



Analisis penerapan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan

Nining Rusmianingsih

Departemen Manajemen Keperawatan, Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Bhakti Husada Indonesia

How to cite (APA)

Rusmianingsih, N. (2024). Analisis Penerapan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan. *Journal of Health Research Science*, 4(2), 390–394. <https://doi.org/10.34305/jhrs.v4i02.1438>

History

Received: 30 September 2024

Accepted: 7 November 2024

Published: 1 Desember 2024

Corresponding Author

Nining Rusmianingsih,
Departemen Manajemen Keperawatan, Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Bhakti Husada Indonesia;
ning.rusmianingsih@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRAK

Latar Belakang: Kompetensi dan profesionalisme tenaga keperawatan di rumah sakit sangat diperlukan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan kompetensi melalui pengembangan karir perawat. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan.

Metode: Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Populasi sebanyak 187 responden dan jumlah sampel sebanyak 127 responden dengan menggunakan teknik *accidental sampling* dengan menggunakan uji statistik analitik univariat.

Hasil: Penelitian ini menunjukkan hasil mayoritas level jenjang karir perawat Perawat Klinis/ PK III sebanyak 60 responden (47.2%) dengan persepsi perawat baik sebanyak 70 responden (55%).

Kesimpulan: mayoritas level jenjang karir perawat Perawat Klinis/ PK III dengan persepsi perawat baik.

Kata Kunci: Jenjang karir, perawat, persepsi, rumah sakit, penerapan

ABSTRACT

Background: The competence and professionalism of nursing staff in hospitals are indispensable in providing nursing care to patients. Therefore, it is necessary to improve competence through the career development of nurses. This study aims to analyze the application of nurses' career paths at the 45 Kuningan Regional General Hospital.

Method: This type of research is quantitative with an analytical descriptive method. The population was 187 respondents and the number of samples was 127 respondents using the accidental sampling technique using a univariate analysis statistical test.

Result: This study showed the majority of the career level of Clinical Nurse / PK III nurses as many as 60 respondents (47.2%) with the perception of good nurses as many as 70 respondents (55%).

Suggestion: It is hoped that nurses can improve the professionalism and competence of nurses through training, workshops, and seminars on nurses' career paths.

Keywords: Career path, nurse, perception, hospital, implementation

Pendahuluan

Pelayanan keperawatan merupakan bagian yang terpadu dari pelayanan rumah sakit. Keperawatan sebagai suatu profesi yang dilaksanakan melalui pemberian asuhan dan pelayanan keperawatan oleh tenaga keperawatan baik mandiri maupun kolaborasi (Nursalam, 2016; Santoso et al., 2022). Perawat adalah bagian dari tenaga kesehatan dengan jumlah paling banyak dibandingkan tenaga kesehatan lainnya, yaitu sekitar 40-60% dari total tenaga kesehatan di rumah sakit (Risnawati et al., 2023). Hal ini sangat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit. Oleh karena itu tenaga keperawatan harus kompeten dan profesional dalam pemberian asuhan keperawatan. Kompetensi dan profesionalisme tenaga keperawatan akan dapat dipertahankan melalui peningkatan profesionalisme dan pengembangan karir perawat yang jelas dan terarah yang disebut jenjang karir perawat (Kesehatan, 2017).

Jenjang karir perawat adalah suatu perencanaan karir perawat yang ditetapkan dan ditempatkan sesuai dengan tingkatannya berdasarkan pendidikan, keahlian, dan kompetensinya (Setyabudi et al., 2018). Pengembangan karir profesional menurut Kemenkes (2017) ada 4 (empat) jenis yaitu Perawat Klinis/PK, Perawat Manajer/PM, Perawat Pendidik/PP dan Perawat Riset/PR. Setiap jenjang karir perawat mempunyai 5 (lima) tingkatan, yaitu, tingkat 1 sampai 5 dengan perbedaan tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing. Terdapat peluang perpindahan jalur karir dari PK ke PM, PP atau PR (Hasibuan et al., 2021). Penelitian 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan kerja, supervisi, dan pengembangan karir (Hasibuan et al., 2022). Pengembangan jenjang karir perawat dapat mempengaruhi beberapa variabel diantaranya mutu pelayanan keperawatan, komitmen perawat, kinerja perawat, dan kepuasan kerja perawat. Pengembangan karir sangat penting bagi perawat, dan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat

(Nurlina et al., 2018). Pelayanan keperawatan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi hasil pengembangan karir akan menimbulkan ketidakpuasan pasien (Gasong et al., 2022).

Berdasarkan studi pendahuluan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan kuesioner di Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan bahwa jumlah seluruh perawat sebanyak 187 orang. Pihak rumah sakit memberikan kenaikan indeks point kepada perawat klinik yang telah selesai melakukan pengembangan karirnya serta memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang menunjang kinerja dan kompetensinya dengan tujuan salah satunya untuk meningkatkan jasa pelayanan keperawatan dan kenaikan gaji.

