

ANALISA PENGARUH KINERJA PERAWAT TERHADAP PENERAPAN KARIER PERAWAT PROFESIONAL DI RUMAH SAKIT PERTAMINA JAYA

Agung Tri Nugraha¹, Elsa Novianty² dan Zul Fahmi³

1) Dosen Program Studi Keperawatan

2) Mahasiswa Program Studi Keperawatan

Ilmu Keperawatan Universitas Respati Indonesia, Kampus FIKes URINDO,

Jl. Bambu Apus I No.3 Cipayung, Jakarta Timur – 13890

E-mail: urindo@indo.net.id

Abstrak : Rumah sakit merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang diatur melalui rencana pengembangan kesehatan, tidak terlepas dari kebijakan pembangunan kesehatan secara nasional. 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. tujuan dari pengembangan karier perawat adalah meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas perawat klinik terhadap publik/masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah menidentifikasi pengaruh perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian cross sectional. Jumlah sampel sebanyak 30 perawat yang telah di pilih menggunakan tehnik cluster sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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. Oleh karena itu diperlukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional untuk menuju kesempurnaan sistem sehingga dapat menjadi pengembangan karier perawat yang baku

Kata kunci : Rumah sakit, kinerja perawat

Abstract : The hospital is an integral part of the health care system is regulated through health development plan, is inseparable from the development of national health policies. Nursing is a profession that plays an important role in maintaining the quality of health care in hospitals. In the evaluation standards and quality control is described that the nursing service guarantees high quality nursing care and continuously involved in the control program in hospitals. the purpose of the career development of nurses is increasing the professionalism and accountability of the public clinic nurse / community. The purpose of this study was menidentifikasi influence of nurses on the application of professional nursing career track system on the performance of nurses in Pertamina Jaya Hospital. This research using cross sectional penilitian. Total sample of 30 nurses who had been selected using cluster sampling technique. Bakwa results showed that nurses who have the perception that a good career path has a good performance of 57.1%, this difference was significant because the p value = 0.001 which means that there is a relationship between the career ladder with the performance of nurses in RS.Pertamina Jaya. Therefore, it required periodic evaluation of the application of the system of professional nursing career path towards kesempurnaan the system so that it can be standardized nursing career development.

Keyword : Hospital, Nurses Performance

PENDAHULUAN

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 tebagi 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. Berdasarkan Undang-Undang dan peraturan pemerintah tersebut, kualitas dan profesionalisme perawat dan bidan akan memberikan pengaruh yang signifikan dalam pelayanan kesehatan dan menentukan kualitas pembangunan kesehatan masyarakat secara umum.

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). Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Departemen Kesehatan RI, 2001). Undang - undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang

Perlindungan Konsumen disebutkan bahwa perawat dituntut sebagai pemberi jasa untuk mampu memberikan pelayanan bermutu sesuai standar pelayanan yang ditentukan. Kira-kira 40 - 60% pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan (Budyanto, 2006).

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, penialian hasil kerja, insiatif dan perilaku dan lain-lain.

Pengembangan karier perawat merupakan siatu 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 degan 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.

Menurut Depkes RI, 2006, tujuan dari pengembangan karier perawat adalah meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas perawat klinik terhadap publik/masyarakat. Sedangkan tujuan khususnya meliputi: adanya kesamaan persepsi berbagai pihak tentang pengembangan system jenjang karier profesional perawat klinik dan adanya system jenjang karier profesional perawat dalam konteks system penghargaan bagi perawat di sarana kesehatan.

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).

Dari fenomena dan masalah tersebut menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian ini agar dapat mengidentifikasi lebih lanjut tentang pengaruh penerapan sistem jenjang karier terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan rancangan *cross sectional*. Penelitian ini menilai dan menganalisa kepuasan kerja dan kinerja perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier profesional perawat di Rumah sakit Pertamina Jaya Jakarta. 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.

HASIL

Hasil analisa univariat

1. Karakteristik Perawat

Gambaran Karakteristik perawat tampak pada tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1.8
Distribusi karakteristik perawat berdasarkan Umur, Lama Bekerja dan Level Jenjang Karier di ruang rawat inap, ICU, HD dan UGD Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta (N=30)

Karakteristik Perawat	Frekuensi	Presentasi (%)
Umur		
< 30 th	17	56.7
30-40 th	11	36.7
>41 th	2	6.7
Total	30	100
Lama Kerja		
2-9 th	19	63.3
> 10 th	11	36.7
Total	30	100
Level Jenjang Karier		
PK I	11	36.7
PK II	19	63.3
Total	30	100

2. Persepsi tentang jenjang karier

Persepsi perawat tentang jenjang karier yang saat ini dijalankan di ruang rawat inap, ICU, HD dan UGD Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta secara lengkap di tampilkan pada tabel 1.9 berikut:

Tabel 1.9
Distribusi Frekuensi persepsi perawat tentang jenjang karier di ruang rawat inap, ICU, HD dan Ugd Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta (N=30)

