 1 tahun sedangkan kriteria ekslusi adalah perawat yang sedang tidak aktif dalam meberikan asuhan keperawatan diselurh ruanganRSD Idaman Banjarbaru. Tekhnik pengambilan sampel dengan *Probability Sampling*. Jenis *sampling* yang digunakan yaitu *Proportianate Stratified Random Sampling* dengan 103 responden. Pengambilan data dimulai dari bulan Januari sampai bulan Februari 2019. Penelitian menggunakan 3 lembar kuesioner, 2 lembar yang berasal dari TIM ELS (*Tim End-Line Survey*) yaitu Tim Pengembangan jenjang karir perawat klinik yang melaksanakan survey tentang "Pengetahuan, Persepsi Perawat tentang Jenjang Karir dan Kepuasan serta Kebutuhan akan Pendidikan Berkelanjutan Perawat Klinik" dengan nilai validitas 0,38 sampai 0,711 dan nilai reliabilitas 0,884 dan untuk 1 lembar kuesioner berasal dari peneliti sendiri bersumber dari PERMENKES No. 40 Tahun 2017. Penelitian in telah dinyatakan luludan layak etik dengan nomor 1051/KEPK_FK UNLAM/EC/XII/2018.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Lama Kerja Perawat, Tingkat Pendidikan, dan Lama Waktu untuk Naik Posisi PK.

Analisis pada Tabe.l 1. menunjukkan bahwa gambaran karakteristik usia responden mempunyai rata-rata 34,08 tahun, Sedangkan untuk lama kerja perawatnya rata-rata adalah 8,51 tahun

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh oleh peneliti dari semua ruangan tersebut, rata-rata umur adalah 34,08 tahun yang ada pada usia tersebut merupakan salah satu usia produktif. Menurut Azwir (2010) usia 25-44 tahun merupakan tahap kemapanan (1). Namun

Tabel. 2. Identifikasi Responden (Perawat Klinis) Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan di RSD Idaman Banjarbaru

Karakteristik	n	**%**
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	36	35%
Perempuan	67	65%
Total	**103**	**100%**
Pendidikan		
DIII Kep	71	68,9%
DIII + S.Kep	4	3,9%
S.Kep Ners	28	27,2%
Total	**103**	**100%**

ada pendapat lain dari Wasisto (2015) dalam penelitiannnya yang penyebutkan rentang puncak usia produktif di indonesia dimulai dari usia 15-64 tahun (33). Pengalaman kerja rata-rata perawat di rumah sakit yaitu 8 tahun, Robbins dan Judge (2013) diperkuat oleh Siagian (2009) menyatakan bahwa lama kerja mempengaruhi pengalaman dan produktivitas, semakin lama kerja semakin banyak pengalaman yang di dapat individu sehingga membuat produktivitasnya meningkat (19,23).

Hasil penelitian berdasarkan Tabel. 2. dapat diketahui bahwa perawat dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 67 (65%), Sementara itu pada tingkat pendidikan menunjukkan bahwa DIII Keperawatan merupakan tenaga kesehatan terbanyak, yaitu 71 orang

Hasil penelitian berdasarkan Tabel. 2. dapat diketahui bahwa perawat dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 67 (65%), Sementara itu pada tingkat pendidikan menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat pendidikan D.III Keperawatan merupakan tenaga kesehatan terbanyak, yaitu 71 orang (68,9%). Hal ini karena masih banyaknya perempuan dan minat perawat lulusan DIII yang melamar ke RS tersebut serta memiliki skill yang di butuhkan Rumah Sakit. Dalam hal ini karakteristik jenis kelamin dan lama kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi persepsi perawat. Lewin mengatakan dalam Notoadmodjo

Notoatmodjo (2010) mengatakan bahwa jenis kelamin salah satu variabel demografis dan mampu mempengaruhi perilaku individu (12). Syafarani (2007) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat kekritisan seorang karyawan, termassuk perawat yang bekerja di RS (31).