Penerapan jenjang karir perawat yang baru dilaksanakan adalah jenjang karir perawat klinik. Pelaksanaan jenjang karir perawat klinik sejak tahun 2016 tetapi sampai saat ini baru sampai perawat klinik (PK) IV. Selain itu belum terlaksanakannya PM, PP dan PR. Untuk itu selanjutnya dibutuhkan peningkatan kompetensi dan profesionalisme dan penerapan jenjang karir perawat manajer, pendidik dan riset serta monitoring dan evaluasi penerapan peningkatan karir perawat secara berkala.

Kondisi ini karena perawat sebagai tenaga kesehatan terbanyak dalam pemberian pelayanan kesehatan khususnya keperawatan di rumah sakit secara profesional dan kompeten untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang aman dan bermutu. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada 10 responden, didapatkan hasil bahwa 4 dari 10 responden belum memperoleh info yang valid tentang pengembangan karir, beban kerja tinggi, penghasilan tidak sesuai. Persepsi 6 dari 10 responden terhadap jenjang karir sudah baik. Selain itu juga belum ada penelitian yang dilakukan untuk melakukan analisis penerapan jenjang karir perawat di RSUD 45 Kuningan.

Metode

Penelitian ini dengan jenis kuantitatif yang menggunakan metode deskriptif analitik. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di RSUD 45 Kuningan. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling berjumlah

127 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar observasi dan kuesioner yang sudah valid dan reliabel.

Hasil

Penelitian ini menggunakan uji statistik analisis univariat deskripsi penerapan jenjang karir perawat.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Penerapan Jenjang Karir Perawat

NO	Jenjang Karir Perawat	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	PK I	33	26.0
2	PK II	29	22.8
3	PK III	60	47.2
4	PK IV	5	3.9
5	PK V	0	0
Jumlah		127	100.0
NO	Persepsi Perawat	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Baik	70	55.0
2	Tidak Baik	57	45.0
Jumlah		127	100.0

Sumber: Hasil penelitian 2023.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa mayoritas jenjang karir perawat pada tingkatan PK III sebanyak 60 responden (46.5%). Persepsi perawat tentang jenjang karir sebagian besar baik (55 %).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa level jenjang karir perawat yang bekerja di RSUD 45 Kuningan mayoritas level Perawat Klinis (PK) III sebanyak 60 responden (47.2%) dengan persepsi perawat terhadap jenjang karir perawat baik sebanyak 70 responden (55 %). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Saparwati & Mutinik, 2017) bahwa mayoritas persepsi perawat tentang jenjang karir di RS Tugurejo Semarang baik 75 %. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tyas et al., 2021) bahwa penerapan jenjang karir perawat pada perawat sebagian besar optimal (62.9 %). Selain itu sejalan dengan (Surya et al., 2020) bahwa mayoritas persepsi perawat positif terhadap jenjang karier. (Kornela, 2019) bahwa dampak jenjang karir perawat pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja perawat di rumah sakit.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 40 tahun 2017 bahwa pengembangan karir dengan cara

meningkatkan kompetensi, pengembangan profesional berkelanjutan, pengakuan kemampuan dan pengalaman kerja serta kinerja sesuai dengan kompetensinya (Kesehatan, 2017). Pendapat peneliti berdasarkan hasil observasi jenjang karir perawat mayoritas level Perawat Klinis (PK) III sebanyak 60 responden (47.2%) karena berdasarkan hasil observasi di rumah sakit perawat mayoritas dengan tingkat pendidikan Ners dengan usia mayoritas di atas 35 tahun dan masa kerja mayoritas lebih dari 10 tahun. Hal ini sesuai dengan penjenjangan level jenjang karir perawat yang berdasarkan pendidikan dan lama kerja dimana dengan semakin tinggi pendidikan dan masa kerja maka akan level jenjang karir perawatnya juga semakin meningkat. Selain itu peningkatan jenjang karir dapat diperoleh melalui peningkatan kompetensi tenaga keperawatan dengan cara pelatihan, seminar, workshop yang sesuai dengan kompetensinya. Pelaksanaan jenjang karir perawat dengan level tertinggi yaitu PK IV belum terdapat PK V karena rumah sakit belum mempunyai standar kompetensi untuk penjenjangan ke level PK V. RS masih belum menerapkan jenjang karir Perawat Manajer/ PM.