Variabel/sub variabel	Frekuensi	Presentasi (%)
Persepsi Jenjang Karier		
Baik	17	56.7
Kurang	13	43.3
Total	30	100
Sub Variabel		
Pengembangan Karier		
Baik	20	66.7
Kurang	10	33.3
Total	30	100
Penghargaan		
Baik	21	70
Kurang	9	30
Total	30	100

Pengkakuan		
Baik	17	56.7
Kurang	13	43.3
Total	30	100
Promosi		
Baik	15	50
Kurang	15	50
Total	30	100
Tantangan		
Baik	18	60
Kurang	12	40
Total	30	100

3. Kinerja perawat

Hasil Analisa univariat tentang kinerja perawat di ruang rawat inap, ICU, HD dan UGD Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta dapat dilihat pada tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel 2.0

Distribusi Kinerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta (N=60)

Variabel	Frekuensi	Presentasi (%)
Kinerja		
Baik	15	50
Kurang	15	50
Total	30	100

Hasil Analisa Bivariat

1. Hubungan karakteristik perawat dengan kinerja

Analisis bivariat tentang karakteristik perawat yang meliputi, umur, lama kerja dan Level jenjang karier dengan kinerja dapat di jelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1

Hubungan Karakteristik perawat dengan Kinerja di RS. Pertamina Jaya

Variabel	Kinerja				Total		P Value
	Kurang baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Umur							
< 30 th	10	58.8	7	41.2	17	100	0.510
30-40 th	4	36.4	7	63.6	11	100	
> 40 th	1	50	1	50	2	100	
Total	15	50	15	50	30	100	
Lama Bekerja							
2-9 tahun	13	68,4	6	31.6	19	100	0.023
>10 tahun	2	18,2	9	81.8	11	100	
Total	15	50	15	50	30	100	

Level							
PK I	5	45.5	6	54.5	11	100	1.000
PK II	10	52.6	9	47.4	19	100	
Total	15	50	15	50	30	100	

2. Hubungan Karakteristik perawat dengan persepsi jenjang karier

Analisis bivariat tentang karakteristik perawat yang meliputi, umur, lama kerja dan Level jenjang karier dengan persepsi jenjang karier dapat di jelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.2

Hubungan Karakteristik perawat dengan Persepsi Jenjang Karier di RS. Pertamina Jaya

Variabel	Jenjang karier				Total		p value
	Kurang baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Umur							
< 30 th	8	47.1	9	52.9	17	100	0.98
30-40 th	3	27.3	8	72.7	11	100	
> 40 th	2	100	0	0	2	100	
Total	13	43.3	17	56.7	30	100	
Lama Bekerja							
2-9 tahun	8	42.1	11	57.9	19	100	0.32
>10 tahun	5	45.5	6	54.5	11	100	
Total	13	43,3	17	56.7	30	100	
Level							
PK I	5	45.5	6	54.5	11	100	0.32
PK II	8	42.1	11	57.9	19	100	
Total	13	43.3	17	56.7	30	100	

3. Hubungan persepsi jenjang karier dengan kinerja perawat

Analisis bivariat tentang jenjang karier dengan kinerja dapat di jelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.3

Hubungan Jenjang karier dengan Kinerja di RS. Pertamina Jaya

Variabel	Kinerja				Total		P value
	Kurang baik		Baik		N	%	
	N	%	N	%			
Jenjang karier							
Kurang	8	50	8	50	13	100	0.001
Baik	6	42.9	8	57.1	17	100	
Total	14	50	16	50	30	100	

PEMBAHASAN

1. 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 kareir perawat profesional di RS. Pertamina Jaya. Meskipun demikian perlu dicermati bahwa masih ada perawat yang kurang baik terhadap pelaksanaan istem 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 memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

2. 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 memperoleh umpan balik kinerja person dan masukan untuk penyelesaian masalah ketenagaan. Metode penilaian sendiri mempunyai kemungkinan untuk terjadi kesalahan konstan dan bias personalsesuai dengan pendapat Miner dan Crane 1995 (dalam Ilyas, 20022). Meskipun dalam penelitian ini tidak mengungkap sebab akhibat, namun bisa dijadikan bahan evaluasi dalam penerapan sistem jenjang karier perawat profesional dan dalam pengambilan kebijakan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perawat.

3. 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 memepngaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab. Karyawan yang berusia lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, memepunyai 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 bandingkan 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, maka potensi yang dimiliki perawat tidak akan berdampak positif pada pekerjaannya.

Perawat pada level PK I mempunyai kinerja lebih baik dari jenjang level yang lebih 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.

4. Hubungan Jenjang karier perawat profesional dengan kinerja

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa ada hubungan antara jenjang karier perawat profesional 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 kontinue 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 (Neubaeur, 1995 dalam Marquis &Huston).

Pengakuan dalam penelitian ini merupakan persepsi perawat tentang kepercayaan pimpinan dan profesilain terhadap perawat dalam menjalankan peranya 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 sruktural namun lebih diartikan ke pada kemampuan klinik atau kompetensi klinik.

