

## ANALISIS PENGARUH KINERJA PERAWAT TERHADAP PENERAPAN SISTEM JENJANG KARIER PERAWAT PROFESIONAL DI RUMAH SAKIT PERTAMINA JAYA

**Agung Tri Nugraha**

Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Prodi S1 Keperawatan

Universitas Respati Indonesia Jakarta

Jl. Bambu Apus 1 No.3 Cipayung, Jakarta Timur 13890

Email: [lppm@urindo.co.id](mailto:lppm@urindo.co.id)

### ABSTRAK

Kinerja seseorang dalam suatu organisasi dapat dinilai melalui penilaian kinerja, untuk mengetahui apakah karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan wewenang serta tanggungjawabnya. Maka penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan agar proses manajemen berjalan secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kinerja perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta pada Agustus Tahun 2012 dengan sampel penelitian sebanyak 30 orang perawat. Desain penelitian adalah *cross sectional*. Analisis menggunakan uji Chi-Square dan Regresi logistik berganda: terdapat hubungan antara kinerja dengan penerapan sistem jenjang karier perawat profesional dengan p value 0.001. Disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap penerapan sistem jenjang karier di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat pelaksana sesuai dengan kompetensi pada level jenjang karier perawat profesional sehingga kualitas pelayanan dapat meningkat, sesuai harapan pelanggan dan Manajemen Rumah Sakit.

**Kata kunci : kinerja perawat, system jenjang karier, keterampilan perawat.**

### 1. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang diatur melalui rencana pengembangan kesehatan, tidak terlepas dari kebijakan pembangunan kesehatan secara nasional. Upaya mencapai pembangunan kesehatan tersebut antara lain melakukan pengembangan, pembangunan serta pemberdayaan tenaga kerja (Rachmat, 2004). Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan bidan dengan Sk Menkes RI No. 863/Menkes/SK/VI/2005 menyatakan bahwa tenaga perawat dan bidan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan dengan jumlah tenaga 40% dari seluruh katagori tenaga kesehatan di Indonesia (Depkes RI, 2006). Dalam UU No.36/2009 tentang kesehatan, Pasal 32 ayat 4: Pelaksanaan pengobatan dan atau perawatan berdasarkan ilmu kedokteran dan atau ilmu keperawatan, hanya dapat dilaksanakan oleh tenaga kesehatan yang mempunyai keahlian dan kewenangan untuk itu. "Pasal 53, ayat 2: Tenaga kesehatan dalam melakukan tugasnya berkewajiban untuk

mematuhi standar profesi dan menghormati hak pasien.

Keperawatan adalah salah satu profesi yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pada standar evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dan terus menerus melibatkan diri dalam program pengendalian di rumah sakit (Aditama, 2003).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007). Kinerja seseorang dalam suatu organisasi dapat dinilai melalui penilaian kinerja, untuk mengetahui apakah karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan wewenang serta tanggungjawabnya. Maka penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan agar proses manajemen berjalan secara efektif.

Penilaian kinerja oleh karyawan sendiri merupakan teknik yang sudah lama diterapkan diberbagai perusahaan di negara industri (Illyas, 2002). Penilaian diri sendiri sering digunakan pada bidang manajemen sumber daya manusia, seperti pengukuran kebutuhan pelatihan, analisis tingkat jabatan, penilaian hasil kerja, insiatif dan perilaku dan lain-lain.

Pengembangan karier perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karier yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Marquis & Huston, 2010). Karier perawat di luar negeri diperoleh melalui peningkatan pendidikan dan lisensi dengan syarat kelulusan nasional untuk menjadi *Registered Nurses (RN)*. Ujian untuk mendapatkan lisensi dilakukan dimana seorang perawat tersebut berencana untuk praktik. Kadang-kadang dibutuhkan pendidikan berkelanjutan dan praktik untuk mempertahankan lisensi perawat.

Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2006 mengemukakan sistem pengembangan karier dan penghargaan tenaga perawat belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan belum merupakan kesatuan dengan sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sistem pengembangan karier profesional perawat dalam konteks penghargaan yang belaku sekarang khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peraturan jabatan fungsional perawat yang ditetapkan melalui SK MENPAN No: 94/KEP/M/PAN/II/2001, SKB MENKES dengan KA.BAKN No: 733/MENKES/SKB/VI/2002 dan KEPMENKES No: 1280/MENKES/SK/X/2002. Kenyataannya walaupun telah ditetapkan beberapa peraturan tersebut namun kinerja perawat masih dirasa rendah, penempatan perawat belum didasarkan pada kompetensi, pengembangannya belum didasarkan pada pola karier yang jelas dan kenaikan jabatan/golongan yang belum didasarkan pada prestasi kerja nyata.