Hasil Penelitian berdasarkan lama waktu naik PK dapat dilihat pada Tabel. 3., perawat yang sudah naik tingkat/jenjang PK adalah sebanyak 47 orang dengan rata-rata 2,09 tahun, sementara itu 56 orang sisanya menjawab tidak pernah dikarenakan beberapa alasan dari mereka antara lain adalah sebagai berikut: tidak ada mengusulkan berkas untuk naik tingkat, tidak pernah mengikuti ujian, ada yang sudah mendapatkan PK karena mereka adalah perawat yang baru saja pindah bekerja dari RS lain, dan ada yang hanya mendapatkan posisi penetapan PK nya berdasarkan lama kerja dan tingkat pendidikan dari ketentuan di RSD Idaman Banjarbaru tersebut. Karena batas waktu dalam memenuhi kriteria kompetensi terlambat mereka belum bisa naik ke jenjang karir yang lebih tinggi senada dengan apa yang

Tabel. 3. Rata-rata Lama Waktu Naik Jenjang Karir Perawat Klinis di RSD Idaman Banjarbaru

Variabel	**n**	**Mean**	**Median**	**Modus**	**Min-Max**
Lama waktu naik jenjang PK	47	2,09	2	2	1-3

Tabel. 4. Tingkatan Jenjang Karir Perawat Klinis di RSD Idaman Banjarbaru

Karakteristik	n	**%**
Posisi PK		
PK I	22	21,3%
PK II	46	44,7%
PK III	35	34%
Total	**103**	**100%**

dikatakan Saragih (2013) bahwa mereka terlambat karena melebihi batas waktu yang telah ditentukan berdasarkan SPO yang diberikan oleh rumah sakit (21).

Prosedur terkait jenjang karir di RSD Idaman Banjarbaru ini banyak mendapat kritikan karena masih belum maksimal dalam pelaksanaannya, menurut peneliti dan seperti yang disebutkan oleh Azwir pada tahun 2010 bahwa perlu adanya upaya perbaikan atau penyempurnaan lebih lanjut terhadap prosedur pengembangan tenaga keperawatan yang meliputi : rekrutmen, seleksi, orientasi, mutasi, promosi, serta pendidikan dan pelatihan, perlu upaya sosialisasi pola karir yang baru, agar para perawat memahami dan mengetahui kemajuan dari karirnya. Fungsi dari komite keperawatan harus dioptimalkan salah satunya dimaksimalkan dalam penyusunan instrumen uji kompetensi jenjang karir (1).

Hasil penelitian berdasarkan pada Tabel. 4. menunjukkan bahwa PK II adalah posisi terbanyak dengan jumlah 46 Orang (44,7%). Responden sebanyak 103 perawat, jumlah perawat dengan posisi PK paling banyak adalah PK II, yaitu : 6 orang di ruang cendrawasih, camar, VIP Murai, dan IBS. Sementara itu PK I terbanyak terdapat di ruangan Merak, dan untuk PK III yang paling banyak terdapat di IRJ. Dilihat dari hasilnya posisi PK terbanyak adalah PK II karena pihak RS menyesuaikan dengan tingkat pendidikan dan lama kerja para perawat yang ada pada data, dimana banyak PK II yang mendominasi, hal ini bisa di jelaskan mengapa banyak PK II dari keseluruhan ruangan seperti yang dikatakan Sulistyawati (2016) bahwa hal itu sesuai dengan rata-rata kerja perawat di RS tersebut, dimana telah dijelaskan dalam PERMENKES No. 40 Tahun 2017 bahwa minimal masa kerja PK II adalah D III 5 tahun dan S1 Ners 3 tahun, ada juga yang sudah PK III dalam kurun waktu itu dan tergantung kebijakan rumah sakit apakah sudah memenuhi standar atau belum (26,16).

