



**GAMBARAN PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PELAKSANAAN
JENJANG KARIR PERAWAT DI RSD BALUNG
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**Vespan Candra Surya
NIM 182310101198**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**GAMBARAN PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PELAKSANAAN
JENJANG KARIR PERAWAT DI RSD BALUNG
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Keperawatan (S1) dan mencapai gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)

Oleh

**Vespan Candra Surya
NIM 182310101198**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**GAMBARAN PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PELAKSANAAN
JENJANG KARIR PERAWAT DI RSD BALUNG
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**Vespan Candra Surya
NIM 182310101198**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Ns. Retno Purwandari, S.Kep., M.Kep

Dosen Pembimbing Anggota : Ns. Dicky Endrian Kurniawan, S.Kep., M.Kep

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan ridho-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan saya Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini peneliti persembahkan untuk :

1. Istri tercinta Risky Amelia dan anak tersayang Qonita Azzahra Firjatullah yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat serta motivasi;
2. Keluarga besar angkatan 2015, 2016, 2017, 2018 yang bersama-sama menyelesaikan proses perkuliahan dan perjuangan menuju gelar sarjana;
3. Almamater Fakultas Keperawatan Universitas Jember yang saya banggakan beserta seluruh dosen dan civitas akademika yang membimbing, mendidik, memberikan dukungan serta motivasi untuk saya dalam menjalani proses pendidikan di perguruan tinggi;
4. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Ketapang Dinas Kesehatan Kota Probolinggo dan seluruh staf atau rekan kerja perawat yang selalu memberikan doa, semangat serta motivasi untuk saya dalam meningkatkan ilmu pengetahuan, kompetensi dan perkembangan karir;
5. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada saya selama ini untuk kelancaran dalam proses pembuatan skripsi ini.

MOTTO

“Kalau Bisa Terbang Mengapa Merangkak”.



*) Hardy, S. 2012. Diaspora Nursing Indonesia. *The Poor Little Rich*. Surabaya :
Ide Kreatif

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vespan Candra Surya
TTL : Malang, 23 April 1986
NIM : 182310101198

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Di RSD Balung Kabupaten Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika dikemudian hari tidak benar.

Jember, Mei 2020

Yang menyatakan,



Vespan Candra Surya
NIM 182310101198

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Di RSD Balung Kabupaten Jember” karya Vespan Candra Surya telah diuji dan disahkan pada :

Hari, tanggal : 29 Mei 2020

Tempat : Program Studi Ilmu Keperawatan di Fakultas Keperawatan Universitas Jember

Mengetahui,

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota



Ns. Retno Purwandari, S.Kep., M.Kep
NIP. 19820314 200604 2 002



Ns. Dicky Endrian Kurniawan, S.Kep., M.Kep
NRP. 760016846

Penguji I

Penguji II



Ns. Nurfika Asmaningrum., S.Kep., M.Kep., Ph.D.
NIP. 19800112 200912 2 002



NS. Alfid Tri Afandi., S.Kep., M.Kep
NRP. 760016845

Mengetahui,



Ns. Lanih Sulistyorini, S.Kep., M.Kep
NIP. 19780323 200501 2 002

**GAMBARAN PERSEPSI PERAWAT TERHADAP PELAKSANAAN
JENJANG KARIR PERAWAT DI RSD BALUNG KABUPATEN JEMBER**

*(Description Nurse's Perceptions on the Implementation of Career Ladder in
Balung General Hospital Jember)*

Vespan Candra Surya

Faculty of Nursing, University of Jember

ABSTRACT

The career ladder is one way to improve the performance and professionalism of nurses, in accordance with the field of work and can be used through increased competence that results in professional performance. The objective of the study was to identify the nurse's perceptions of the implementation of the career ladder in Balung General Hospital Jember. The research design of the study was descriptive and involved 113 clinical nurses. A total sampling technique was used in this study. Data collection was conducted by using the questionnaires of nurse's perception of the implementation of the career ladder. The result showed that more than half of the clinical nurses had a good perception of the implementation of the career ladder of 54,9 % or 62 persons. Each indicators career ladder had a good perception, career development of 54 % or 61 persons, appreciation of 73,5 % or 83 persons, recognition of 58,4 % or 66 persons, promotion of 59,3 % or 67 persons, and challenge of 61,1 % or 69 persons. Although the career ladder is in a good perception, several indicators need to be improved that is information management systems, education fund budget planning, adjust incentives and awards received by nurses according to career level, standardization of clinical competence and authority, review of clinical nurse career ladder promotion systems. Important for the Hospital to provide support, more attention, and analyzed factors that can influence nurse's satisfaction with the implementation of the nurse's career ladder program to increase the performance and professionalism.

