



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/won/article/view/won1161>

Persepsi Jenjang Karir Keperawatan Klinik di Rumah Sakit

^KJumiati Weu¹, Samsualam², Tutik Agustini³, Andi Mappanganro⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (K): jumiweu@gmail.com

jumiatiweu@gmail.com¹, samsu.alam@umi.ac.id², tutik.agustini@umi.ac.id³
andi.mappanganro@umi.ac.id⁴

ABSTRAK

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat sesuai dengan bidang tugasnya melalui peningkatan kompetensi individu perawat adalah dengan ditetapkannya sistem jenjang karir profesional perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran persepsi jenjang karir keperawatan klinik. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *descriptive*. Pengambilan sampel sebanyak 64 orang perawat dengan menggunakan *simple random sampling* dengan instrumen kuesioner persepsi tentang jenjang karir perawat. Teknik analisa data yang di gunakan adalah analisa *univariat* dengan hasil gambaran atau deskripsi dari distribusi frekuensi dan presentase setiap variabel yang di teliti. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran persepsi perawat terhadap jenjang karir pada beberapa indikator yaitu promosi di peroleh lebih dari separuh perawat memiliki persepsi baik sebanyak 49 orang (76,6%), kemudian penghargaan diperoleh lebih dari separuh perawat memiliki persepsi baik sebanyak 47 orang (73,4%), kemudian pengakuan diperoleh lebih dari separuh perawat memiliki persepsi baik sebanyak 45 orang (70,3%), kemudian diperoleh pengembangan karir 39 orang (60,9%), dan indikator dengan persepsi baik frekuensi dan persentase terendah adalah tantangan karir diperoleh lebih dari separuh perawat memiliki persepsi baik sebanyak 36 Orang (56,3%). Persepsi jenjang karir perawat di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI diperoleh hasil perawat lebih banyak memilih pernyataan yang bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan persepsi jenjang karir perawat terbanyak berada pada kategori baik. Saran diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi yang mau melakukan penelitian selanjutnya.

Kata kunci : persepsi; jenjang karir; perawat

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.won@umi.ac.id

Article history:

Received 04 Juli 2024

Received in revised form 19 Juli 2024

Accepted 15 Mei 2025

Available online 30 Juni 2025

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

One of the efforts to improve the performance and professionalism of nurses in accordance with their field of work through increasing the competence of individual nurses is by establishing a professional career ladder system for nurses. This study aims to describe the perception of clinical nursing career paths. This study uses a descriptive research design. Sampling of 64 nurses using simple random sampling with a perception questionnaire instrument about the career path of nurses. The data analysis technique used is univariate analysis with the results of an overview or description of the frequency distribution and the percentage of each variable examined. The results of this study indicate that the description of nurses' perceptions of career paths on several indicators, namely promotions obtained by more than half of the nurses having a good perception of 49 people (76.6%), then awards were obtained by more than half of the nurses having a good perception of 47 people (73.4%), then the recognition was obtained that more than half of the nurses had a good perception of 45 people (70.3%), then career development was obtained by 39 people (60.9%), and the indicator with a good perception of frequency and the lowest percentage was career challenges it was obtained that more than half of the nurses had a good perception of 36 people (56.3%). Perceptions of nurse career paths at the Ibnu Sina Main Teaching Hospital UMI showed that nurses chose more positive statements, so it can be concluded that the perceptions of nurse career paths were mostly in the good category. It is hoped that the results of this study can be used as reference material for those who wish to conduct further research.

Keywords: perceptions; career paths; nurses

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah pemberi pelayanan kesehatan yang memberikan fasilitas dimulai dari pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Setiap rumah sakit berkewajiban menjamin keselamatan pasien selama berada dirumah sakit sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit ⁽¹⁾. Keperawatan merupakan suatu kegiatan keperawatan yaitu dengan pemberian asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok atau pun masyarakat baik mereka dalam keadaan sakit maupun dalam keadaan sehat (Undang-Undang Republik Indonesia No 38 Tahun 2019) ⁽²⁾.