Dalam setiap melakukan pekerjaanya 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).

5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di RS. Pertamina Jaya adalah untuk menganalisa dan mengevaluasi hubungan persepsi penerapan sistem jenjang karier perawat profesinal dengan kinerja perawat

mempunyai beberapa keterbatasan antara lain:

- a. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana dengan masa kerja minimal 2 tahun dan dilakukan di rumah sakit Pertamina Jaya yang merupakan rumah sakit swasta, sehingga hasil penelitian ini hanya digunakan oleh institusi dengan karakteristik yang sama dengan sampel penelitian ini.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan tehnik analisis untuk mengetahui hubungan dan faktor yang paling berhubungan dengan variabel bebas, variabel perancu dan variabel terikat. Akan lebih baik jika menggunakan analisi jalur sehingga jika sub variabel jenjang karier dinyatakan tidak ada hubungan dengan kinerja dapat terungkap kemungkinan hubungan melalui variabel yang lain dalam hal ini misalnya kepuasan kerja atau motivasi kerja.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu sistem jenjang karier perawat profesional sebagai variabel bebas, kinerja perawat sebagai variabel terikat dan karakteristi perawat sebagai variabel perancu, masih ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja perawat pelaksana.

6. Implikasi Keperawatan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara penerapan sistem jenjang karier perawat profesional dengan kinerja perawat. Hal ini membuktikan bahwa Pengembangan karier merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kinerja. Hasil ini bagi keperawatan dapat memperkaya referensi keilmuan dalam manajemen keperawatan serta dapat digunakan oleh organisasi profesi untuk selalu memberikan advokasi dan mendorong setiap institusi pelayanan kesehatan terutama rumah sakit untuk menerapkan sistem jenjang kareir perawat prpfesional.

7. Implikasi bagi Institusi pelayanan

Institusi pelayanan kesehatan dapat melakukan penerapan sistem jenjang karier perawat profesional berdasarkan kompetensi sesuai panduan dari Kemenkes. Penelitian ini memberikan kesan kepada institusi pelayanan kesehatan bahwa penerapan sistem jenjang karier perawat profesional dapat meningkatkan kinerja dan memberikan standar kompetensi perawat di masing-masing institusi.

8. Implikasi bagi penelitian

Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang hubungan penerapan sistem jenjang karier perawat profesional terhadap kinerja perawat serta evaluasi dalam penerapannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Karakteristik perawat di RS. Pertamina Jaya mayoritas berusia kurang dari 30 tahun, lama bekerja 2-9 tahun dan level jenjang karier PK II.
2. Perawat pelaksana di RS. Peraminan Jaya yang mempunyai persepsi kurang baik dan baik terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional mempunyai persentase yang sama.
3. Perawat pelaksana di RS. Pertamina Jaya yang memiliki kinerja baik lebih banyak dari pada yang memiliki kinerja kurang baik.
4. Ada hubungan antara karakteristik perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional di RS. Pertamina Jaya dengan kinerja perawat.
5. Ada hubungan antara sistem jenjang karier perawat profesional dengan kinerja perawat di RS. Pertamina Jaya.

B. Saran

Untuk Pelayanan Keperawatan

1. Meningkatkan persepsi perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional dengan melakukan sosialisasi terutama kepada perawat baru.
2. Mengutamakan kompetensi dalam setiap promosi baik dalam kenaikan golongan maupun dalam jabatan struktural.
3. Membuat diklat internal untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam rangka meningkatkan kompetensi setiap perawat sehingga kinerja perawat semakin baik.

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

Untuk Penelitian selanjutnya

Perlu di teliti lebih lanjut, hubungan jenjang karier perawat profesional terhadap kinerja menggunakan analisa jalur sehingga sebab akibatnya dapat diungkap. Penelitian selanjutnya dapat dilakina dengan mix methode dengan menggabungkan kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Anjaryani, W. D (2009). Kepuasan Pasien Rawat Inap terhadap Pelayanan Perawat Di RSUD Tugurejo Semarang. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. (edisi revisi). Jakarta: P.T Rineka Cipta
- Berry L., Parasuraman A. & Zeithaml V. (1988). *The Service-Quality Puzzle*, Business Horizons.
- Davis (1994). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Kotler, P (2000). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Prenhallindo
- Loundon & Bitta (1998). *Consumer Behaviour*. Third Edition. New York: McGraw-Hill Book Company
- Mangkunegara, AP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Rosda
- Bandung. Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Penerbit Rineka Cipta
- Potter & Perry. (2009). *Fundamentals of Nursing*. 7th Ed. St. Louis, Missouri : Mosby Elsevier
- Siagian, S. (2000). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudewi, R (2006). *Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit*.

KOnferensi Nasional Praktik Pelayanan Kesehatan di Indonesia. Musyawarah Nasional PAMJAKI III. Jakarta: 29-31 Agustus 2006

Sugiyono. (2007). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
Tjiptono, F. (2000). Service, Quality, and Satisfaction. Yogyakarta: Andi Offset