Keyword : *nurse's, career ladder, perception.*

RINGKASAN

Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RSD Balung Kabupaten Jember; Vespan Candra Surya; 182310101198; 2020; xix + 124 halaman; Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan Universitas Jember.

Jenjang karir merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat, sesuai dengan bidang pekerjaan serta dapat ditempuh melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Penempatan perawat pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, serta memberikan peluang yang lebih baik sesuai kemampuan dan potensi perawat merupakan bagian dari perencanaan dan penerapan rencana karir perawat kemudian proses ini disebut sebagai pengembangan karir.

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 Januari-10 Februari 2020 di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *descriptive*. Pengambilan sampel sebanyak 113 orang dengan teknik *total sampling* dengan instrumen kuesioner persepsi tentang jenjang karir perawat. Teknik analisa data yang dipergunakan adalah analisa *univariat* dengan hasil gambaran atau deskripsi dari distribusi frekuensi dan presentase setiap variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember kategori umur kurang lebih berumur 38 tahun, lama kerja kurang lebih memiliki lama kerja 12 tahun, sedangkan lama kerja perawat yang pernah bekerja di instansi kesehatan lain sebelum bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember sebanyak 7 perawat dari 113 perawat yang menjadi responden kurang lebih memiliki lama kerja 10 tahun. Kemudian karakteristik perawat lain di dominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan jumlah 65 orang (57,5 %), tingkat

pendidikan D-III Keperawatan dengan jumlah 73 orang (64,6 %), status perkawinan sudah menikah dengan jumlah 110 orang (97,3 %), level jenjang karir Perawat Klinis (PK) II dengan jumlah 72 orang (63,7 %), status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah 59 orang (52,2 %) dan penempatan ruang kerja perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Jember di Instalasi Bedah Sentral (IBS) dengan jumlah 24 orang (21,2 %). Kemudian untuk persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat secara keseluruhan dikategorikan baik dengan nilai skor 112 sejumlah 62 orang (54,9 %). Pada setiap indikator yaitu aspek pengembangan karir dengan nilai skor 36,69 sejumlah 61 orang (54 %), aspek penghargaan dengan nilai skor 18 sejumlah 83 orang (73,5 %), aspek pengakuan dengan nilai skor 20 sejumlah 66 orang (58,4 %), aspek promosi dengan nilai skor 17 sejumlah 67 orang (59,3 %) dan aspek tantangan dengan nilai skor 21 sejumlah 68 orang (61,1 %).

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember dikategorikan baik begitu juga pada lima indikator yang secara keseluruhan sudah terintegrasi dengan baik. Terdapat beberapa hal yang memerlukan perbaikan terkait dengan jenjang karir perawat yaitu : perbaikan sistem manajemen informasi jenjang karir perawat sehingga informasi yang disampaikan lebih akurat, merata, menyeluruh dan dapat membantu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam penetapan jenjang karir. Masalah anggaran dana pendidikan keperawatan tidak menjadi hambatan dan beban dalam perkembangan karir perawat menuju level jenjang karir yang lebih tinggi. Rumah Sakit diharapkan untuk tidak hanya memberikan pekerjaan kepada perawat, akan tetapi juga memberikan timbal balik 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 klinis agar lebih sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga mampu merubah persepsi buruk perawat terhadap jenjang karir yang merupakan bentuk promosi yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat klinis.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RSD Balung Kabupaten Jember. Skripsi ini di tulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) dan untuk mencapai gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep) di Fakultas Keperawatan Universitas Jember.

