

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI

Rumah Sakit “Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI” adalah salah satu Rumah Sakit Pendidikan di Kota Makassar, dahulunya di kenal sebagai Rumah Sakit “Ibnu Sina YW UMI”, yang di dirikan pada tahun 1988 berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Sulawesi Selatan No.6783c/DK-I/SK/TV.II/X/88 tanggal 5 Oktober 1988. Pada hari senin tanggal 16 Juni 2003 telah di lakukan penandatanganan alih kepemilikan dari yayasan Andi Sose kepada oleh Ketua Yayasan WakafUMI pada saat itu Bapak Almarhum Prof. Dr. H. Abdurrahman A. Basalamah SE, M. Si dari pihak Yayasan Wakaf UMI dengan Bapak DR. Hc. H. Andi Sose dari pihak Yayasan Andi Sose.

2. Visi, Misi, Nilai Dan Motto Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI.

a. Visi

“ Menjadi Rumah Sakit Pendidikan dengan pelayanan yang Islami, Unggul dan terkemuka di Indonesia”.

Untuk mewujudkan visi tersebut Rumah Sakit “Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI” misi nilai motto sebagai berikut.

b. Misi

- 1) Melaksanakan dan mengembangkan pelayanan unggul kesehatan yang menjunjung tinggi moral dan etika (Misi Pelayanan Kesehatan).
- 2) Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan kedokteran dan professional kesehatan lainnya (Misi Pendidikan).
- 3) Melaksanakan pelayanan dakwah dan bimbingan spiritual kepada penderita dan pengelola Rumah Sakit (Misi Dakwah).

c. Nilai

- 1) Amanah (kepedulian, jujur, berdedikasi dan bertanggung jawab)
- 2) Professional (Kompetensi dan etika)
- 3) Akhlaqul qarimah (menjaga silaturahmi, saling membantu, menghargai dan kebersamaan)

d. Motto

“Melayani anda merupakan Ibadah dan Pengabdian kami”

B. Hasil Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Perawat

Karakteristik perawat dalam penelitian ini diuraikan ke dalam tujuh hal yaitu umur, lama bekerja, jenis kelamin, pendidikan,

status perkawinan, level jenjang karir, dan status kepegawaian.

Berikut distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik perawat.

Tabel 5.1
Karakteristik Perawat Rumah Sakit Utama Pendidikan
Ibnu Sina UMI

Karakteristik	Jumlah	
	n	%
Umur		
24-35	50	78,6
36-44	14	21,8
Lama Kerja		
2-10	37	57,9
10-20	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
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		
PNS		
Non PNS	64	100
Total	64	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.1 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), tingkat pendidikan terbanyak adalah Ners sebanyak 27 orang (42,2), 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 keseluruhan perawat dari 64 perawat berstatus Non PNS (100%).

2. Analisa Univariat

- a. Persepsi Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI.

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi 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		
Kurang	17	26,6
Baik	47	73,4
Tantangan		
Kurang	28	43,8
Baik	36	56,3
Promosi		
Kurang	15	23,4
Baik	49	76,6
Pengakuan		
Kurang	19	29,7
Baik	45	70,3
Pengembangan karir		
Kurang	25	39,1
Baik	39	60,9
Total	64	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.4 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 perawat memiliki persepsi baik sebanyak 49 orang (76,6%), kemudian penghargaan di peroleh lebih dari separuh perawat memiliki persepsi baik sebanyak 47 orang

(73,4%), kemudian pengakuan di peroleh lebih dari separuh perawat memiliki persepsi baik sebanyak 45 orang (70,3%), kemudian di peroleh pengembangan karir 39 orang (60,9%), dan indikator dengan persepsi baik frekuensi terendah adalah tantangan karir di peroleh lebih dari separuh perawat memiliki persepsi baik sebanyak 36 0rang (56,3%).

C. Pembahasan Penelitian

1. Gambaran Karakteristik Perawat Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI

a. Umur

Peneliti mendapatkan beragam umur perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI dari yang paling muda memiliki umur 24 tahun dan paling tua umur 44 tahun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Vespan (2019) umur perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember dari yang paling muda memiliki umur 24 tahun dan paling tua umur 52 tahun.

