

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai tugas utama memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi masyarakat. Data BPPSDM kesehatan tahun 2019 tercatat sejumlah 376.701 perawat, tenaga kesehatan terbanyak dari 1.246.164 total tenaga kesehatan (Bppsdmk.kemkes.go.id). Potter dan Perry (2013) dalam PMK RI No. 40 tahun 2017, juga berpendapat bahwa perawat memberikan kontribusi sangat besar terhadap keberhasilan pemberian pelayanan kesehatan paripurna kepada klien.

Untuk menghadapi persaingan pelayanan kesehatan antar negara dan kemajuan teknologi maka rumah sakit harus meningkatkan kualitas pelayanan termasuk diantaranya kualitas sumber daya manusia (SDM). Perawat merupakan salah satu sumber daya penting di rumah sakit dan merupakan salah satu kunci keberhasilan pelayanan di rumah sakit hal ini dikarenakan perawat merupakan sumber daya terbanyak di rumah sakit dan yang berinteraksi lebih banyak dengan pasien.

Perawat berperan dalam mencapai tujuan rumah sakit yaitu menuju pada rumah sakit bertaraf internasional dengan menerapkan pelayanan profesional dan pelayanan bermutu. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan perawat yang kompeten, memberikan pelayanan yang aman kepada pasien dan sesuai dengan kode etik profesi. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pelayanan adalah dengan adanya pengembangan karir perawat. Kornela, *et.el* (2014) jenjang karir merupakan pengakuan terhadap pengalaman, keahlian dan kinerja dari perawat, juga merupakan suatu kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan kinerja dan profesionalismenya sesuai dengan kompetensi yang ada.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan standar kinerja (*performance*) yang ditetapkan. Standar kompetensi perawat merefleksikan atas kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh individu yang akan bekerja di bidang pelayanan keperawatan (PPNI Indonesia, 2005). Perawat akan mampu mengerjakan suatu tugas/ pekerjaan (*task skills*), mengorganisasikan agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan (*task management skills*), memutuskan apa yang harus dilakukan bila terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula (*contingency management skills*) dengan menguasai kompetensi tersebut (Nursalam, 2008). Kompetensi perawat inilah yang akan berorientasi terhadap kualitas kinerja yang akan menjamin mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Menurut PMK No.40 tahun 2017 institusi pelayanan kesehatan rumah sakit merupakan salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam pembinaan perawat wajib memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan jenjang karir perawat. Pengembangan Jenjang karir yang dimaksud adalah pengembangan profesional berkelanjutan yaitu dengan mengikuti pendidikan formal, pelatihan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, workshop atau seminar, pengakuan terhadap

kemampuan untuk didasarkan kepada pengalaman kerja dan kinerja praktik keperawatan.

Implementasi sistem jenjang karir bermanfaat untuk meningkatkan kinerja perawat, mutu pelayanan keperawatan dan kepuasan perawat. Penelitian Nelson dan Cook (2008) tentang evaluasi program jenjang karir di rawat jalan menunjukkan bahwa ada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat yang mempunyai level karir.

Beberapa penelitian yang dilakukan untuk meneliti evaluasi penerapan sistem jenjang karir belum merata. Penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Lala (2013), menunjukkan bahwa dari 228 perawat di rumah sakit Santo Borromeus diperoleh sebagian responden (55,7%) perawat mempunyai jenjang karir yang tidak sesuai sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sebagian kecil mengakui bahwa beban kerja yang PK I lakukan tidak sebanding dengan gaji yang diterima oleh PK II atau III, padahal mereka melakukan kewenangan yang seharusnya dilakukan oleh PK II atau III. Hal tersebut yang menjadi salah satu sumber ketidakpuasan PK I.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumah *et.al*, (2019) di Rumah sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung di dapatkan Pelaksanaan kompetensi berdasarkan jenjang karir profesional perawat dalam kategori sesuai sebesar 58.1%. Pelaksanaan jenjang karir oleh Perawat Klinis I (56.3%) sesuai, Perawat Klinis II (50.0%) sesuai, dan Perawat Klinis III (66.7%) sesuai. Masih banyak perawat yang masuk dalam kategori tidak sesuai, dikarenakan masih banyak juga perawat yang mengerjakan diluar kewenangan, Perawat Klinis I mengerjakan kewenangan Perawat Klinis II dan Perawat Klinis III, begitupun sebaliknya. Hal ini dikarenakan pada saat dinas, pemerataan Perawat Klinis tidak merata. Oleh karena itu, perlu adanya tinjauan ulang dalam segi sumber daya manusia perawat yang sudah memiliki jenjang karir, agar pemerataan jenjang karir yang baik di setiap ruangan.

Berdasarkan hasil penelitian Saparwati dan Mutinik (2017) di RSUD Tugurejo Semarang, menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi yang kurang baik tentang mekanisme kenaikan jenjang karir perawat yaitu 58,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa perawat masih belum memahami tentang mekanisme kenaikan jenjang karir perawat. Mekanisme kenaikan jenjang karir perawat menurut PMK RI No.40 tahun 2017 adalah tahapan yang dilalui perawat klinis sesuai dengan perkembangan karirnya, sebagai perawat baru maupun perawat lama dan pindah tugas.