Skripsi ini dapat selesai tepat waktu dengan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ns. Lantin Sulistyorini, S.Kep., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Jember;
2. Ns. Tantut Susanto, S.Kep., M.Kep., Sp.Kom., Ph.D., selaku Dosen Pembimbingan Akademik yang telah memberikan bimbingan, masukan, motivasi selama penulis melaksanakan pendidikan Tugas Belajar di Fakultas Keperawatan Universitas Jember;
3. Ns. Retno Purwandari, S.Kep., M.Kep., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, masukan serta dukungan bagi penulis dalam menyempurnakan skripsi ini;
4. Ns. Dicky Endrian Kurniawan, S.Kep., M.Kep., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, masukan serta dukungan bagi penulis dalam menyempurnakan skripsi ini;
5. Ns. Nurfika Asmaningrum., S.Kep., M.Kep., Ph.D., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan masukannya dalam skripsi ini;
6. Ns. Alfid Tri Afandi., S.Kep., M.Kep., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan masukannya dalam skripsi ini;
7. Seluruh staf dan karyawan, serta pihak RSD Balung Kabupaten Jember atas ijin dan kerjasamanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
8. Istri, anak dan orang tua yang selalu memberikan semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini;

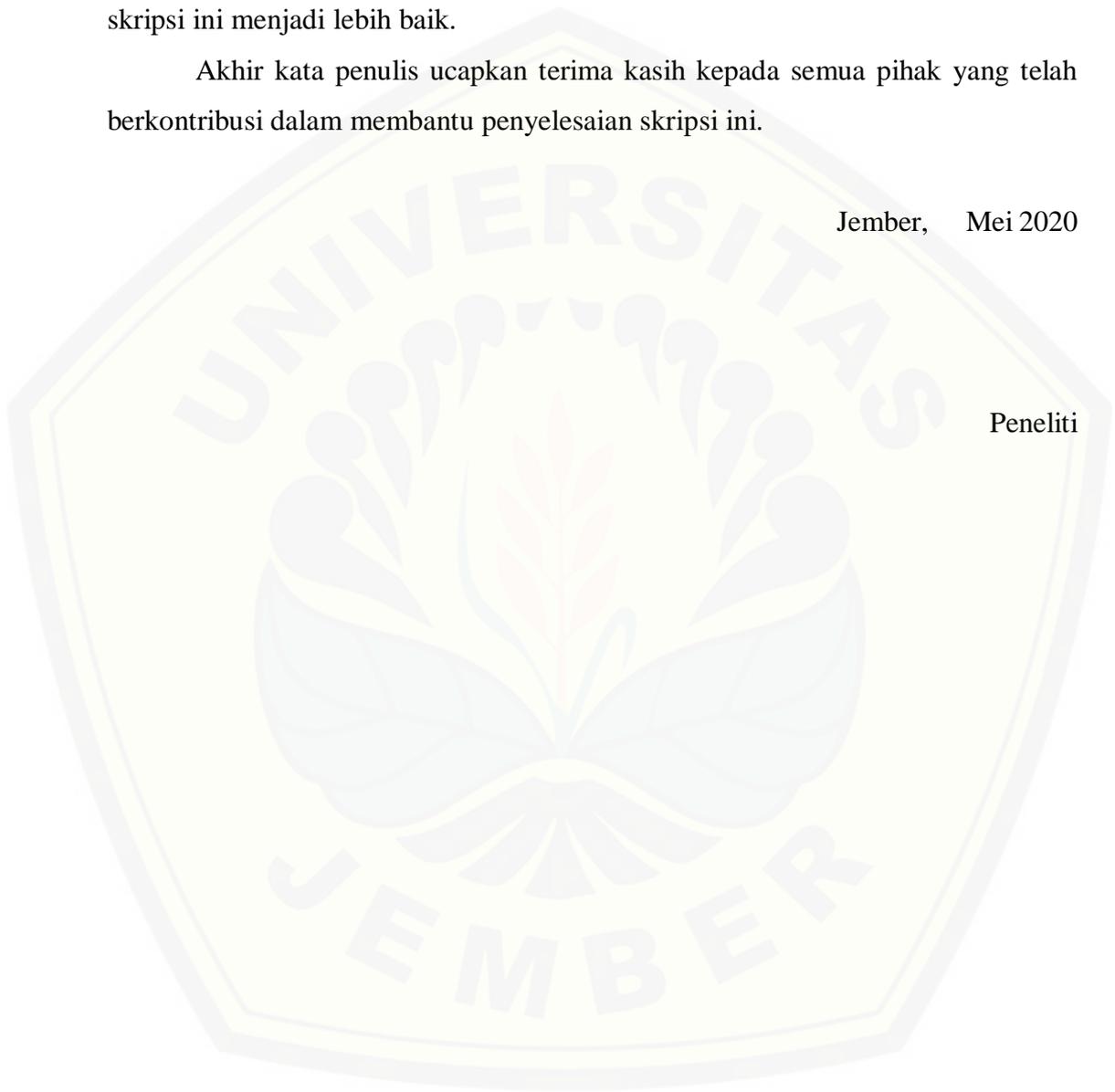
9. Semua pihak yang belum penulis sebutkan yang telah terlibat dalam membantu penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, kritik dan saran penulis harapkan untuk membangun skripsi ini menjadi lebih baik.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam membantu penyelesaian skripsi ini.