Pada Tabel. 5. diketahui bahwa Posisi PK I terbanyak terdapat di ruangan Merak dikarenakan banyak yang masih baru bekerja beberapa tahun. Sedangkan Posisi PK II adalah posisi paling banyak di RSD Idaman dari keseluruhan ruangan, banyaknya PK II di setiap ruangan adalah karena masih ada dari mereka yang belum naik tingkat, alasannya bervariasi ada yang belum mengajukan berkas dan yang tidak mau mengajukan karena minimnya persepsi terhadap jenjang karir.
PK III yang paling banyak terdapat di IRJ, padahal seharusnya PK III itu di letakkan pada area kritis yang lebih memerlukan seperti di ICU, IGD, dan IBS. Menurut keterangan dari para perawat di IRJ sendiri alasan dari mereka perihal banyaknya PK III ini antara lain adalah penyegaran terhadap pekerjaan supaya perawat tidak jenuh, merasakan keadaan, suasana, dan ilmu yang baru, kemudian dari pihak RS sendiri yaitu pergantian posisi kerja berdasarkan lama

Tabel. 5. Tingkatan Jenjang Karir Perawat Klinis Tiap Ruangan di RSD Idaman Banjarbaru

Kategori Persepsi	n	%
Baik	48	46,6 %
Kurang Baik	56	53,4%
Total	**103**	**100%**

Tabel. 6. Persepsi Perawat Tentang Jenjang Karir di RSD Idaman Banjarbaru

R	PK I	PK II	PK III	Total
IGD	5 (45,4%)	4 (36,4%)	2 (18,2%)	11
IRJ	0	2 (20%)	8 (80%)	10
CND	0	6 (66,7%)	3 (33,3%)	9
NUR	2 (25%)	5 (62,5%)	1 (12,5%)	8
CMR	4 (33,3%)	6 (50%)	2 (16,7%)	12
KSR	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	5
MRK	7 (38,9%)	5 (27,8%)	6 (33,3%)	18
VIPM	0	6 (54,5%)	5 (45,5%)	11
ICU	3 (30%)	4 (40%)	3 (30%)	10
IBS	0	6 (66,7%)	3 (33,3%)	9
Total	**22 (21,35%)**	**46 (44,7%)**	**35 (34%)**	**103 (100%)**

kerja yang telah dirasakan perawat dikarenakan ada yang sudah lebih dari 20 tahun berada di area keperawatan yang kritikal. Alasan-alasan yang dikemukan para perawat ini bertentangan dengan aturan hukum yang ada yaitu Ditjen Yanmedik Depkes 2009 dan PERMENKES No. 40 Tahun 2017 Tentang Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis yang mengatakan bahwa PK III adalah perawat yang melakukan asuhan keperawatan komprehensif pada area spesifik dan mengembangkan pelayanan berdasarkan bukti ilmiah serta melaksanakan pembelajaran klinis dan dijelaskan pula bahwa pihak RS harus bertanggung jawab serta memberikan kesempatan yang sama kepada semua perawat untuk mengembangkan karirnya (5,16). PERMENPAN dan Reformasi Birokrasi RI No. 25 Tahun 2014 juga memperkuat permasalahan hukum pada kasus ini dimana disitu dijelaskan bahwa perawat mempunyai jenjang dan jabatan berdasarkan keterampilan dan keahliannya (15).

Hasil penelitian berdasarkan Tabel. 6. Persepsi Perawat di RSD Idaman Banjarbaru dari 103 responden di dapatkan sebanyak 48 orang (46,6%) dengan persepsi baik dan 56 orang (53,4%) kurang baik.

Hasil penelitian tentang standar kompetensi jenjang karir dipersepsikan secara baik oleh 3 orang (2,9%), namun untuk 100 orang (97,1%) mempersepsikan jenjang karir dengan kurang baik seperti yang terlihat pada Tabel. 7.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, secara keseluruhan dan berdasarkan kritikan dari banyak perawat di RSD Idaman Banjarbaru, bisa dikatakan persepsi mereka sesuai dengan apa yang mereka katakan. Penelitian yang dilakukan Yazid dan Ridwan (2017) tentang persepsi dalam hal ini berkaitan pengetahuan yang di dapatkan perawat dengan caranya terhadap suatu obyek pada saat-saat tertentu sehingga terdapat perbedaan sudut

pandang ketika menilai perihal sistem jenjang karir di RSD Idaman Banjarbaru (34). Listyana dan Hartono (2015) mengemukakan bahwa persepsi yang baik atau positif akan memunculkan sikap yang mendukung dan melakukan, begitupun sebaliknya persepsi kurang baik atau negatif adalah menolak atau tidak mau melakukan yang dalam hal ini masih banyak para perawat yang kurang minat terhadap jenjang karir untuk memajukan karirnya (8).