Peraturan Menteri Kesehatan RI No 44 Tahun 2017 pemerintah juga sudah mengembangkan tentang jenjang karir profesional perawat klinik, ada empat tingkatan level karir yaitu: (1) perawat klinis, (2) perawat menejer, (3) perawat pendidik, dan (4) perawat peneliti / riset ⁽³⁾. Adapun tugas dari empat tingkatan level karir yaitu Perawat Klinis (PK) yaitu, perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Perawat Manajer (PM) yaitu, perawat yang mengelola pelayanan keperawatan di sarana kesehatan, baik sebagai pengelola tingkat bawah (*frontline manager*), tingkat menengah (*middle management*), maupun tingkat atas (*top manager*). Perawat Pendidik (PP) yaitu, perawat yang memberikan pendidikan kepada peserta didik di institusi pendidikan keperawatan. Perawat Peneliti/Riset (PR) yaitu, perawat yang bekerja di bidang penelitian keperawatan/ kesehatan (Kementrian Kesehatan RI, 2017).

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 ⁽⁴⁾. Hal ini berhubungan dengan tugas perawat yang mayoritas bekerja selama +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).

Survei yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa 2020 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 63,9% perawat dengan perawat klinis I masih belum melakukan kompetensi sesuai dengan level karir yaitu perawat klinik I. Direkomendasikan kepada perawat untuk lebih meningkatkan kompetensi sesuai dengan level jenjang karir sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. ⁽¹⁾. Dan juga berdasarkan hasil penelitian Muhammad Rizul Efendi 2018 diperoleh tema-tema penting yaitu; perbandingan jumlah asesor dan asesi yang tidak ideal, adanya peraturan tentang jumlah asesi yang dapat berpartisipasi dalam proses kredensial, banyak perawat yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya akibat dampak lamanya waktu tunggu proses kredensial, kurangnya motivasi perawat klinis dalam mengikuti proses kredensial, belum diterbitkannya SK preceptor, belum adanya insentif untuk preceptor, belum dirumuskannya kenaikan jasa perkenaikan jenjang karir, dan proses Internship belum dilaksanakan dalam proses kredensial ⁽⁵⁾.

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia / PERMENKES RI Nomor : 40 (2017) dijelaskan mengenai tujuan perencanaan dan penerapan sistem jenjang karir perawat, di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI di temukan ada beberapa perawat mengatakan jenjang karir belum berjalan dan ada juga perawat yang mengatakan semua perawat di RS sama tidak ada tingkatan level jenjang karir sebagaimana yang telah di atur dalam Peraturan Meteri Kesehatan RI No 44 Tahun 2017. jenjang karir perawat diantaranya adalah mengatasi *dead end job/ career*, mengurangi jumlah *turn over* perawat, membantu mengontrol perjalanan karir perawat agar berfungsi dengan baik dan benar melalui cara mengatur ulang sistem promosi berdasarkan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan, membantu pasien untuk mendapatkan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan efisien disebabkan meningkatnya sikap profesionalisme perawat melalui jenjang karir, meningkatnya kepuasan kerja perawat dalam berkarir dan perasaan bangga perawat terhadap profesi yang ditekuninya ⁽⁶⁾. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi jenjang karir keperawatan klinik di rumah sakit.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal bulan Januari – Februari di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *descriptive*. Pengambilan sampel sebanyak 64 orang perawat dengan menggunakan teknik total *sampling* dengan instrumen kuesioner persepsi tentang jenjang karir perawat ⁽⁷⁾. Hasil uji validitas kuesioner persepsi tentang jenjang karir diperoleh r hitung pada rentang 0,378 – 0,947; kepuasan kerja 0,494 – 0,852; serta kinerja 0,546- 0,947. Hasil menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung > r table (r table = 3,61), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah valid dan memenuhi syarat untuk dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk kuesioner jenjang karir perawat diperoleh nilai cronbach alfa 0,9876; kepuasan kerja dengan nilai cronbach alfa 0,9657 dan kuesioner kinerja dengan nilai cronbach alfa 0,9800. Sehingga dengan demikian, ketiga kuesioner tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Teknik analisa data yang di gunakan adalah analisa *univariat* dengan hasil gambaran atau deskripsi dari distribusi frekuensi dan presentase setiap variabel yang di teliti.