Jember, Mei 2020

Peneliti



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN ABSTRACT	viii
HALAMAN RINGKASAN	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Bagi Pengembangan Ilmu.....	7
1.4.2 Manfaat Bagi Instansi Pelayanan Kesehatan.....	7
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti.....	8
1.5 Keaslian Penelitian	8

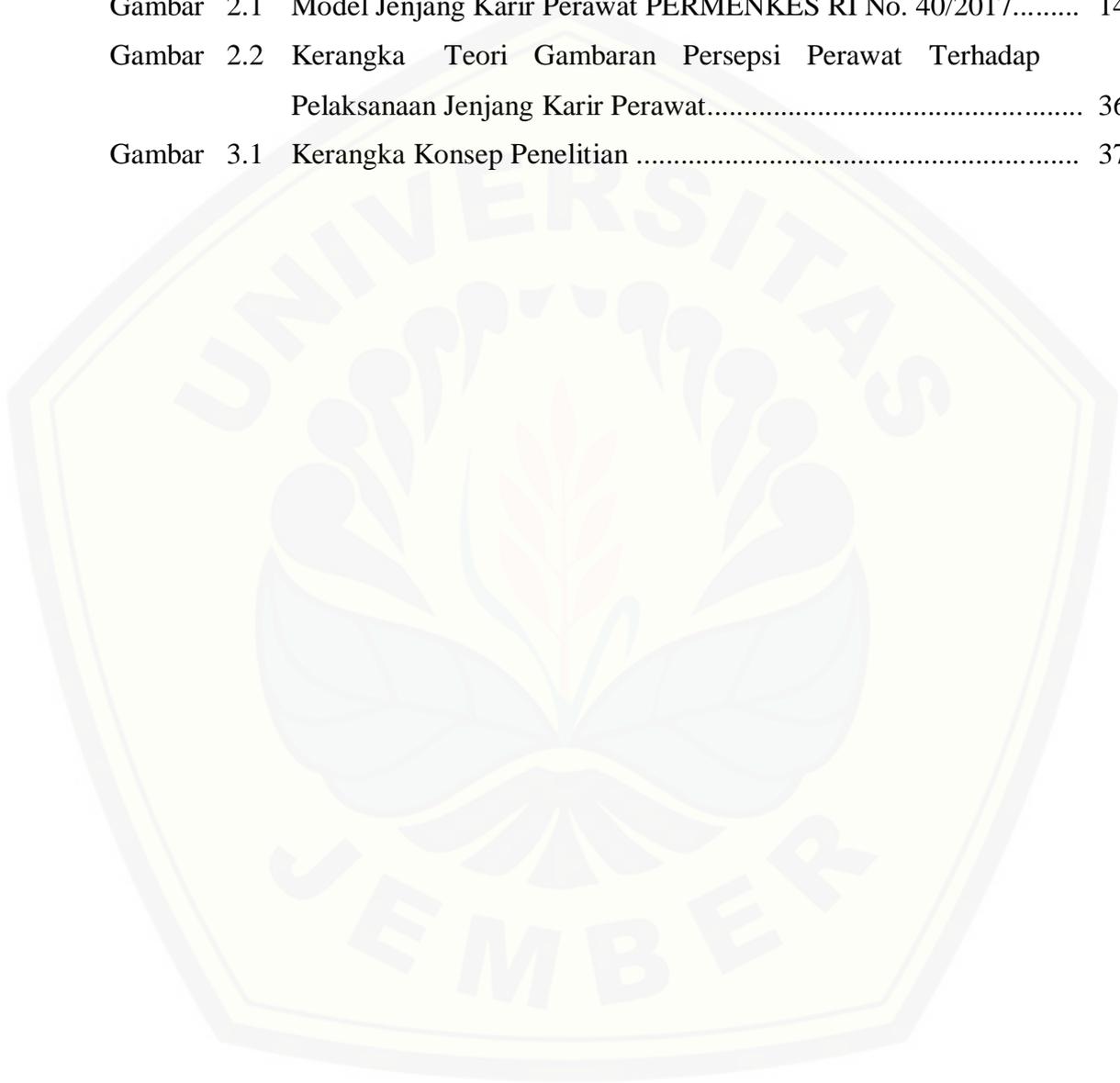
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Perawat	10
2.1.1 Definisi Perawat.....	10
2.1.2 Peran perawat	10
2.2 Jenjang Karir Perawat.....	12
2.2.1 Pengertian Jenjang Karir Perawat.....	12
2.2.2 Sejarah Perkembangan Model Jenjang Karir Perawat.....	12
2.2.3 Jenjang Karir Berdasarkan PERMENKES RI No. 40/2017	13
2.2.4 Manfaat Penerapan Sistem Jenjang Karir Perawat	29
2.2.5 Tujuan Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat PERMENKES RI No. 40/2017	29
2.2.6 Faktor-faktor Karakteristik Perawat Yang Mempengaruhi Jenjang Karir	30
2.3 Persepsi	32
2.3.1 Pengertian Persepsi	32
2.3.2 Tahap-tahap Persepsi	32
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Persepsi	33
2.3.4 Pengukuran Persepsi Tentang Jenjang Karir	33
2.4 Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat	34
2.5 Kerangka Teori	36
BAB 3. KERANGKA KONSEP	37
3.1 Kerangka Konsep.....	37
3.2 Hipotesis Penelitian	37
