

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mutu pelayanan kesehatan tercermin dari kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Salah satu unsur pendukung mutu pelayanan rumah sakit adalah sumber daya manusia keperawatan. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam mencapai tujuan rumah sakit. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit sebagai salah satu kontribusi dari pelayanan profesional perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pasien atau penderita.

Perawat profesional adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, (UU RI No 38 tahun 2014 pasal 1 ayat 2). Pelayanan profesional perawat merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang di dasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik sehat maupun sakit, (UU RI No 38 tahun 2014 pasal 1 ayat 3).

Perawat yang memiliki kompetensi yang baik diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan meminimalkan kesalahan dalam pemberian pelayanan sehingga kualitas pelayanan terpenuhi. Salah satu peningkatan kualitas perawat dalam melakukan pelayanan didasari adanya dorongan/motivasi. Motivasi adalah dorongan atau impuls seseorang dalam melakukan sesuatu, (Purwanto (2000:60) dalam Nursalam, 2007). Motivasi adalah perasaan atau pikiran seseorang yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku, (Sbortell dan Kaluzny(1994:590) dalam Nursalam, 2015).

Motivasi perawat dapat timbul dari diri sendiri ataupun dari pihak rumah sakit. Faktor dari luar yang dapat meningkatkan motivasi diantaranya adalah penghargaan atau *reward* yang diberikan bagi perawat yang berprestasi serta

penerapan jenjang karir perawat. Hasil penelitian Reza (2015) dinyatakan ada hubungan antara persepsi jenjang karir dengan motivasi kerja perawat ($p = < 0,001$) dengan hasil penelitiannya menunjukkan persepsi yang baik tentang jenjang karir perawat sebesar 58,8 %, persepsi yang kurang 41,2 %, motivasi kerja yang baik sebesar 63,2% dan motivasi kerja yang kurang sebesar 36,8%. Perawat dengan motivasi kerja yang tinggi mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hasil pekerjaan yang dilakukan dapat membuahkan hasil yang diharapkan dan dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan suatu kepuasan didalam pekerjaannya.

Jenjang karir merupakan suatu tahapan yang dilalui oleh perawat dalam kinerjanya melalui uji kompetensi, (Permenkes No.40 tahun 2017). Jenjang karir profesional adalah sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Jenjang karir merupakan jalur mobilitas vertikal yang di tempuh melalui uji kompetensi dimana kompetensi tersebut di peroleh dari pendidikan formal berjenjang, pendidikan informal yang sesuai maupun pengalaman praktek klinik yang diakui, (Permenkes No.40 tahun 2017).

Jenjang karir adalah bagian dari sumber daya yang berharga untuk pembangunan profesional karena mendorong perawat untuk terlibat aktif dalam organisasi, (Tetuan,Bowder,Ohm,Moiser (2013) dalam Sahrudin 2014). Sistem jenjang karir dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan membuat perawat tidak meninggalkan pekerjaannya, (Suroso (2011),Lusiati & Suprpto (2013) dalam sahrudin 2014).

Hasil penelitian Linggardini (2009) dalam Suroso (2011) bahwa 58,33% kepala ruangan menyatakan perlu adanya pengembangan karir bagi perawat, dan 52% perawat pelaksana belum memahami tentang jenjang karir sehingga saat itu disepakati adanya masalah kurang optimalnya pola pengembangan karir keperawatan. Hasil penelitian Rahmad (2015) perawat mengatakan belum mendapatkan manfaat atau hasil dari jenjang karir yang telah dilakukan seperti pemberian insentif atau promosi jabatan. Selain itu perawat mengatakan bahwa

jenjang karier adalah level pekerjaan dari rendah kemudian meningkat secara bertahap dan menganggap jenjang karier hanya formalitas.

Rumah Sakit X merupakan rumah sakit swasta tipe B dengan status akreditasi Paripurna. Penerapan jenjang karir di Rumah Sakit X di mulai tahun 2015. Proses jenjang karir sebelumnya dilakukan dengan menyesuaikan masa kerja masing – masing perawat, kemudian Proses kredensial tahun 2015 dilaksanakan melalui tahapan *review*, verifikasi, dan evaluasi terhadap dokumen – dokumen yang berhubungan dengan kinerja tenaga keperawatan. Berdasarkan hasil proses kredensial, komite keperawatan merekomendasikan kepada Direktur rumah sakit untuk menetapkan penugasan klinis yang akan diberikan kepada tenaga keperawatan berupa surat penugasan klinis. Penugasan klinis tersebut berupa daftar kewenangan klinis yang diberikan oleh Direktur rumah sakit kepada tenaga keperawatan untuk melakukan asuhan keperawatan atau kebidanan dalam lingkungan rumah sakit untuk periode tertentu.

Tahapan proses kredensial dimulai dari perawat mengajukan permohonan untuk memperoleh kewenangan klinis kepada ketua komite keperawatan, kemudian komite menugaskan sub komite kredensial untuk melakukan proses kredensial (bisa dilakukan secara induvidu atau kelompok), subkomite membentuk panitia *ad hoc* untuk melakukan *review*, verifikasi, dan evaluasi dengan berbagai metode : portofolio dan asesmen kompetensi. Proses selanjutnya adalah subkomite memberikan laporan hasil kredensial sebagai hasil rapat menentukan kewenangan klinis setiap tenaga keperawatan dan hasil yang didapatkan bisa berupa kenaikan level dan turun level.