Rumah sakit Pertamina Jaya Jakarta memiliki visi menjadi institusi pemelihara kesehatan yang memberikan layanan prima dan lebih baik dari institusi pelayanan kesehatan setara dengan bermoralkan agamis. Hal ini juga dipaparkan dalam misi rumah sakit yaitu

melaksanakan pelayanan kesehatan berdasarkan paradigma sehat sesuai kebutuhan pelanggan dengan standart pelayanan kesehatan yang prima dan terpadu, membangun SDM yang berkualitas melalui mekanisme pembelajaran berkesinambungan dan menjalankan kegiatan operasional secara efektif, efisien dan aman untuk menghasilkan nilai tambah bagi stakeholders (pelanggan, pekerja, mitra kerja, pemilik dan masyarakat).

## 1.2 Tujuan Penelitian

### 1.2.1 Tujuan Umum

Diketahuinya pengaruh perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta.

Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah diketahuinya :

- Teridentifikasinya karakteristik perawat di ruang rawat inap, ICU, HD dan Unit gawat darurat di RS Pertamina Jaya Jakarta meliputi, usia, jenis kelamin, lama bekerja dan level jenjang karier perawat profesional.
- Teridentifikasinya kinerja kerja perawat di RS Pertamina Jaya Jakarta khususnya di ruang rawat inap, HD, ICU dan UGD.
- Teridentifikasinya hubungan karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, lama bekerja dan level jenjang karier perawat profesional) dengan kinerja kerja perawat di RS Pertamina Jaya Jakarta khususnya di ruang rawat inap, HD, ICU dan UGD.
- Teridentifikasinya hubungan penerapan jenjang karier perawat profesional ( pengembangan karier, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan ) dengan kinerja kerja perawat di RS Pertamina Jaya Jakarta khususnya di ruang rawat inap, HD, ICU dan UGD.

## 1.3 Manfaat Penelitian

Aplikasi dalam pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta

### 1.3.1 Direktur Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang pengaruh penerapan sistem jenjang karier perawat profesional terhadap kepuasan kerja dan kinerja

perawat di Rumah sakit Pertamina Jaya Jakarta , agar perawat dapat melaksanakan pelayanan seoptimal terhadap pasien. Informasi ini diharapkan juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk melaksanakan sistem jenjang karier perawat profesional di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta .

### 1.3.2 Bidang Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Wakil Direktur Keperawatan dalam pengembangan karier, kompetensi, promosi dan penghargaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan merotasi tenaga perawat.

### 1.3.3 Bagi Ilmu Administrasi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan memberi informasi dan menjadi literatur dalam pengembangan Ilmu Administrasi Rumah Sakit khususnya yang terkait dengan pengelolaan karier perawat profesional. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa program studi pasca sarjana magister administrasi rumah sakit angkatan selanjutnya yang berminat melakukan penelitian lanjut terkait pembinaan karier perawat profesional dan sistem penghargaan dengan kapuasan kerja.

### 1.3.4 Bagi Peneliti, Institusi tempat peneliti bekerja dan Penelitian itu sendiri.

1. Hasil penelitian ini dapat memberi gambaran nyata pemeliti tentang pengaruh penerapan sistem jenjang karier perawat profesional terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Peneitian menggunakan metodologi quasi eksperimen untuk memberikan penjelasan tentang pengaruh pelaksanaan sistem jenjang karier perawat profesional terhadap kepuasan kerja perawat meskipun responden terbatas dalam satu unit pelayanan di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta namun diharapkan dapat mewakili semua populasi perawat karena memiliki tingkat pendidikan yang cukup lengkap.
2. Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini bermanfaat dalam manajemen keperawatan di institusi tempat peneliti bekerja.

3. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk melaksanakan penelitian lanjut tentang pengaruh penerapan sistem jenjang karier perawat profesional terhadap mutu pelayanan keperawatan dengan pendekatan *action research* maupun *true experiment* untuk memperbaiki model dan mekanisme sistem jenjang karier perawat profesional dalam satu rumah sakit secara berkesinambungan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Perawat

Perawat adalah seseorang yang mengasuh, melindungi, merawat orang sakit, merawat luka dan merawat klien usia lanjut (Harley dalam artikel Sipahutar, MA 2008), Florence Nightingale dalam bukunya “ What It is and and What It is not” (Sipahutar 2008) mengatakan bahwa peran perawat adalah untuk menjaga klien mempertahankan kondisi terbaiknya terhadap masalah kesehatan yang menimpa dirinya. Keperawatan merupakan fungsi unik yang dapat dilakukan secara mandiri apabila cukup kekuatan dan pengetahuan untuk membantu individu yang sehat maupun yang sakit dalam melaksanakan semua aktifitas agar individu mencapai kemampuan untuk menjaga kesehatannya atau meningggal dengan tenang (Handerson dalam Sipahutar, 2008).

### 2.2 Kinerja Perawat

Pengertian(Ilyas (2001) berpendapat kinerja adalah penampilan hasil karya seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja juga diartikan sebagai upaya untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab organisasi (Hersey, Blanchard & Johnson, 1996 dalam Huber 200).

### 2.3 Proses Keperawatan

Banyak pengertian atau definisi yang dikemukakan oleh para ahli keperawatan tentang proses keperawatan, diantaranya adalah menurut Nettina (1996) yang menyatakan bahwa proses keperawatan adalah sesuatu yang disengaja, dengan pendekatan pemecahan masalah untuk menemukan kebutuhan keperawatan pasien dalam pelayanan kesehatan. Meliputi pengkajian (pengumpulan data), diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi, serta menggunakan

modifikasi mekanisme umpan balik untuk meningkatkan upaya pemecahan masalah.

**2.4 Sistem Jenjang Karier Perawat**

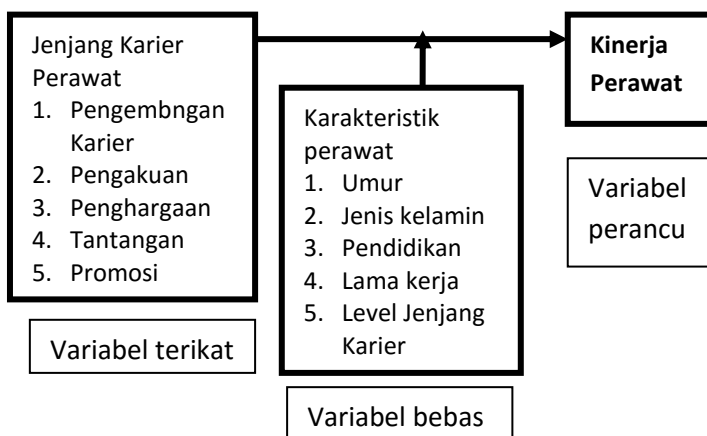
Pengertian dari Jenjang Karier merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dgn bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Pengembangan sistem Jenjang Karier bagi perawat membedakan antara pekerjaan (*job*) dan Karier (*career*). Pekerjaan (*JOB*): suatu posisi atau jabatan yg diberikan/ditugaskan dan terikat hubungan antara atasan & bawahan serta mendapatkan imbalan berupa uang. Karier (*CAREER*): Mengarah pada keberhasilan pekerjaan (kinerja), diartikan sbg suatu jenjang yg dipilih oleh individu utk dpt memenuhi kepuasan kerja perawat, sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi thd bidang profesi yg dipilihnya.

**3. KERANGKA KONSEP, HIPOTESA, dan DEFINISI OPERASIONAL**

**3.1 Kerangka Konsep**

Kerangka konsep penelitian menggambarkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, serta variabel perancu yang merupakan pengganggu hubungan variabel bebas dengan variabel terikat (Handoko, 2006). Kerangka konsep penelitian ini memuat variabel bebas yaitu jenjang karier profesional perawat, variabel terikat adalah kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan variabel perancu adalah karakteristik perawat. Kerangka konsep penelitian ini dapat dijelaskan dalam skema berikut:

Skema 1.1  
Kerangka Konsep Penelitian



Sumber : Gibson (1987, dalam Ilyas, 2002), Depkes RI (2006)

**4. METODOLOGI PENELITIAN**

**4.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan rancangan *cross sectional*. Desain penelitian ini merupakan seluruh perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian (Burn and Grove 1991 & Notoatmodjo, 2002). Penelitian ini menilai dan menganalisa kepuasan kerja dan kinerja perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier profesional perawat di Rumah sakit Pertamina Jaya Jakarta.