Umur adalah faktor demografi penting yang mempengaruhi semua parameter perubahan pekerjaan, mulai dari lapangan pekerjaan, status pekerjaan dan perubahan karir. Penambahan usia pekerja menurunkan peluang seorang pekerja untuk berpindah pekerjaan dan berubah jabatan pekerjaan, pendapatan/ karir (Vespan, 2019).

Peneliti berasumsi bahwa umur perawat Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI yang berada dalam rentang produktif yaitu rata-rata di atas 25 tahun tahun memiliki keutamaan fisik yang lebih kuat, kreatif dan dinamis. Dan juga perawat yang memiliki pengalaman atau kompetensi yang lebih banyak dikarenakan masa kerja yang lebih lama dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Pernyataan peneliti didukung oleh penelitian Yatnikasari (2010), yang menyatakan bahwa komitmen seseorang terhadap sebuah organisasi dapat dilihat dari umur seorang karyawan yang dijadikan sebagai parameter dan kemungkinan berhenti dari pekerjaan atau *turn over* berada pada tingkat yang rendah. Instansi kesehatan tidak akan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan berkompeten, menekan biaya orientasi dan seleksi karyawan baru akibat adanya *turn over* atau keinginan pindah kerja perawat. Peneliti menyimpulkan bahwa kedua kategori umur perawat yang berada dalam rentang produktif dan mendekati masa pensiun merupakan potensi yang sangat baik bagi Rumah Sakit jika dapat dikelola dengan benar oleh manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan, salah satunya dengan cara lebih memperhatikan jenjang karir perawat agar kepuasan dan kinerja profesionalisme perawat meningkat sehingga berdampak pada

pelayanan keperawatan dan kesehatan yang aman, efektif serta efisien (Yatnikasari, 2010).

b. Lama Bekerja

Data primer penelitian menunjukkan bahwa lama kerja 64 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI yaitu rata-rata 10 tahun, dengan masa kerja terbaru 2 tahun dan paling lama 20 tahun. Hasil penelitian ini memiliki rentang lama kerja yang sama dengan penelitian Vespan (2019), lama kerja perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember yaitu rata-rata di atas 10 tahun dan paling lama 20 tahun Tahun.

Lama bekerja, pengalaman dan loyalitas seseorang bukan faktor utama yang menunjang pengembangan karir (Nandy, 2015). Lama kerja adalah masa pengabdian diri seseorang pada suatu perusahaan, diikuti dengan semakin bertambahnya keterampilan serta pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut juga mempengaruhi keinginan seseorang dalam menentukan pilihan untuk tetap bekerja atau tidak di sebuah organisasi (Siregar, 2015).

c. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan tenaga kerja perempuan sebanyak 48 orang (75,0%) merupakan populasi perawat terbanyak di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI.

Kondisi ini sama dengan hasil penelitian Vespan (2019), jenis kelamin wanita mendominasi jumlah perawat di Rumah Sakit Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember yaitu sebanyak 65 orang (57,7%).

Tidak terdapat perbedaan sikap dan pandangan terhadap pengembangan karir antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Berbagai parameter dalam pengembangan karir di dunia pekerjaan tidak membedakan kesempatan untuk memperolehnya baik bagi karyawan laki-laki atau perempuan (Siregar, 2015).