Dari penelitian yang telah dilakukan mayoritas hasil penelitian adalah kurang baik, seperti yang disampaikan Sugihartono, Dkk (2007) bahwa persepsi kurang baik/negatif maupun yang baik/positif akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak nyata seperti alasan-alasan yang dikatakan oleh perawat untuk kriteria hasil persepsi yang kurang baik tentang jenjang karir (24). Peneliti mendapatkan beberapa alasan dari para perawatnya diantaranya adalah masih banyak dari mereka yang tidak terlalu memikirkan perihal jenjang karir perawat ini karena kenyataannya belum ada realisasi dari rumah sakit soal kejelasan program ini. Pada standar kompetensi jenjang karir untuk kriteria yang sama yaitu kurang baik alasan dari perawat bervariasi yaitu masih ada perawat yang tidak mengusulkan maupun mengajukan permohonan untuk naik posisi PK, padahal kepala bidang keperawatan mengatakan bahwa setiap 3 bulan sekali rumah sakit ini memberlakukan penerapan kriteria kompetensi untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki perawat.

Waidi (2006) mengatakan bahwa persepsi yang positif/baik atau negatif/kurang baik seperti dokumen yang tersimpan rapi di dalam pikiran bawah sadar dan akan segera muncul ketika ada stimulus yang memicunya dan kejadian yang membukanya, seperti yang telah peneliti lakukan pada saat melakukan penelitian kepada para perawat mengenai jenjang karir yang menjadi fokus utama untuk mengetahui persepsi dan hasilnya didapatkan beberapa alasan lain yang dikatakan terkesan tidak perduli (31). Waidi (2006) juga mengatakan persepsi yang perawat dapatkan merupakan hasil kerja otak mereka dalam memahami keadaan dan menilai suatu hal disekitar mereka. menurut para perawat tanpa mengajukan pun mereka tetap bisa bekerja sesuai kebutuhan di ruangan (31), hal ini sebenarnya menjadi masalah bagi prosedur yang berlaku dimana perawat klinis mempunyai tingkatan kewenangan tersendiri ditambah masih ada perawat yang belum berniat untuk terpapar informasi terkait masalah ini, maka dari itulah sistem jenjang karir ini menjadi hal penting yang harus dikelola secara menyeluruh untuk memaksimalkan sumberdaya manusia di tambah dengan penggunaan fasilitas kesehatan yang benar.

Dinilai dari segi pengetahuan pun dari yang baru bekerja sampai yang sudah lama ada yang masih belum terlalu tahu dan mengerti betul tentang standar kompetensi sehingga menjadi faktor yang membuat hasil dalam persepsi tentang standar kompetensi ini menjadi

Tabel. 7. Persepsi Perawat tentang Standar Kompetensi Jenjang Karir di RSD Idaman Banjarbaru

Kategori Persepsi	n	%
Baik	3	2,9 %
Kurang Baik	100	97,1%
Total	**103**	**100%**

dominan kurang baik di tambah kurangnya sosialisasi yang tidak spesifik. Banyak dari mereka yang lebih memilih dengan keadaaan karir yang seperti sekarang ini karena dipikir lebih enak, padahal keadaan tersebut belum tentu membuat mereka tidak bosan dan jenuh, Dimassaputri (2016 dalam Marquis & Huston, 2010) mengungkapkan bahwa yang dapat diterapkan untuk menghindari indiferensi pekerjaan dan kebosanan adalah salah satu solusinya dengan menerapkan sistem jenjang karir dikarenakan kemampuan mereka bisa ditingkatkan dan dilatih kembali dengan inovasi yang lebih baru (4). Selain itu ada juga yang berpendapat dengan menyebutkan bahwa ada atau tidak adanya jenjang karir bagi mereka itu sama saja tidak ada timbal balik berupa remunerasi.