Dalam penelitian ini diharapkan kepuasan kerja dan kinerja perawat meningkat setelah mengetahui posisi masing-masing perawat pada jenjang karier profesionalnya. Kepuasan kerja perawat yang diukur adalah kepuasan kerja terhadap jalur pengembangan karier perawat, penghargaan, pekerjaan yang menantang, promosi dan pengakuan.

**4.2 Populasi dan Sampel**

**4.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2008). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta yang bertugas di rawat inap, ICU, HD dan unit gawat darurat yang berjumlah 30 perawat

**4.2.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2006) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel atau responden penelitian ini adalah perawat pelaksana yang memenuhi kriteria inklusi sebagai berikut:

- Bekerja sebagai perawat pelaksana
- Menepati level jenjang karier sekurang-kurangnya PK I
- Masa kerja  $\geq 2$  tahun
- Tidak dalam kondisi sakit

e. Bersedia menjadi responden

## 5. HASIL PENELITIAN

### 5.1 Deskripsi Rumah Sakit Pertamina Jaya

Rumah Sakit Pertamina Jaya (RSPJ) merupakan salah satu unit usaha kesehatan dari PT Pertamina Bina Medika (PERTAMEDIKA).

Awalnya RSPJ merupakan Poliklinik yang berkembang menjadi RS. Bersalin PIKKMI (Persatuan Ikatan Karyawan Karyawati Minyak Indonesia) di bawah pengelolaan Direktorat Perkapalan dan Telekomunikasi (P&T). Kemudian pada tanggal 2 April 1979 diresmikanlah RSPJ oleh dr. Amino Gondohutomo (alm) yang ketika itu menjabat sebagai Kepala Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP), melalui SK Direktur Utama Pertamina No. 024/C000/92-50. Saat ini RSPJ adalah rumah sakit dengan Tipe C Plus.

### 5.2 Deskripsi Menurut Variabel Penelitian

#### 5.2.1 Hasil Analisa Univariat

Analisa univariat pada penelitian ini terdiri dari karakteristik perawat, persepsi perawat tentang jenjang karier dan kinerja perawat di ruang rawat inap, ICU, HD dan UGD Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta.

Hasil analisa univariat karakteristik perawat pelaksanaan menunjukkan dari 30 perawat di ruang Rawat Inap, UGD, ICU dan HD mayoritas berusia dibawah 30 tahun sebanyak 17 orang (56.7 %), lama bekerja 2-9 tahun sebanyak 19 orang (63.3%) dan Level Jenjang karier mayoritas adalah Perawat Klinik II (PK II ) sebanyak 19 orang (63.3%).

#### Persepsi tentang jenjang karier

Persentasi perawat pelaksana terhadap persepsi baik dan kurang baik terhadap sistem Jenjang karier perawat profesional di Rs.Pertamina Jaya, yaitu: 56,7% dan 43,3%. Persepsi yang baik perawat terhadap sub variabel sistem jenjang karier perawat profesional yang meliputi Pengembangan karier sebesar 66,7%, Penghargaan 70%, Pengakuan 56,7%, Promosi 50% dan tantangan 60%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lebih dari 55% mempunyai persepsi yang baik terhadap sistem Jenjang Karier Perawat Profesional di RS. Pertamina Jaya Jakarta.

### Kinerja perawat

Perawat yang mempunyai kinerja baik sebanyak 50% dan kurang baik sebanyak 50% hal ini dapat diartikan bahwa perawat pelaksana di RS.Pertamina jaya mempunyai kinerja yang baik sebesar 50% dan kurang baik sebesar 50%

### 5.2.2 Hasil Analisa Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui dan melihat hubungan anantara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi tentang jenjang karier perawat profesional yang mempunyai sub variabel, pengembangan karier, tantangan, promosi, pengakuan dan penghargaan, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat. Pengujian analisa bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji *Chi Square*.

#### 1. Hubungan karakteristik perawat dengan kinerja

Umur perawat kurang dari 30 tahun cenderung mempunyai kinerja kurang baik yaitu 58.8%, umur 30-40 tahun mempunyai kinerja yang baik sebesar 63.6% dan umur diatas 40 tahun mempunyai kinerja baik sebesar 50% dengan p value = 0.510 ( $\alpha = 0.05$ ) artinya tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja. Lama bekerja perawat anatar 2-9 tahun mempunyai kinerja kurang baik sebesar 68.4% dan lama bekerja lebih dari 10 tahun mempunyai kinerja yang baik sebesar 81.8% dengan p value = 0.023 yang berarti ada hubungan antara lama bekerja dengan kinerja. Pada level jenjang karier PK I mempunyai kinerja baik 54.5% sedang PK II mempunyai kinerja baik sebesar 47.4% dengan p value = 1.000, ini berarti bahwa level jenjang karier tidak ada hubungan dengan kinerja.