BAB 4. METODELOGI PENELITIAN	38
4.1 Desain Penelitian	38
4.2 Populasi dan Sampel Penelitian	38
4.2.1 Populasi.....	38
4.2.2 Sampel.....	38
4.2.3 Teknik Sampling.....	39

4.2.4 Kriteria Sampel Penelitian.....	39
4.3 Tempat Penelitian	40
4.4 Waktu Penelitian	40
4.5 Definisi Operasional	40
4.6 Pengumpulan Data	41
4.6.1 Sumber Data	41
4.6.2 Teknik Pengumpulan Data	41
4.6.3 Alat/ Instrumen Pengumpulan Data.....	44
4.6.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	45
4.7 Pengolahan Data.....	46
4.7.1 <i>Editing</i>	46
4.7.2 <i>Coding</i>	46
4.7.3 <i>Entry</i>	48
4.7.4 <i>Cleaning</i>	48
4.8 Analisa Data	48
4.9 Etika Penelitian	49
4.9.1 <i>Autonomy</i>	49
4.9.2 <i>Privacy, Anonymity, Confidentiality</i>	50
4.9.3 <i>Beneficience</i>	50
4.9.4 <i>Justice</i>	51
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
5.1 Hasil Penelitian.....	52
5.1.1 Karakteristik Perawat	52
5.1.2 Persepsi Jenjang Karir Perawat RSD Kabupaten Balung Jember.....	54
5.1.3 Indikator Persepsi Jenjang Karir	54
5.2 Pembahasan Penelitian	56
5.2.1 Gambaran Karakteristik Responden Perawat Yang Bekerja Di RSD Balung Kabupaten Jember	56
5.2.2 Gambaran Persepsi Perawat Tentang Jenjang Karir Perawat DI RSD Kabupaten Balung Jember	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	78

