

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 (Sausan & Yusuf, 2020). 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) (Kemenkes, 2019).

Terdapat beberapa Rumah Sakit swasta belum mengembangkan jenjang karir sesuai dengan kebutuhannya masing-masing dan belum mengarah pada pengembangan jenjang karir profesional (*professional career ladder*) sesuai dengan regulasi dari pemerintah. Hal ini menarik untuk dilakukan studi atau penelitian di rumah sakit swasta. Pengembangan karir pada saat ini lebih menekankan pada posisi/jabatan baik struktural maupun fungsional (*job career*) sedangkan pengembangan karir profesional (*profesional career*) sejauh ini lebih berfokus pada pengembangan jenjang karir profesional yang sifatnya individual. Sebanyak 200

orang jumlah Perawat RSI Ditindak lanjuti untuk memperoleh informasi terkait implementasi kebijakan jenjang karir profesional perawat. Hasil penelitian (Muhadi, 2021) pada penilaian dimensi struktur organisasi memperoleh hasil bahwa kemampuan organisasi dalam menyediakan jaminan pengembangan bagi perawat RSI masih tergolong cukup. Sebagian besar perawat RSI belum maksimal dalam mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi seperti hasil penelitian yang telah dilakukan awal Tahun 2019 dengan 55 sampel perawat RSI.

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 (Muhadi, 2021).

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 (Yuliani. (2020). Kinerja et al., 2011). 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).

Karir merupakan salah satu deretan posisi atau jabatan yang sedang ditempati oleh seseorang dalam perjalanan usianya. Menurut Permenkes RI (2017) juga menjelaskan bahwa jenjang karir merupakan dimana sistem atau jalur untuk meningkatnya peran perawat professional dalam institusi ataupun rumah sakit. Pengembangan karir profesional perawat mencakup empat peran utama perawat yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP), dan Perawat Peneliti/ Riset (PR). 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).

Sistem jenjang karir perawat memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas dan berdasarkan pada *evidence based practice*, sehingga memberikan dampak positif terhadap hasil yang dicapai pasien (Robin & Judge, 2014). Pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya (Masram, 2017).

Departemen kesehatan Republik Indonesia bersama pihak terkait dalam hal ini PPNI telah mengeluarkan pedoman jenjang karir perawat, di dalamnya mengatur empat jalur karir yang dapat ditempuh oleh perawat meliputi, perawat klinik, perawat manajer, perawat pendidik dan perawat peneliti. Namun hingga saat ini, sistem jenjang karir perawat belum secara luas diterapkan di rumah sakit di Indonesia (Masram, 2017).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 (2017) diterangkan bahwa pengembangan karir profesional perawat terbagi menjadi : 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 (*front line 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.

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. (Sausan & Yusuf, 2020). 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 (Efendi et al., 2021).

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 (2017) dijelaskan mengenai tujuan perencanaan dan penerapan sistem 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.

Berdasarkan pengambilan data awal. Data yang di peroleh dari beberapa perawat mengatakan bahwa tidak ada PK (Perawat Klinik) di RS semua perawat sama dan perawat bertanya kepada peneliti apa itu PK (perawat klinik). Sedangkan data jumlah perawat yang di dapat dari Kabid Keperawatan dengan jumlah perawat klinik sebanyak 196, terdapat 173 perawat. Adapun DIII keperawatan sebanyak 55 perawat, S1 keperawatan dengan jumlah 35 perawat, provesi 79, spesialis 3 dan perawat gigi 1. di susun berdasarkan jenjang karir perawat yang mana terdiri dari: Perawat Klinik (PK) 1

dengan jumlah 87 perawat, perawat klinik (PK) II dengan jumlah 30 perawat, perawat klinik (PK) III dengan jumlah 13 perawat, perawat klinik (PK) dengan jumlah 9 perawat, sedangkan perawat klinik (PK) IV dan perawat klinik (PK) V belum terdapat perawat yang mengisi jenjang karir tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah penelitian yang diangkat adalah “Bagaimanakah gambaran persepsi jenjang karir keperawatan klinik di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI ?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran persepsi jenjang karir keperawatan klinik.

2. Tujuan Khusus

Mengidentifikasi persepsi perawat klinik terhadap penerapan jenjang karir perawat di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI beserta empat indikator jenjang karir meliputi : pengembangan karir, penghargaan, tantangan, promosi dan pengakuan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Dapat di jadikan sebagai konsep baru yang berkaitan dengan pentingnya persepsi jenjang karir keperawatan klinik.

b. Dari hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai informasi pengembangan karir bagi perawat.

2. Manfaat Praktis

Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan peneliti tentang persepsi perawat terhadap jenjang karir keperawatan di lingkungan medis