#### 2. Hubungan Karakteristik perawat dengan persepsi jenjang karier

Umur perawat kurang dari 30 tahun cenderung mempunyai Persepsi jenjang karier kurang baik yaitu 47.1%, umur 30-40 tahun mempunyai persepsi jenjang karier yang baik sebesar 72.7% dan umur diatas 40 tahun mempunyai persepsi jenjang karier baik sebesar 0% dengan p value = 0.98 ( $\alpha = 0.05$ ) artinya tidak ada hubungan antara umur dengan persepsi tentang jenjang karier. Lama bekerja perawat anatar 2-9 tahun mempunyai persepsi

tentang jenjang karier baik sebesar 57.9% dan lama bekerja lebih dari 10 tahun mempunyai persepsi tentang jenjang karier yang baik sebesar 54.5% dengan p value = 0.32 yang berarti tidak ada hubungan antara lama bekerja dengan persepsi tentang jenjang karier. Pada level jenjang karier PK I mempunyai persepsi tentang jenjang karier baik 57.9% sedang PK II mempunyai persepsi tentang jenjang karier baik sebesar 56.7% dengan p value = 0.32, ini berarti bahwa level jenjang karier tidak ada hubungan dengan persepsi tentang jenjang karier.

### 3. Hubungan persepsi jenjang karier dengan kinerja perawat

Perawat yang mempunyai persepsi jenjang karier kurang baik mempunyai kinerja kurang sebesar 50%, sedangkan perawat yang mempunyai persepsi jenjang karier yang baik mempunyai kinerja baik sebesar 57.1%, perbedaan ini bermakna karena p value = 0.001 yang artinya ada hubungan antar jenjang karier dengan kinerja perawat di RS. Pertamina Jaya.

## 6. PEMBAHASAN

### 6.1 Karakteristik Perawat

#### 6.1.1 Umur

Umur perawat pelaksana mayoritas adalah dibawah 30 tahun sebesar 56.7%, sedangkan umur 30-40 tahun sebesar 36.7% dan 6.7% berumur diatas 40 tahun. Secara fisiologis pertumbuhan dan perkembangan seseorang dapat digambarkan dengan penambahan umur, diharapkan terjadi pertumbuhan kemampuan motorik sesuai dengan tumbuh kembangnya, yang identik dengan idealisme tinggi, semangat tinggi dan tenaga yang prima (Sastrohadwiryo, 2002).

#### 6.1.2 Lama Kerja

Proporsi perawat di RS. Pertamina Jaya yaitu lama bekerja 2 tahun sampai 9 tahun, memberikan dampak yang positif dimana jika dikelola dengan benar akan dihasilkan produktifitas kerja yang tinggi. Menurut Robinson (2006) senioritas bukan sebagai faktor penentu produktifitas kerja. Meskipun demikian lama kerja seseorang mempengaruhi pengalaman seseorang, semakin lama bekerja semakin banyak pengalaman sehingga produktifitas kerja dapat meningkat.

### 6.1.3 Level

Level jenjang karier perawat pelaksana di RS. Pertamina Jaya mayoritas berada pada PK II yaitu sebesar 63.3%. PK II adalah level dengan persyaratan lulusan D III keperawatan dengan masa kerja 5 tahun. Pada level ini perawat pelaksana dapat mandiri dalam memberikan asuhan keperawatan tanpa perlu banyak bimbingan dari perawat di level atasnya. Dengan komposisi ini maka jika di kelola secara baik akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja sehingga akan meningkatkan mutu asuhan keperawatan di Rumah sakit Pertamina Jaya.