5.4 Implikasi Penelitian.....	79
5.4.1 Bagi Instansi Kesehatan.....	79
5.4.2 Bagi Responden	79
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
6.1 Simpulan.....	80
6.1.1 Karakteristik Perawat Di RSD Balung Kabupaten Jember..	80
6.1.2 Persepsi Jenjang Karir Perawat Di RSD Balung Kabupaten Jember	80
6.2 Saran.....	81
6.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya	81
6.2.2 Bagi Instansi Kesehatan	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Jenjang Karir Perawat PERMENKES RI No. 40/2017.....	14
Gambar 2.2 Kerangka Teori Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat.....	36
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian	37



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perbandingan Penelitian	9
Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 4.2 Blue Print Kuesioner Jenjang Karir Perawat	45
Tabel 5.1 Distribusi Umur dan Lama Bekerja Perawat Di RSD Balung Kabupaten Jember	52
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Karakteristik Perawat Di RSD Balung Kabupaten Jember.....	52
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Persepsi Jenjang Karir Perawat Di RSD Balung Kabupaten Jember.....	53
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Indikator Jenjang Karir Berdasarkan Lima Indikator Dari Kuesioner Persepsi Tentang Jenjang Karir Perawat Di RSD Balung Kabupaten Jember	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Lembar <i>Informed</i>	87
Lampiran 2. Lembar <i>Concent</i>	88
Lampiran 3. Kuesioner Sosiodemografi	89
Lampiran 4. Kuesioner Persepsi Tentang Jenjang Karir Perawat	90
Lampiran 5. Analisa Data	93
Lampiran 6. Uji Etik	106
Lampiran 7. Surat Keterangan Studi Pendahuluan.....	107
Lampiran 8. Surat Keterangan Selesai Studi Pendahuluan.....	110
Lampiran 9. Surat Keterangan Ijin Penelitian	111
Lampiran 10. Surat Keterangan Selesai Penelitian	115
Lampiran 11. Dokumentasi.....	116
Lampiran 12. Lembar Bukti Konsultasi.....	117

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu profesi kesehatan di Rumah Sakit yang memiliki peran penting dan memberikan sumbangsih yang berarti atas kesuksesan pelaksanaan pelayanan kesehatan paripurna kepada klien dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan (Potter & Perry, 2005). Hal ini berhubungan dengan tugas perawat yang mayoritas bekerja selama \pm 24 jam memberikan pelayanan kesehatan dan berinteraksi lebih banyak dengan pasien serta perawat merupakan sumber daya terbanyak yang mewakili proporsi pekerja terbesar di sektor kesehatan, sejumlah 49 % (296.876 perawat) dari 1.000.780 total tenaga kesehatan menurut data rekapitulasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) per Desember 2016 (Pusat Data dan Informasi Kemenkes Republik Indonesia, 2017).

Rumah Sakit perlu melakukan pembaharuan strategi manajemen Rumah Sakit di bidang pelayanan keperawatan salah satunya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perawat, yaitu dengan mengaplikasikan sistem jenjang karir yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat, sesuai dengan bidang pekerjaan serta dapat ditempuh melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Penempatan perawat pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, serta memberikan peluang yang lebih baik sesuai kemampuan dan potensi perawat merupakan bagian dari perencanaan dan penerapan rencana karir perawat kemudian proses ini disebut sebagai pengembangan karir (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