HASIL

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur, Lama Kerja, Jenis Kelamin, dan Pendidikan

Karakteristik	Jumlah	
	n	%
Umur		
24-29 tahun	14	21,9
30-35 tahun	36	56,7
37-44 tahun	14	21,8
Lama Kerja		
2-10 tahun	37	57,9
10-20 tahun	27	42,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	25,0
Perempuan	48	75,0
Pendidikan		
DIII	13	20,3
S1	26	37,5
Ners	27	42,2
Total	64	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa umur perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI yaitu kurang lebih berumur 30 tahun dengan rentang umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 44 tahun. Lama kerja perawat di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI kurang lebih 10 tahun dengan rentang lama kerja, terbaru adalah 2 tahun dan terlama adalah 20 tahun. Berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (75,0), sedangkan tingkat pendidikan terbanyak adalah Ners sebanyak 27 orang (42,2).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Perkawinan, Level Jenjang Karir dan Status Kepegawaian

Karakteristik	Jumlah	
	n	%
Status Perkawinan		
Belum Menikah	20	31,3
Sudah Menikah	44	68,8
Level Jenjang Karir		
PK I	14	21,9
PK II	23	35,9
PK III	16	25,0
Pra PK	11	17,2
Status Kepegawaian		
Non PNS	64	100%
Total	64	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI dengan status perkawinan mayoritas sudah menikah sebanyak 44 orang (68,3), level jenjang karir perawat terbanyak adalah Perawat Klinis (PK) II sebanyak 23 orang (35,9), dan status kepegawaian berstatus Non PNS 64 orang (100).

Tabel 3

Distribusi Frekuensi dan Persentase Indikator Persepsi Jenjang Karir Berdasarkan Lima Indikator dari Kuesioner Persepsi tentang Jenjang Karir di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI.

Indikator Persepsi Jenjang Karir Perawat	Jumlah	
	n	%
Penghargaan		
Persepsi kurang	17	26,6
Persepsi baik	47	73,4
Tantangan		
Persepsi kurang	28	43,8
Persepsi baik	36	56,3
Promosi		
Persepsi kurang	15	23,4
Persepsi baik	49	76,6
Pengakuan		
Persepsi kurang	19	23,4
Persepsi baik	45	76,6
Pengembangan karir		
Persepsi kurang	25	39,1
Persepsi baik	39	60,9
Total	64	100

Berdasarkan tabel 4 peneliti menyimpulkan bahwa distribusi frekuensi pada lima indikator kuesioner persepsi tentang jenjang karir perawat dengan 40 pertanyaan memiliki persepsi yang baik di semua indikator. Indikator yang di persepsikan baik dengan frekuensi dan persentase terbanyak adalah promosi di peroleh lebih dari separuh responden memiliki persepsi baik sebanyak 49 orang (76,6), kemudian penghargaan di peroleh lebih dari separuh responden memiliki persepsi baik sebanyak 47 orang (73,4), kemudian pengakuan di peroleh lebih dari separuh responden memiliki persepsi baik sebanyak 45 orang (70,3), kemudian di peroleh pengembangan karir 39 orang (60,9), dan indikator dengan persepsi baik frekuensi dan persentase terendah adalah tantangan karir di peroleh lebih dari separuh responden memiliki persepsi baik sebanyak 36 orang (56,3).