### 6.1.4 Persepsi Jenjang Karier Perawat Profesional

Penelitian ini memberikan informasi terdapat presentasi perawat yang hampir sama antara yang memiliki persepsi baik dan kurang baik terkait penerapan sistem jenjang karier perawat profesional di RS. Pertamina Jaya. Meskipun demikian perlu dicermati bahwa masih ada perawat yang kurang baik terhadap pelaksanaan sistem jenjang karier perawat profesional di RS. Pertamina Jaya, termasuk didalamnya adalah pengembangan karier, pengakuan, penghargaan, promosi dan tantangan. Adanya perawat yang mempunyai persepsi kurang baik terhadap sistem jenjang karier perawat profesional sebesar 43.3% ini menurut penulis belum optimalnya pelaksanaan sistem ini di RS. Pertamina Jaya. Dapat dilihat bahwa meskipun sudah ada penjenjangan namun belum nampak adanya perbedaan kompetensi pada tiap level. Hal ini berdampak pada sistem promosi dan pengembangan karier yang tidak berdasarkan kompetensi. Berdasarkan pada pedoman sistem jenjang karier Depkes RI (2006) menekankan aspek kompetensi pada setiap level karier yang ada.

Adanya sejumlah perawat pelaksana baru yang belum mengikuti uji kompetensi baik uji tulis maupun Work Place Assesment ini juga dapat menjadikan faktor kurang baiknya persepsi perawat terhadap sistem jenjang karier perawat profesional. Menurut Sulistiyani dan Rosida (2003) sistem jenjang karier perawat profesional dapat memungkinkan untuk mengembangkan karier, mengembangkan prestasi kerja pegawai, mencegah pegawai untuk berhenti atau pindah kerja, meningkatkan

loyalitas pekerja, memotivasi pekerja untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya, mengurangi subjektifitas dalam promosi, memberi kepastia hari depan, mendukung organisasi memeperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

### 6.1.5 Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir sama antara perawat yang mempunyai kinerja kurang baik dengan perawat yang mempunyai kinerja baik di RS. Pertamina Jaya. Kinerja dalam penelitian ini adalah persepsi perawat tentang kinerja dirinya dalam melaksanakan tugas yang meliputi pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas, produktifitas, kooperatif dan kerja sama, adaptasi dan fleksibilitas, inisiatif dan pemecahan masalah, keandalan/pertanggungjawaban, kemampuan komunikasi dan berinteraksi. Penilaian kinerja menggunakan metode penilaian sendiri.

Menurut Ilyas (2003) metode penilaian kinerja sendiri mempunyai keuntungan antara lain dapat digunakan dengan baik bila ditujukan untuk memeperoleh umpan balik kinerja person dan masukan untuk penyelesaian masalah ketenagaan. Metode penilaian sendiri mempunyai kemungkinan untuk terjadi kesalahan konstan dan bias personal sesuai dengan pendapat Miner dan Crane 1995 (dalam Ilyas, 2002). Meskipun dalam penelitian ini tidak mengungkap sebab akibat, namun bisa dijadikan bahan evaluasi dalam penerapan sistem jenjang karier perawat profesional dan dalam pengambilan kebijakan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perawat.

### 6.2 Hubungan Karakteristik perawat dengan kinerja perawat profesional

Pada penelitian ini tidak di temukan hubungan antara karakteristik perawat dengan kinerja perawat pelaksana di RS. Pertamina Jaya. Menurut Hasibuan (2003), usia akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab. Karyawan yang berusia lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, mempunyai kedewasaan teknis dan tanggung jawab yang lebih besar. Usia merupakan faktor personel yang mempengaruhi produktifitas kerja (Ilyas, 2002). Hal ini dapat dipahami karena pada usia tertentu, konsisi fisik dan fungsi koordinasi

seseorang umumnya sangat baik, sehingga memungkinkan untuk melakukan kegiatan atau ketrampilan dengan kecepatan tinggi, kecekatan dan kekuatan yang dibutuhkan untuk melakukan aktifitas kerjanya.

Pada penelitian ini ada hubungan yang bermakna antara lama bekerja dengan kinerja. Bahwa perawat yang masa kerjanya diatas 10 tahun mempunyai kinerja yang baik sebesar 81.8% di dibandingkan dengan perawat dengan masa kerja 2-9 tahun. Hal ini berbeda dengan pendapat Robinson (2006) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang lama belum tentu menjamin kinerja yang baik, karena walaupun seseorang perawat memiliki pengalaman kerja yang lama dan ketrampilan yang cukup dalam menjalankan tugasnya, tanpa didukung oleh lingkungan dan fasilitas yang cukup, mak potensi yang dimiliki perawat tidak akan berdampak positif pada pekerjaannya. Perawat pada level PK I mempunyai kinerja lebih baik dari jenjang level yang lebi tinggi (PK II). Perbedaan ini tidak bermakna secara statistik, sehingga tidak ada hubungan antara level jenjang karier dengan kinerja perawat. Ini tidak sesuai dengan pendapat Marquis&Huston (2006), menyatakan bahwa jenjang karier akan meningkatkan kinerja perawat.