Level kompetensi yang di gunakan di Rumah Sakit X adalah perawat klinik (PK) mulai dari PK I sampai dengan PK V, perawat pendidik (PP) mulai dari PP.I sampai dengan PP.V, perawat manajer (PM) mulai dari PM.I sampai dengan PM.V. Jumlah perawat rumah sakit X tahun 2018 ini adalah 292 orang dengan tingkat pedidikan mulai dari DIII keperawatan sampai dengan SI keperawatan.

Motivasi perawat sebelum dilakukan penerapan jenjang karir tahun 2015 adalah bekerja sesuai dengan pemberian tugas dan wewenang klinis sesuai dengan tingkat masa kerja, pemberian *reward* yang berhubungan dengan kompetensinya adalah disesuaikan dengan masa kerja dan disebut dengan tunjangan keahlian. Tunjangan keahlian diberikan berbeda PK I sampai PK III dan penerapannya berbeda dengan ruang intensif walaupun dengan level PK yang sama karena ruang intensif mempunyai keahlian khusus dengan pelatihan khusus.

Motivasi kerja setelah dilakukan penerapan jenjang karir belum terlihat signifikan karena belum terlihat dampak bagi perawat baik dari segi insentif maupun promosi jabatan. Data yang didapatkan bahwa penerapan jenjang karir berdampak pada *reward* yang diberikan pada ruang intensif dimana pemberian tunjangan keahlian akan disesuaikan dengan level kompetensi dan disamakan dengan level kompetensi yang berada di ruang perawatan. Wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat ruang intensif, penerapan jenjang karir yang mulai dilakukan dianggapi dengan berbagai pendapat yang berbeda, motivasi menurun dan berdampak terhadap kinerja mereka dikarenakan *reward* yang diberikan akan turun.

Hasil wawancara dengan 5 perawat di Rumah Sakit X dari berbagai tingkatan kompetensi perawat klinik, perawat PK I mengemukakan bahwa jenjang karir adalah suatu langkah awal dalam karir yang dilakukan secara bertahap untuk mencari posisi atau jabatan yang tinggi. Proses jenjang karir dilakukan melalui uji kompetensi yang kadang – kadang membuat cemas dan takut tidak lulus. Perawat PK II menyatakan bahwa jenjang karier kurang penting dibandingkan kesejahteraan. Proses jenjang karir melalui uji kompetensi menurut mereka tidak berpengaruh terhadap gaji. Perawat PK III menyatakan bahwa jenjang karier melalui uji kredensial bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan bersifat formalitas saja, selain itu tidak berdampak pada gaji. Berdasarkan fenomena tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan Penerapan Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit X.

B. Perumusan Masalah

Jenjang karir profesional adalah sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang dilakukan melalui tahap uji kompetensi. Jenjang karier merupakan jalur mobilitas vertikal yang di tempuh melalui uji kompetensi dimana kompetensi tersebut di peroleh dari pendidikan formal berjenjang, pendidikan informal yang sesuai maupun pengalaman praktek klinik yang di akui. Jenjang karier merupakan masalah yang sangat penting terkait dengan peningkatan level perawat ke jenjang yang lebih tinggi.

Pelaksanaan sistem jenjang karir diharapkan meningkatkan motivasi perawat. Apabila perawat termotivasi, maka perawat akan memberikan pelayanan yang baik kepada pasien dan juga dapat menimbulkan dedikasi yang tinggi terhadap Rumah Sakit.

Wawancara dengan beberapa perawat dari berbagai tingkatan PK mengatakan bahwa jenjang karir adalah suatu langkah awal dalam karir yang dilakukan secara bertahap untuk mencari posisi atau jabatan yang tinggi, proses jenjang karir dilakukan melalui uji kompetensi. Perawat ada yang sebagian termotivasi dengan penerapan jenjang karir dan sebagian lain menganggapnya biasa dan hanya rutinitas biasa dan formalitas.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan penerapan jenjang karier dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit X.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui gambaran tingkat pendidikan, masa kerja, level kompetensi, penerapan jenjang karir dan motivasi kerja di Rumah Sakit X.
- b. Diketahui hubungan penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit X.

D. Manfaat Penelitian

1. Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Rumah Sakit dalam pengambilan keputusan peningkatan penerapan sistem jenjang karir perawat di Rumah Sakit X sehingga dapat meningkatkan motivasi agar kualitas pelayanan terpenuhi dan sebagai dasar program pengembangan dan peningkatan kualitas SDM.

2. Bidang Pelayanan Keperawatan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan jenjang karir sebagai motivasi perawat dalam meningkatkan kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan sesuai kompetensi.

3. Keilmuan/Pendidikan Keperawatan.

Penelitian ini diharapkan Sebagai tolak ukur kemampuan kompetensi masing-masing perawat sehingga mampu meningkatkan jenjang karir secara bertahap dan dapat menjadi referensi mata kuliah manajemen keperawatan dan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan metode kualitatif yang berkaitan dengan pengembangan jenjang karir dan motivasi kerja perawat

E. Ruang Lingkup

Penerapan jenjang karir perawat sebagai dasar untuk peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit X. Sasaran penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana Rumah Sakit X. Penelitian dilakukan bulan Mei sampai Juli 2018. Metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross – sectional*. Alat ukur penelitian dengan kuesioner.