Dimassaputri (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa remunerasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal ini akan di dukung jika seandainya rumah sakit tersebut dapat benar-benar merealisasikan kebijakan jenjang karir yang sudah seharusnya sebagai salah satu tolak ukur dalam menghargai jasa perawat (4). Sahrudin (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan masalah rekrutmen dalam bidang keperawatan merupakan masalah diseluruh dunia sehingga cara baru dalam pengelolaan perawat diperlukan (20). Pasang M. T, dkk (2018) mengatakan bahwa rumah sakit perlu melakukan pengelolaan sumber daya keperawatan, salah satunya dengan memperhatikan sistem pengembangan karir profesional perawat seperti halnya jenjang karir perawat di RSD Idaman Banjarbaru ini (14).

Pada kriteria persepsi baik berdasarkan kesimpulan yang bisa peneliti simpulkan dari lapangan alasan persepsi tentang jenjang karir maupun standar kompetensi jenjang karir perawat tidak jauh berbeda dimana perawat yang memiliki segi pengetahuan yang lebih banyak dan tingkat pendidikan yang tinggi mempunyai keinginan serta minat yang lebih besar tentang jenjang karir terutama yang sudah senior. Penelitian dari Rizany, dkk (2018) juga mendukung hal tersebut yang termasuk dalam faktor teridentifikasi yang mempengaruhi pengembangan kompetensi keperawatan dalam tinjauan sistematis yaitu pengalaman kerja, jenis lingkungan keperawatan, tingkat pendidikan tercapai, kepatuhan profesionalisme, pemikiran kritis, dan faktor pribadi (18). Banyak dari hal yang disebutkan berhubungan dengan hasil dari persepsi perawat terhadap jenjang karir. persepsi mengenai jenjang karir merupakan suatu program yang harus diwujudkan demi masa depan perawat yang kompeten, meskipun sekarang belum merata, harapannya suatu hari rumah sakit ini bisa mewujudkan masa depan yang lebih baik untuk karir perawat agar lebih jelas dalam memaksimalkan pelayanan dan penghargaan terhadap diri perawat pribadi. Mutinik (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa perbedaan karakteristik menimbulkan perbedaan bagi individu untuk mempersepsikan perihal pengembangan karir, ada yang mempersepsikan bahwa karirnya sekarang sedang dalam keadaan positif, orang-orang seperti ini cenderung memiliki sikap dan kepuasan kerja yang baik (10).

Burket (2010) mengatakan bahwa sistem jenjang karir perawat memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi perawat dalam memberikan pelayanan berkualitas berdasarkan *evidence based practice,* sehingga memberikan dampak positif terhadap hasil yang dicapai pasien (2). Dalam penelitian terbaru dari Susanty (2018) disebutkan juga bahwa kinerja perawat yang baik menggambarkan tingkat keberhasilan pelayanan di RS, salah satunya untuk menjaga hal tersebut adalah dengan menerapkan sistem jenjang karir, namun disisi lain hal ini masih bersifat situasional, seperti halnya di RSD Idaman Banjarbaru ini dikarenakan situasi yang masih belum bisa untuk meratakan dan menyatukan persepsi para perawatnya (29)

KETERBATASAN

Selama proses penelitian, peneliti menyadari keterbatasan datang dari peneliti sendiri dan penelitian. Peneliti lebih memfokuskan diri terhadap keluarga, peneliti juga sempat sakit, dan bekerja, sehingga waktu menyalesaikan proses penelitian terhambat, serta perawat memprioritaskan pekerjaannya, sehingga peneliti harus menunggu lebih lama di satu ruangan.

ETIKA PENELITIAN

Etika dalam penelitian ini sudah memenuhi beberapa hal, yaitu: a) Lembar persetujuan, ditanda tangani oleh responden sebagai tanda bahwa responden mengerti maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan dan telah bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini; b) Tanpa nama, peneliti menjaga kerahasiaan identitas responden, pada lembar persetujuan responden mengisi data pada bagian nama dengan inisial namanya masing-masing; c) Kerahasiaan identitas, responden dijamin oleh peneliti dengan pernyataan yang sudah disepakati bersama, data diri responden terjaga dari awal penelitian dilakukan sampai selesai penelitian sesuai ketentuan yang berlaku untuk melindungi nama mereka ketika menyampaikan hasil dan publish jurnal; d) Izin Etika Penelitian, penelitian ini telah layak secara etik dari Komite Etika FK ULM dengan No. 1051/KEPK-FK UNLAM/EC/XII/2018. Peneliti mengajukan surat izin permohonan penelitian dari Program Studi IImu Keperawatan ULM ke RS dan mendapatkan izin persetujuan pelaksanaan penelitian dari direktur RSD Idaman Banjarbaru.