PEMBAHASAN

Hasil analisa data menunjukkan persepsi responden tentang pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI lebih dari separuh responden mempersepsikan jenjang karir yang sudah dijalankan dikategorikan baik yaitu 43 orang (67,2). Dari hasil ini dapat dikatakan sebagai penilaian kelima indikator pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan semuanya saling terintegrasi dengan baik.

Beberapa penelitian yang memiliki hasil yang sama antara lain ⁽⁸⁾ perawat Rumah Sakit Kartika Medika (RSKM) Cilegon mempunyai persepsi yang baik terhadap jenjang karir yang ada di Rumah Sakit tersebut. Hasil penelitian ⁽⁹⁾ didapatkan hasil persepsi perawat mengenai pelaksanaan jenjang karir di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH) dan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS) dalam rentang baik.

Adapun beberapa responden yang memiliki persepsi kurang terhadap pelaksanaan jenjang karir yang

sudah berjalan di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina, termasuk didalamnya pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan. Dan perbedaan persepsi responden disebabkan oleh cara pandang yang berbeda dalam memahami jenjang karir perawat. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Thoha bahwa proses interpretasi sangat tergantung pada cara pendalaman, motivasi dan kepribadian seseorang. Dimana pendalaman, motivasi dan kepribadian seseorang akan berbeda dengan orang lain ⁽¹⁰⁾.

Hasil penelitian di dapatkan bahwa persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sin UMI terhadap indikator penghargaan adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 47 orang (73,4 %). Berdasarkan data primer terdapat beberapa responden perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori nilai setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi diantaranya pada butir pernyataan item nomor 1 “saya merasa tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dibandingkan dengan penghargaan yang saya terima”, sebanyak 24 orang (37,5), sangat setuju sebanyak 11 orang (17,2), item nomor 3 “setiap kenaikan jenjang karir belum diikuti dengan peningkatan penghasilan yang memadai”, persepsi setuju sebanyak 34 orang (53,1), sangat setuju sebanyak 10 orang (15,6).

Hal tersebut sesuai dengan hasil pengamatan Ratanto, Mustikasari dan Kuntarti (2013), bahwa terdapat perawat yang menyatakan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit (45,4 %). Salah satu alasan karyawan bekerja adalah untuk mengharapkan 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 ⁽¹¹⁾.

Berdasarkan pernyataan negatif di atas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara kinerja dengan imbalan yang di dapatkan oleh perawat di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina. Hal tersebut diasumsikan peneliti disebabkan adanya beban kerja perawat yang terlalu tinggi karena kurangnya jumlah tenaga perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dan tidak diikuti dengan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang sudah mereka berikan. Peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan sistem jenjang karir yang baik adalah harus diikuti dengan pemberian penghargaan berupa non materi atau materi sesuai dengan tingkatan jenjang karir yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan bahwa persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI terhadap indikator tantangan memiliki persepsi yang baik sebanyak 36 orang (56,3).

Surya dan Hadju (2020), beberapa perawat yang bekerja di ruang perawatan Intensif Care Unit (ICU), setelah diidentifikasi diperoleh bahwa sebagian perawat sebanyak 17 perawat (56,7 %) mengalami stress kerja berat, (46,7%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang dan 20 perawat (66,7 %) dengan

kinerja yang buruk. 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 ⁽⁸⁾.

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti menyimpulkan bahwa program jenjang karir perawat yang berkelanjutan dan berjalan baik dapat memberikan tantangan pekerjaan bagi perawat yang menjalankannya, diantaranya mencakup dukungan untuk mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi melalui pendidikan formal keperawatan atau pendidikan berbasis kompetensi dan sertifikasi keterampilan spesialis serta pemindahan kerja yang membutuhkan kompetensi berbeda.