Dari data awal yang diperoleh mengenai pengembangan jenjang karir perawat di rumah sakit umum UKI yaitu pelaksanaan sistem jenjang karir perawat di RSUD UKI ada beberapa aspek yang belum sesuai dengan standar dalam penentuan PK I sampai dengan PK V. Penentuan jenjang karir perawat di RSUD UKI masih menganut sistem jabatan golongan dengan penilaian DP3, namun secara kredensialing dilakukan. Secara garis besar, DP3 tidak dapat digunakan dalam menilai dan mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi pegawai terhadap organisasi. Hal ini disebabkan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menggunakan metode DP3 tidak didasarkan pada suatu target tertentu, maka proses penilaian cenderung bersifat subyektif. Dalam hal atasan

langsung pun sebagai pejabat penilai, ia hanya sekedar menilai dan belum tentu memberi klarifikasi dari hasil penilaian serta tindak lanjut penilaian terhadap pegawai yang dinilai.

Dalam hal ini proses jenjang karir belum sesuai dengan standar, dimana pengembangan jenjang karir perawat hingga pada level PK V. Pentingnya kenaikan jenjang karir perawat sesuai pada kebijakan PMK RI No 40 tahun 2017 adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga keperawatan untuk meningkatkan kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan. Motivasi merupakan suatu penggerak yang berasal dari diri sendiri. Inilah motor utama dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Tanpa motivasi yang tulus, tidak mungkin tercipta kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam aktivitas pekerjaannya akan lebih mudah dalam mencapai kepuasan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis ingin meneliti dan menganalisis lebih lanjut rumah sakit UKI tentang pelaksanaan sistem pengembangan jenjang karir perawat klinis berdasarkan kompetensi di RSUD UKI.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Rumah sakit di Indonesia sudah mengembangkan jenjang karir sesuai dengan kebutuhan, namun belum sepenuhnya mengarah pada pengembangan jenjang karir profesional.
2. Tenaga perawat yang merupakan persentase tenaga terbesar pada rumah sakit yang kontribusi pelayanannya sangat berpengaruh pada penilaian dalam pelayanan pada sebuah rumah sakit hendaknya menjadi salah satu prioritas pengembangan kompetensi. Hal ini sangat penting dilakukan karena disamping dapat mengembalikan semangat kerja dan juga pengembangan karir perawat diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme yang nantinya berdampak pada pelayanan kesehatan yang lebih bermutu.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan tahun 2013 dan 2019 di rumah sakit yang berbeda pada pengembangan karir perawat masih ditemukan kesenjangan dalam pemerataan jenjang karir di rumah sakit. Sebagian kecil mengakui bahwa beban kerja yang PK I lakukan tidak sebanding dengan gaji yang diterima oleh PK II atau III, padahal mereka melakukan kewenangan yang seharusnya dilakukan oleh PK II atau III. Hal tersebut yang menjadi salah satu sumber ketidakpuasan PK I.
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2017 di RSUD Tugu Rejo Semarang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi yang kurang baik tentang mekanisme kenaikan jenjang karir perawat yaitu 58,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa perawat masih belum memahami tentang mekanisme kenaikan jenjang karir perawat.
5. Dari data yang diperoleh mengenai pengembangan jenjang karir perawat di rumah sakit umum UKI yaitu telah menjalankan pengembangan jenjang karir perawat namun ada beberapa aspek yang belum dilakukan sesuai dengan standar. Sistem

pengembangan jenjang karir yang dilakukan di UKI masih bersifat jabatan berdasarkan golongan.

1.3. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat perbedaan antara persepsi manajemen dengan persepsi perawat dalam pengembangan karir di RS UKI?
2. Bagaimana persepsi manajemen terhadap pelaksanaan pengembangan karir di RS UKI?
3. Bagaimana persepsi manajemen terhadap pentingnya pengembangan karir di RS UKI?
4. Bagaimana persepsi perawat terhadap pelaksanaan pengembangan karir di RS UKI?
5. Bagaimana persepsi perawat terhadap pentingnya pengembangan karir di RS UKI?
6. Bagaimana GAP atau kesenjangan antara tingkat kepentingan dan pelaksanaan pengembangan karir di RS UKI?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis kesenjangan antara tingkat kepentingan dan pelaksanaan pengembangan karir di RS UKI dilihat dari persepsi manajemen dan perawat.

Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui bagaimana perbedaan antara persepsi manajemen dengan persepsi perawat dalam pengembangan karir di RS UKI.
2. Untuk mengetahui bagaimana persepsi manajemen terhadap pelaksanaan pengembangan karir di RS UKI
3. Untuk mengetahui bagaimana persepsi manajemen terhadap pentingnya pengembangan karir di RS UKI
4. Untuk mengetahui bagaimana persepsi perawat terhadap pelaksanaan pengembangan karir di RS UKI
5. Untuk mengetahui bagaimana persepsi perawat terhadap pentingnya pengembangan karir di RS UKI
6. Untuk mengetahui bagaimana GAP atau kesenjangan antara tingkat kepentingan dan pelaksanaan pengembangan karir di RS UKI

1.5 Kegunaan Temuan Penelitian

Adapun kegunaan dari temuan penelitian ini adalah :

1. Bagi Rumah Sakit UKI Jakarta

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan yang berguna untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja perawat yang berhubungan dengan pola pengembangan karir perawat.

2. Bagi Peneliti

Dapat menerapkan ilmu yang didapat selama mengikuti kuliah, memperoleh pengalaman awal berpikir teoritis, dan menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pola pengembangan karier perawat klinis di rumah sakit.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah kajian pustaka atau referensi khususnya tentang pola pengembangan karir perawat klinis rumah sakit.