KONFLIK KEPENTINGAN

Pada penelitian ini tidak ditemukan adanya konflik kepentingan pada responden dan tempat penelitian

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dekan Fakultas Kedokteran Prof. Dr. Zairin Noor, dr, SpOT (K), MM yang telah memberi kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian. Kedua pembimbing, Ibu Endang Pertiwiwati, Ns., M.Kes dan Bapak Ichsan Rizany, Ns., M.Kep yang telah berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini. Kedua dosen penguji, Bapak Dr. Machli Riyadi, S.H., M.H dan Bapak Herry Setiawan, Ns., M.Kep yang telah memberikan kritik dan saran sehingga penelitian ini menjadi semakin baik. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan berupa pikiran dan pendapat, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, peneliti berharap semoga penelitian ini bisa bermanfaat.

PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian Pada karakteristik usia, rata-rata usia adalah 34,07 tahun, pada lama kerja rata-rata adalah 8,51 tahun, pada tingkat pendidikan yang paling banyak adalah DIII Keperawatan 71 orang (68,9%), Ners 28 orang (27,2%), dan S1 (DIII+S.Kep) 4 orang (3,9%). Pada lama waktu yang diperlukan untuk naik tingkat di dapatkan dari 47 orang dengan rata-rata 2,09 tahun, sedangkan 56 orang sisanya menjawab tidak pernah naik tingkat PK. Posisi Jenjang Karir di RSD Idaman Banjarbaru ada 3 yaitu: PK I ada 22 orang (21,3%), PK II ada 46 orang (44,7%), dan PK III 35 orang (34%). Hasil kuesioner Persepsi Tentang Jenjang Karir dengan kriteria baik adalah 48 orang (46,6%) dan kriteria kurang baik adalah 55 orang (53,4%). Sedangkan untuk hasil kuesioner Persepsi Tentang Standar Kompetensi Jenjang Karir dengan kriteria baik ada 3 orang (2,9%) dan kurang baik ada 100 orang (97,1%).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada perawat terkait jenjang karir perawat yang tiap tingkat/jenjang karir dari PK I – PK V yang disertai standar kompetensi tiap jenjang karir perawat yang harus dimiliki dalam pengelolaan karirnya. Perawat diharapkan naik level sesuai prosedur yang baik dan aturan yang benar berdasarkan ketentuan rumah sakit. Dan untuk meningkatkan minat perawat terhasap jenjang karir salah satunya yang dilakukan Komite Keperawatan agar kembali memberikan sosialisasi ke perawat di RSD Idaman Banjarbaru secara merata dan lebih detil.