Promosi

Hasil penelitian di dapatkan bahwa persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina MI terhadap indikator promosi adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 49 orang (76,6). Berdasarkan data primer terdapat beberapa responden perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori nilai setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi diantaranya pada butir pernyataan item nomor 1 “Kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir klinik didasarkan pada faktor senioritas.”, sebanyak 21 orang (32,8). Sedangkan pernyataan positif dengan kategori nilai tidak setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi adalah pada butir pernyataan item nomor 4 “Pemberian jabatan tertentu kepada perawat merupakan bagian dari penghargaan yang diberikan Rumah Sakit berdasarkan level jenjang karir.” sebanyak 6 orang (9,4) dan juga pernyataan positif dengan kategori nilai tidak setuju yang memiliki frekuensi dan presentase yang tinggi ada pada item pernyataan nomor 2 “Kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir klinik lebih didasarkan pada faktor senioritas” sebanyak 6 orang (9,4%).

Dalam penelitiannya suroso 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 ⁽⁷⁾.

Berdasarkan beberapa item pernyataan negatif dan pernyataan positif tersebut diatas keduanya memiliki keterkaitan makna, peneliti menyimpulkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian pelaksanaan promosi kenaikan jenjang karir klinik yang kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor pencetus.

Adapun berdasarkan data di atas peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan tidak dilihat dari hanya banyaknya uang yang didapatkan seorang perawat sebagai imbalan terhadap kinerja yang telah dikerjakan melainkan juga dilihat dari bagaimana perawat tersebut mempersepsikan keputusan penetapan promosi dijalankan secara adil, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

Pengakuan

Hasil penelitian di dapatkan bahwa persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI terhadap indikator pengakuan adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 45

orang (70,3). Berdasarkan data primer terdapat beberapa responden perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori nilai setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi diantaranya pada butir pernyataan item nomor 1 “Kompetensi klinik dan kewenangan setiap level jenjang karir belum terstandar”, sebanyak 37 orang (57,8). Dalam penelitiannya Surya 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 klinik ⁽⁸⁾.

Berdasarkan data indikator pengakuan, di sini peneliti dapat menyimpulkan bahwa diperlukan adanya standarisasi kompetensi dan kewenangan yang jelas, kemudian ditekankan kepada pengembangan karir profesional (*professional career*) bukan kepada posisi/ jabatan baik fungsional (*job career*) atau struktural. Pengakuan adalah hal penting dalam pengembangan karir perawat di masa depan sehingga kepuasan kerja dan kinerja perawat meningkat dalam memberikan pelayanan keperawatan dan pelayanan kesehatan yang optimal.

Pengembangan Karir

Hasil penelitian di dapatkan bahwa persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI terhadap indikator pengembangan karir adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 39 orang (60,9). Berdasarkan data primer terdapat beberapa responden perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori nilai setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi yaitu pada butir pernyataan item nomor 1 “saya tidak mendapatkan informasi yang akurat terkait dengan pengembangan karir”, sebanyak 12 orang (18,8) sangat setuju sebanyak 7 orang (10,9). Sedangkan pernyataan positif dengan kategori nilai tidak setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi adalah pada butir pernyataan item nomor 11 “Rumah Sakit memberi saya cukup bantuan dana Ketika sedang mengikuti Pendidikan formal keperawatan”, sebanyak 18 orang (28,1).

Melalui item pernyataan negatif dan positif diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam proses pelaksanaan program pengembangan karir masih terdapat kekurangan dalam manajemen sistem informasi mengenai jenjang karir perawat, sehingga menimbulkan rendahnya tingkat pemahaman terhadap jenjang karir yang sedang dijalankan di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI dan Rumah Sakit tidak memiliki anggaran dana pendidikan yang dapat digunakan perawat dalam menempuh pendidikan formal keperawatan, sehingga hal tersebut dapat menjadi salah satu hambatan pengembangan karir bagi beberapa perawat yang tidak mempunyai anggaran dana pendidikan yang akan digunakan selama menjalankan pendidikan formal keperawatan yang merupakan syarat kenaikan jenjang karir menuju level yang lebih tinggi sesuai kompetensi yang dimiliki.