Peneliti memiliki pendapat atau asumsi yang sama dengan teori Siregar tersebut, bahwa dalam pengembangan karir tidak melihat adanya jenis kelamin, semua memiliki hak yang sama untuk memperolehnya. Hal ini dibuktikan dengan selama peneliti melakukan penelitian di peroleh hasil bahwa tidak semua Kepala Ruangan di jabat oleh seorang laki- laki melainkan perempuan juga memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi Kepala Ruang.

d. Pendidikan

Hasil penelitian diperoleh bahwa lebih dari separuh perawat memiliki tingkat pendidikan Ners Keperawatan sebanyak 27 orang (42,2%). Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Vespan (2019).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 (2017), pendidikan merupakan syarat penting agar perawat dapat menuju ke jenjang karir profesional yang lebih tinggi, dengan cara menempuh pendidikan formal atau pendidikan berkelanjutan yang berlandaskan kompetensi, pengalaman kerja dan kegiatan keprofesionalan di instansi kesehatan. Perawat profesional diharapkan mampu mengenal kompetensi diri sendiri, mampu mengakomodasi kondisi lingkungan, mampu berpikir rasional, mampu belajar dari pengalaman dan memiliki aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan jenjang karir profesinya. Melalui pelaksanaan program pengembangan karir akan memotivasi perawat untuk menjadi perawat profesional atau Ners teregister (RN).

Peneliti berasumsi bahwa status pendidikan Ners Keperawatan yang dimiliki perawat Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI dengan jumlah tertinggi merupakan peluang dan harus dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan untuk meningkatkan kinerja pelayanan. Mereka lebih memiliki keterampilan secara teknik dan kemampuan yang lebih baik untuk melakukan manajemen asuhan keperawatan kepada pasien.

e. Status Perkawinan

Hasil penelitian diperoleh bahwa mayoritas status perkawinan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI adalah sudah menikah sebanyak 44 orang (68,8%) dan terdapat perbedaan yang sangat jauh dari 64 perawat perawat lagi 20 orang (31,3%) yang belum menikah. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Vespan (2019).

Tenaga kerja yang sudah menikah memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk keluarganya dan mempersepsikan pekerjaan yang dijalankan sebagai sesuatu yang sangat berharga dan penting, keinginan untuk pindah kerja sangat rendah, sedangkan perawat yang belum menikah memiliki kebebasan dalam mencari pengalaman kerja di tempat lain (Siregar, 2015).

Peneliti memiliki asumsi yang sama dengan teori Siregar (2019) tersebut, bahwa seorang perawat yang sudah menikah mempunyai keinginan yang rendah untuk keluar dari pekerjaan atau *turn over* dikarenakan banyaknya beban serta tanggung jawab dalam keluarga serta pertimbangan lain yang menyebabkan seorang tersebut memutuskan untuk tetap bertahan dalam posisi pekerjaan yang sudah ada.

f. Level Jenjang Karir

Hasil penelitian diperoleh bahwa mayoritas level jenjang karir perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI memiliki level Perawat Klinis (PK) II sebanyak 23 orang (35,9%). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian milik Vespan (2019).

g. Status Kepegawaian

Hasil penelitian diperoleh bahwa banyak perawat Non PNS di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI dengan jumlah 64 orang (100%). Hasil penelitian diperoleh sama dengan penelitian Vespan (2019) bahwa lebih dari separuh perawat memiliki status kepegawaian Non (PNS) sebanyak 59 orang (52,2 %), akan tetapi tidak menunjukkan perbedaan yang sangat jauh dengan penelitian peneliti.

Muliana (2013) memperlihatkan data asumsi yang didapatkan oleh Kepala Bidang Keperawatan dari hasil wawancara kepada perawat yang memiliki keinginan pindah kerja adalah status kepegawaian. Seorang perawat memutuskan berhenti bekerja disebabkan karena telah diterima menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di tempat lain, sehingga perawat akan lebih memilih karir yang menjamin hari tua perawat tersebut. Sedangkan perawat dengan status

non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) akan tetap bekerja dan mengembangkan karirnya.

Peneliti memiliki asumsi bahwa pelaksanaan sistem jenjang karir akan menjadi salah satu solusi bagi karyawan yang berstatus Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) apabila dapat dijalankan secara baik, mereka akan memiliki kesempatan untuk bersaing dalam pengembangan karir dan memberikan kinerja yang optimal tanpa harus memperhatikan status kepegawaian

kepuasan dan kinerja profesionalisme perawat serta berdampak kepada kepuasan klien dan meningkatnya kualitas pelayanan keperawatan serta kesehatan.

ang (32,8).