### 6.3 Hubungan Jenjang karier perawat profesional dengan kinerja

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa ada hubungan antara jenjang karier perawat profesinal dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Pertamina Jaya. Pada sistem jenjang karier perawat profesional mempunyai sub variabel terdiri dari pengembangan karier, pengakuan, penghargaan, tantangan dan promosi.

Pada tabel 1.8 tentang distribusi karakteristik perawat di Rumah sakit Pertamina Jaya terlihat bahwa umur kurang dari 30 tahun mempunyai presentasi sebesar 56.7%, ini menggambarkan bahwa hampir setengah dari populasi perawat pelaksana berusia muda. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja perawat pelaksana kurang baik seperti pendapat Ilyas (2002) mengatakan bahwa faktor yang berpengaruh dalam kinerja meliputi: karakteristik pribadi individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, motivasi, gaji

dan pendapatan, lingkungan, organisasi, supervisi dan pengembangan karier.

Pengembangan karier dalam sistem jenjang karier perawat profesional yang benar akan menghasilkan sumberdaya manusia yang kompeten dan selalu akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki guna memperoleh jenjang atau level yang lebih tinggi. Peningkatan kompetensi yang dilakukan secara terus menerus secara kontinyu akan berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, sistem jenjang karier perawat profesional yang telah diterapkan di Rumah Sakit Pertamina Jaya mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja. Penerapan sistem jenjang karier perawat profesional ini mendorong perawat untuk terus menerus belajar dalam rangka meningkatkan kompetensinya agar dapat mempertahankan level jenjang karier yang dimiliki dan berupaya untuk meningkatkan level jenjang karier ke yang lebih tinggi. Dalam Buku Pedoman sistem jenjang karier Perawat Profesional yang dimiliki oleh PT. PERTAMEDIKA selaku induk organisasi RS. Pertamina Jaya telah diatur persyaratan pada setiap level jenjang karier dan persyaratan untuk naik ke level jenjang yang lebih tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara sistem jenjang karier perawat dengan kinerja, hal ini sesuai dengan pendapat Ilya (2002) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan salah satu sub variabel dalam sistem jenjang karier perawat profesional.

Penghargaan merupakan persepsi perawat dalam peningkatan kewenangan dan penghasilan berdasarkan jenjang karier perawat klinik. Pengembangan karier yang paling mendasar adalah dalam program perencanaan finansial yang akan menguntungkan karyawan (Neubaer, 1995 dalam Marquis & Huston).

Pengakuan dalam penelitian ini merupakan persepsi perawat tentang kepercayaan pimpinan dan profesional lain terhadap perawat dalam menjalankan perannya dan berpartisipasi dalam pelayanan di rumah sakit. Menurut (Robins, 2006), bentuk pengakuan yang tampak adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, peningkatan kewenangan, otonomi tentang pekerjaannya.

Promosi dalam sistem jenjang karier perawat profesional lebih menitik beratkan pada peningkatan kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan dari perawat yang meliputi ketrampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang harus dimiliki. Promosi dalam sistem jenjang karier perawat profesional tidak harus berarti pemberian jabatan struktural namun lebih diartikan ke pada kemampuan klinik atau kompetensi klinik.

Dalam setiap melakukan pekerjaannya perawat selalu memperoleh tantangan yang berbeda-beda hal ini dikarenakan sifat setiap individu yang unik. Tantangan dalam penelitian ini adalah persepsi perawat terhadap kompleksitas pekerjaan yang di hadapi sesuai dengan jenjang karier perawat klinik. Perawat yang mempunyai persepsi positif terhadap tantangan akan mempunyai kinerja yang lebih baik.

Program karier yang kontinue dan menantang bagi karyawan mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta ketrampilan spesialis dan pemindahan pekerjaan (Marquis & Huston 2010). Pekerjaan yang sedikit tantangan akan menimbulkan kebosan (Robinson, 2006).

## **7. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **7.1 Kesimpulan**

Karakteristik perawat di RS. Pertamina Jaya mayoritas berusia kurang dari 30 tahun, lama bekerja 2-9 tahun dan level jenjang karier PK II.

Perawat pelaksanaan di RS. Pertamina Jaya yang mempunyai persepsi kurang baik dan baik terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional mempunyai prestasi yang sama.