Dari 5 indikator di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik apabila ketika perencanaan dan penerapan rencana karir yang dijalankan sesuai dengan pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis yaitu Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 tahun 2017, adanya dukungan dan kontribusi pimpinan fasilitas pelayanan kesehatan, tersedianya sistem informasi jenjang karir keperawatan yang sesuai dengan standar sehingga pihak manajemen dimudahkan dalam membuat keputusan mengenai jenjang karir yang tepat dan

benar, kemudian monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala sehingga pelaksanaan jenjang karir dapat berjalan efektif dan efisien serta memberi dampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan perawat, kepuasan klien dan kualitas pelayanan keperawatan dan kesehatan meningkat (PERMENKES RI Nomor : 40 tahun 2017)⁽²⁾

KESIMPULAN DAN SARAN

Persepsi jenjang karir perawat di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI di peroleh hasil perawat lebih banyak memilih pernyataan yang bersifat positif, sehingga dapat di simpulkan persepsi jenjang karir perawat terbanyak berada pada kategori baik.

Instansi Rumah Sakit diharapkan dapat melakukan perbaikan atau perkembangan terutama dalam hal sistem informasi atau sosialisasi pengembangan karir, pemberian penghargaan materi maupun non materi yang sesuai dengan level jenjang karir, standarisasi kompetensi dan kewenangan klinik, promosi kenaikan jenjang karir tepat pada waktunya dan dukungan pimpinan organisasi terhadap pengembangan karir sehingga pelaksanaan sistem jenjang karir kedepannya dapat berjalan lebih baik lagi untuk dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja profesional perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sausan A, Yusuf M. Jenjang karir perawat di rumah sakit umum daerah meuraxa kota Banda Aceh. 2020;4(2):119–25.
2. Kemenkes. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Keperawatan. Kemenkes RI [Internet]. 2019;(912):1–159. Available from: http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No__26_Th_219_ttg_Peraturan_Pelaksanaan_UU_Nomor_38_Tahun_2014_tentang_Keperawatan.pdf
3. Muhadi M. Implementasi PMK No. 40 Tahun 2017 tentang Jenjang Karier Profesional Perawat Rumah Sakit Islam Surabaya. J Kebijak Kesehat Indones JKKI [Internet]. 2021;10(01):17–22. Available from: <https://journal.ugm.ac.id/jkki/article/view/60220%0Ahttps://journal.ugm.ac.id/jkki/article/download/60220/31751>
4. Yuliani. Kinerja DAN, Di P, Sakit R. Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. 2011;6(September):123–31.
5. Efendi MR, Elfindri, Yunita J. Rencana Pengembangan Jenjang Karir Perawat Klinis Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai. Phot J Sain dan Kesehat. 2021;11(1):45–54.
6. Sugiyono . Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RB: A. No TitleELENH. Αγαη. 2019;8(5):55.
7. Suroso J. Hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Banyumas. Univ Indones [Internet]. 2011; Available from:

<https://lib.ui.ac.id/detail?id=20281624&lokasi=lokal#>

8. Surya VC, Purwandari R, Kurniawan DE. Studi Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RS X Kabupaten Jember. *Hosp Majapahit* [Internet]. 2020;12(2):134–42. Available from: <http://ejournal.stikesmajapahit.ac.id/index.php/HM/article/view/662/669>
9. Cahyadi LOR, Harun AA, Indriastuti D. Gambaran Pengetahuan Perawat Mengenai Resiko Kejadian Phlebitis Di Kabupaten Konawe Selatan. *J Keperawatan*. 2020;04(01):1–5.
10. Thoha. Perilaku Organisasi Konsep Dasar. *Bitkom Res* [Internet]. 2018;63(2):1–3. Available from: http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf%0Ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf%0Ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607-Bitkom
11. Ratanto R, Mustikasari M, Kuntarti K. Pengembangan Karir Sebagai Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *J Keperawatan Indones*. 2013;16(2):114–9.