2. Distribusi Frekuensi Persepsi Jenjang Karir Berdasarkan Pembahasan Kelima Indikator Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI

a. Penghargaan

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 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 (Ratanto et al., 2013).

Berdasarkan kedua item pernyataan negatif di atas dapat berasumsi 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.

b. Tantangan

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 (Surya et al., 2020).

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti berasumsi 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.

c. Promosi

Hasil penelitian di dapatkan bahwa persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI terhadap indikator promosi adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 49 orang (76,6%). Berdasarkan data primer terdapat beberapa perawat 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 (Suroso,2011).

Berdasarkan beberapa item pernyataan negatif dan pernyataan positif tersebut diatas keduanya memiliki keterkaitan makna, peneliti dapat berasumsi 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.

d. 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 perawat 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 (Surya et al., 2020).

Pemilihan karir dan kenaikan jenjang karir secara berkesinambungan akan memberikan kesempatan kepada perawat untuk mengaktualisasikan diri pada organisasinya, karena karir adalah investasi masa depan yang dapat meningkatkan pengakuan dari profesi lain serta memberikan timbal balik baik non materi atau materi sesuai jenjang karir perawat yang disandangnya. Seseorang memilih pekerjaan sebagai perawat untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui

mekanisme peringkat dan sistem yang bertujuan meningkatkan kinerja perawat sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap bidang profesi yang dipilihnya. Pekerjaan sebagai perawat memiliki makna sebagai kedudukan yang diberikan, serta ada keterkaitan hubungan tanggung jawab dan kewenangan antara atasan dengan bawahan serta memperoleh imbalan penghargaan berupa uang. Pengembangan sistem jenjang karir profesional bagi perawat dapat dibedakan antara tugas pekerjaan (*job*) dan karir (*career*) (Kemenkes, 2019)

Berdasarkan data indikator pengakuan, di sini peneliti dapat berasumsi bahwa diperlukan adanya standarisasi kompetensi dan kewenangan yang jelas, kemudian ditekankan kepada pengembangan karir profesional (*profesional 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.

e. 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 perawat 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%).

Berdasarkan hasil penelitian Subiantoro, persepsi perawat memiliki kategori kurang salah satunya adalah belum paham secara detail tentang pengembangan karir. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor-faktor, salah satunya adalah: kurangnya sosialisasi khusus tentang pengembangan karir, padatnya pekerjaan perawat pelaksana sehingga sulit untuk mengikuti kegiatan sosialisasi dan belum pahamnya tujuan serta manfaat pengembangan karir perawat (Subiantoro et al., 2018).

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.

Melalui item pernyataan negatif dan positif diatas peneliti dapat berasumsi 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.

Berdasarkan keseluruhan analisa data di atas peneliti menyimpulkan beberapa harapan perawat untuk perkembangan program jenjang karir dimasa depan perlu adanya perbaikan sistem manajemen informasi jenjang karir perawat sehingga informasi yang disampaikan lebih akurat, merata, menyeluruh dan juga dapat membantu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam penetapan jenjang karir. Adapun masalah anggaran dana pendidikan keperawatan tidak menjadi hambatan dan beban dalam perkembangan karir perawat menuju level jenjang karir yang lebih tinggi. Bagi Rumah Sakit diharapkan untuk tidak hanya memberikan pekerjaan kepada perawat, akan tetapi juga memberikan timbal balik baik yang berupa insentif atau reward atas kinerja yang telah diberikan. Perbaikan standarisasi kompetensi klinis dan kewenangan setiap level jenjang karir sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Melakukan pengkajian ulang sistem promosi jenjang karir klinik agar lebih sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sehingga dapat merubah persepsi buruk perawat terhadap jenjang karir yang merupakan

bentuk promosi yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat klinis.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi keterbatasan penelitian adalah:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti
2. Perawat tidak bisa mengisi kuesioner langsung pada saat di bagi di karenakan lingkuan kerja pelayanan pasien lebih intensif.
3. Tidak semua perawat dapat di temui secara langsung