REFERENSI

1. Azwir. 2010. Pengembangan Pola Karir Perawat Klinik Rumah Sakit Umum

daerah Tarakan Jakarta Pusat tahun 2008. Perawat IGD RSU Sigli, Aceh. Vo. 13. No. 1. Hal 16-22.
2. Burket, dkk. 2010. *Clinical Ladder Program Evolution : Journey from novice to expert to enhancing outcomes. The Journal Education in Nursing*. Volume 41. No.8.
3. Depkes RI. 2006. Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 836/MENKES/SK/VI/2005 Tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan, Jakarta : Depkes RI.
4. Dimassaputri S.E. 2016. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Jenjang Karir dengan kepuasan kerja. Mahasiswa S1 Psikologi, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
5. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan Ditjen Yanmedik Depkes. 2009.
6. Erpan, E. 2016. Gambaran Keterampilan Pemasangan Infus Pada Perawat Vokasional dan Perawat Profesional Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di Wilayah Yogyakarta.
7. Humas_Ners. 2013. Evaluasi Implementasi Kegiatan Program Peningkatan Kualitas Perawat Melalui Penataan Jenjang Karir di RS Petrokimia Gresik dengan JICA. Universitas Airlangga, Surabaya.
8. Listyana, R & Hartono, Y 2015. Persepsi dan Sikap Masyarakat terhadap Penanggalan Jawa dalam Satuan Waktu Pernikahan (Studi Kasus Desa Jonggrang Kecamatan Barat Kabupaten Magetan Tahun 2013). Jurnal Agastya, Vol. 5 No. 1 Halaman 118.
9. Marquis, B, L, & Huston, C, J. 2010. Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: teori & aplikasi, ed 4. Jakarta : EGC.
10. Mutinik. 2016. Gambaran Persepsi Perawat tentang Jenjang Karir, Program Studi Keperawatan STIKES Ngudi Waluyo Ungaran.
11. Nelson, J, dkk. 2008. *Perspectives in Ambulatory Care Career Ladder Program for Registered Nurses in Ambulatory Care. NURSING ECONOMICS*, Vol.26 No.6.
12. Notoatmodjo, S. 2010. Ilmu Perilaku Kesehatan. PT Rineka Cipta, Jakarta.
13. Nuraningsih. 2015. Persepsi Perawat dan Bidan Mengenai Jenjang Karir di Rumah Sakit Hermina Palembang. Dosen STIKES Muhammadiyah Palembang
14. Pasang M, T, 2018. *Nurse's Perceptions and Expectations on the Implementation of Career Ladder in Public Hospital in Makassar*. Politeknik Kesehatan Kemenkes Jayapura. *Indonesia Contemporary Nursing Journal*, 2 (1), 30-37.
15. PERMENPAN No. 25 Tahun 2014 Tentang Jenjang Jabatan dan Pangkat, Golongan Ruang
16. PERMENKES No. 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis.
17. Potter & Perry. 2010. Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik, Alih bahasa: Yasmin Asih., Edisi 4. Jakarta : EGC.
18. Rizany, I, dkk. 2018. Factors That Affect the Development of Nurses' Competencies: a Systematic Review. Enfermeria Clinica, Vol 28 (Supl 1 Part A) Halaman 154-157.
19. Robbins, S, P, & Judge, T, A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15. New Jersey, Pearson Education.*
20. Sahrudin. 2014. Persepsi tentang Peningkatan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Cilegon. MahasiswaS1 Keperawatan FIK UI, Depok, Jawa Barat, Indonesia.
21. Saragih, Sofia G. 2013. Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santo Borromeus, Mahasiswa bagian Manajemen Keperawatan di STIKES Santo Borromeus, Bandung
22. Septian, R, R. 2015. Hubungan Persepsi tentang Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Tugurejo Semarang. Mahasiswa Magister Keperawatan. UNDIP, Semarang.
23. Siagian, S, P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta, Jakarta.
24. Sugihartono, dkk 2007. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.

25. Sukarno, Aji. 2016. Gambaran Kemampuan Perawat dalam Merawat Pasien dengan Gangguan Jiwa di Ruang Psikiatri Rumah Sakit dr. Kariadi Semarang
26. Sulistyawati, W. 2016. Hubungan Implementasi Asesmen Kompetensi dengan Pelaksanaan Discharge Planning. Jurnal Care Vol : 4, No. 3. Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Kadiri, Kediri.
27. Suroso, J. 2011. Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit, Dosen Tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
28. Susana 2007. Semiloka : Pola Pelatihan Perawat Fungsional di RS Immanuel Bandung. RSKD Jakarta
29. Susanty, F. 2018. Hubungan Penerapan Jenjang Karir Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang Bari. Mahasiswa Program Studi Magister Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Andalas, Padang.
30. Swansburg, R, C. 2000. Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Jakarta : EGC
31. Syafarani, M, I. 2007. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Berorganisasi Buruh Terhadap Tingkat Kekritisannya di Organisasi Buruh (Studi Korelasi di SPSI PT. Abdi Adimulya Surabaya). Mahasiswa Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga, Surabaya,
32. Waidi 2006. Pemahaman dan Teori Persepsi. Remaja Karya : Bandung
33. Wasisto, R J. 2015. Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi : Jendela Peluang atau Jendela Bencana di Indonesia. Jurnal Penelitian Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Volume 23 No.1.
34. Yazid, T, P & Ridwan 2017. Proses Persepsi Diri Mahasiswi dalam Berbusana Muslimah. Jurnal An-nisa, Vol 41 No. 2 Halaman 193