Berdasarkan analisa data didapatkan bahwa pelaksanaan jenjang karir perawat di

RSUD 45 Kuningan sudah dipersepsikan namun sangat penting untuk pihak manajemen rumah sakit dan keperawatan melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi secara berkala terhadap penerapan jenjang karir perawat sehingga dapat berjalan dengan optimal, efektif dan efisien. Mutu pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan profesionalisme perawat. Kompetensi adalah cerminan kualitas dan kemampuan individu dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kognitif, sikap dan perilaku perawat dalam pemberian asuhan keperawatan sangat tergantung dari tingkat pendidikannya karena semakin tingginya pendidikan perawat maka akan sebanding dengan peningkatan kualitas pelayanan keperawatannya (Zulkarnaen, 2018). (Muslim & Sutinah, 2020) menyatakan bahwa jenjang karir mempunyai pola waktu dan sistematika penjenjangannya dari satu tingkatan ke tingkatan yang lebih tinggi yang akan dievaluasi secara kesinambungan melalui proses kredensial keperawatan. Pengembangan karir profesional perawat terdiri dari tugas pekerjaan (*job*) dan karir (*career*), pekerjaan merupakan posisi atau jabatan yang diberikan sedangkan karir sebagai bidang kerja yang dipilih dan ditekuni seseorang untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui penjenjangan ke arah yang lebih tinggi dan lebih sukses dalam pekerjaannya untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan profesinya yang dipilihnya. Berdasarkan pendapat peneliti bahwa pelayanan keperawatan yang dilaksanakan dengan kompeten dan profesional sesuai dengan level karirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan kesehatan di rumah sakit. Kompetensi dan profesionalisme perawat akan meningkat seiring dengan peningkatan jenjang karir perawat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penerapan jenjang karir perawat di di RSUD 45 Kuningan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat berada pada jenjang karir perawat klinik (PK) III dengan persepsi perawat baik terhadap jenjang karir perawat.

Saran

1. Bagi Perawat

Diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme perawat dan terus meningkatkan kompetensi dan menambah pengetahuan mengenai jenjang karir perawat melalui pelatihan, workshop, seminar sehingga dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan profesional.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan

Diharapkan dapat memberikan data dasar tentang jenjang karir perawat sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan penyusunan kebijakan rumah sakit dalam peningkatan kompetensi dan profesionalisme perawat melalui pendidikan berkelanjutan dan pemberian reward dan punishment yang lebih baik.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan referensi tambahan di perpustakaan yang dapat melengkapi wawasan dan ilmu pengetahuan dalam ilmu keperawatan manajemen terutama jenjang karir perawat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengembangkan terkait dengan pelaksanaan jenjang karir perawat dengan menggunakan metoda dan responden penelitian yang berbeda seperti eksperimen dengan responden perawat manajer.

Daftar Pustaka

- Gasong, D. N., Dese, D. C., & Kaluasa, F. (2022). Jurnal Keperawatan Muhammadiyah. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.900>
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Gulo, A. R. B. (2022). Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 5(2), 120–125. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v3i01.558>
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., Silitonga, E., Studi, P., Fakultas, N., Dan, F., Kesehatan, I., Sari, U., & Indonesia, M. (2021). Kinerja Perawat. *Jurnal Online Keperawatan*

- Indonesia, 4(2), 103–111.
<https://doi.org/10.34305/jmc.v4i02.1126>
- Kesehatan, K. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 40 Tahun 2017. Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis.*
- Kornela. (2019). Pengembangan Model Karir Perawat Klinis Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1).
<https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.460>
- Muslim, A., & Sutinah. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non Pns Di Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan Rs.Dr.Soetomo*, 6(1), 16–27.
<https://doi.org/10.34305/jphi.v4i02.103>
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2018). Pengembangan Jenjang Karir Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Aeromedika*, 4(1), 9–15.
<https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.900>
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan Dan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan, Salemba Medika.*
- Risnawati, R., Wahyuni, S., & Hehanussa, A. R. (2023). Analisis Persepsi Perawat Klinis Tentang Jenjang Karir Di Rumah Sakit Pendidikan Makassar. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah Stikes Kendal*, 13(2), 519–526.
<https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.460>
- Santoso, A. P. A., Aryono, A., Prakoso, A. P., Faruk, U., & Lestari, T. I. (2022). Kajian Yuridis Tindakan Circumsisi Oleh Perawat Pada Praktik Keperawatan Mandiri (Studi Kabupaten Sidoarjo). *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2).
- Saparwati, M., & Mutinik, M. (2017). Persepsi Perawat Tentang Jenjang Karir Di Rumah Sakit Tugurejo. Semarang. *Jurnal Smart Keperawatan*, 4(2).
- Setyabudi, M. A., Al Musadieq, M., & Azi, A. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Selfefficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 65(1).
- Surya, V. C., Purwandari, R., & Kurniawan, D. E. (2020). Studi Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Di Rs X Kabupaten Jember. *Hospitalmajapahit*, 12(2), 134–142.
[Http://Ejournal.Stikesmajapahit.Ac.Id/Index.Php/Hm/Article/View/662-669](http://Ejournal.Stikesmajapahit.Ac.Id/Index.Php/Hm/Article/View/662-669)
- Tyas, D. I., Asmuji, & Hidayat, C. T. (2021). Hubungan Penerapan Jenjang Karir Perawat Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan Di Rs Jember. *Frontiers In Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Zulkarnaen, R. (2018). *Analisis Faktor Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Haji Surabaya Berbasis Teori Kinerja Gibson.* Universitas Airlangga.