Perawat pelaksana di RS. Pertamina Jaya yang memiliki kinerja baik lebih banyak dari pada yang memiliki kinerja kurang baik.

Ada hubungan antara karakteristik perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional di RS. Pertamina Jaya dengan kinerja perawat.

Ada hubungan antara sistem jenjang karier perawat profesional dengan kinerja perawat di RS. Pertamina Jaya.



## 7.2 Saran

### Untuk Pelayanan Keperawatan

Meningkatkan persepsi perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional dengan melakukan sosialisasi terutama kepada perawat baru.

Mengutamakan kompetensi dalam setiap promosi baik dalam kenaikan golongan maupun dalam jabatan struktural.

Membuat diklat internal untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam rangka meningkatkan kompetensi setiap perawat sehingga kinerja perawat semakin baik.

Melakukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional untuk menuju kesempurnaan sistem sehingga dapat menjadi pengembangan karier perawat yang baku.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Gde Muninjaya. 2004. *Manajemen Kesehatan*, Edisi 2. Jakarta :EGC.
- Aditama T. Y. 2006. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Edisi kedua. Jakarta: UI-Press.
- Agus, Kuntora. 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*, Yogyakarta : Nuha Medika
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2003. Yogyakarta : Graha Ilmu Yogyakarta
- Amin, Subargus. 2007. *Hubungan Kinerja Karyawan Tata Usaha dengan Kepuasan Dosen di Politeknik Kesehatan Palu*. Palu.
- Arwani, dan Heru, S. 2004. *Manajemen bangsal keperawatan*, Jakarta :EGC.
- Arwani. 2005. *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Basri, Yasin. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk perusahaan*, Edisi kedua. Jakarta : Rajawali Pers
- Budiarto, Eko. 2001. *Biostatistika untuk Kedokteran Dan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: EGC.
- Candra, Yoga Aditama. 2000. *Manajemen Adminstrasi Rumah Sakit*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia Company.
- Dharma, A. 2004. *ManajemenSupervisi (PetunjukPraktisBagi Para Supervisor)*, Jakarta:Raja Grafindo.
- Gillies, D.A. 1994. *Nursing Management: A System Approach*. Philadelphia: W.B Saunders.
- Gillies. D. A. 1994. *Nursing Management : A system Approach*. Philadelphia : W. B. Saunders Company.
- Ilyas Y. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Methoda dan Formula*, Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI.
- Janico, Rider, Ellis. 2008. *Nursing in today's Word, Trend, Issues and Management*. USA : Lippincott.
- Kron T. 1987. *Management of Patient Care*, 6 th Edition. Philadelphia: W. B. Saunders
- Marquis B.L. and Huston C.J. 2006. *Leadership Roles and Management Functions in Nursing :Theory and Application*, 5th Edition. Philadelphia:Lippincott Williams & Wilkins.
- McMahon, R& Barton, E. 1995. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Primer*. Jakarta : EGC.
- Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan :Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta:Salemba Medika.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi* (Molan B, Penerjemah). Edisi kesepuluh/edisi bahasa indonesia, PT Indeks Kelompok Gramedia
- Roussel, L. 2006 *Nursing Management and Leadership*, Fourth Edision
- Siagian, S. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitorus R. 2005. *Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Soeroso, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit, Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta : EGC
- Stamps, P.I. 1997. *Nurses and work satisfication: An indeks for measurement*. Chicago: Health adminitrstion Press Chicago Millionis.
- Suarli, S. 2002. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga
- Sumarsono, S. 2004. *Metode riset sumber daya manusia*, Edisi pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumijatun. 2010. *Konsep Dasar Menuju Keperawatan Profesional*, Jakarta : Trans info Media

- Swansbur&Swansburg.1990.*Introductory Management and Leadership for Nurses*, 2 ndEdition, Canada, Jones and Barlett Publisher.
- Swansburg R. C. 2000.*PengantarKepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis* (Alih Bahasa oleh: Suharyati Samba), Jakarta: EGC.
- Tappen, R.M. 1993. *Nursing leadership and management: Concept and practice*. 3ed. Philadelphia: F.A.Davis Company.
- Tjiptono, F. 1997. *Prinsip total quality service*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta
- Trihono. 2005 *Manajemen puskesmas*. Jakarta : Sagung Seto
- Wijono D. 1999.*Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan : Teori, Strategi dan Aplikasi*. Surabaya: Airlangga.