Survei yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas pada tahun 2009 diperoleh hasil bahwa sebanyak 58,33 % kepala ruangan mengatakan perlu diberlakukannya sistem pengembangan karir bagi perawat di Rumah Sakit tersebut, sedangkan 52 % perawat pelaksana mengatakan belum memahami tentang sistem jenjang karir, sehingga dapat ditarik kesimpulan

terdapat permasalahan kurang optimalnya pelaksanaan pengembangan karir profesi perawat di Rumah Sakit tersebut (Linggardini, 2009 dalam Suroso, 2011). Survei ulang mengenai jenjang karir perawat yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI) pada tahun 2010 di Rumah Sakit yang sama mengatakan bahwa 88,6 % kepala ruang dan 94,3 % ketua tim/ perawat pelaksana mengatakan perlu diberlakukannya jenjang karir perawat klinis. Asumsi peneliti mengenai belum direalisasikannya sistem jenjang karir dapat berpengaruh terhadap persepsi perawat tentang jenjang karir yang selanjutnya berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat (Suroso, 2011). Saragih dan Lala (2013) meneliti dari 228 perawat di Rumah Sakit Santo Borromeus didapatkan data sebanyak (55,7 %) perawat memiliki jenjang karir yang tidak sesuai dan memiliki tingkat kepuasan kerja perawat yang rendah dan hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2008) di Rumah Sakit Persekutuan Gereja-gereja Indonesia (PGI) Cikini Jakarta, bahwa sistem jenjang karir berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja perawat di sarana pelayanan kesehatan. Tidak direalisasikannya sistem jenjang karir perawat di sarana kesehatan secara baik dan benar akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja perawat dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Perawat berasumsi bahwa kinerja yang telah mereka lakukan dalam memberikan pelayanan keperawatan paripurna kepada klien tidak dihargai dan hal ini mayoritas mengakibatkan perawat memilih untuk berhenti bekerja atau meninggalkan Rumah Sakit tersebut atau *turn over* (Ratanto, Mustikasari & Kuntarti, 2013).

Perkembangan jenjang karir perawat berawal dari teori *From Novice to Expert* yang dijelaskan oleh Patricia Benner pada tahun 1984. Seiring dengan perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan, model jenjang karir perawat sudah dipergunakan dan dikembangkan di berbagai negara termasuk juga di Indonesia. Jenjang karir perawat di Indonesia telah didiskusikan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) bersama Departemen Kesehatan dalam bentuk Pedoman Penyelenggaraan Jenjang Karir Profesional Perawat tahun 2006 (Suroso, 2011) dan kemudian dikembangkan lagi serta dibahas dalam Peraturan

Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis yang dapat dijadikan sebagai pedoman nasional dalam upaya meningkatkan jenjang karir perawat yang melakukan tugas keperawatan di sarana pelayanan kesehatan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 (2017) diterangkan bahwa pengembangan karir profesional perawat terbagi menjadi : Perawat Klinis (PK) yaitu, perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Perawat Manajer (PM) yaitu, perawat yang mengelola pelayanan keperawatan di sarana kesehatan, baik sebagai pengelola tingkat bawah (*front line manager*), tingkat menengah (*middle management*), maupun tingkat atas (*top manager*). Perawat Pendidik (PP) yaitu, perawat yang memberikan pendidikan kepada peserta didik di institusi pendidikan keperawatan. Perawat Peneliti/ Riset (PR) yaitu, perawat yang bekerja di bidang penelitian keperawatan/ kesehatan.

Hasil survei yang dilakukan oleh bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH), didapatkan bahwa sistem jenjang karir dapat berdampak pada penurunan jumlah *turn over* dan kepuasan kerja perawat. Jumlah *turn over* perawat tahun 2015 sebanyak 13 orang dan menurun menjadi 3 orang di tahun 2016 (Bidang Sumber Daya Manusia, 2016 dalam Pasang, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pasang (2018), diperoleh persepsi perawat mengenai pelaksanaan jenjang karir sudah baik karena rata-rata responden sudah memperlihatkan pendapat setuju terhadap pelaksanaan jenjang karir dan hasil dari pertanyaan terbuka tentang harapan perawat mengenai pelaksanaan jenjang karir menekankan perlu adanya jadwal pelatihan untuk peningkatan profesional perawat, perlu ada evaluasi untuk penilaian lebih lanjut untuk jenjang karir yang lebih tinggi juga dianggap penting bagi perawat, selanjutnya penghargaan atau insentif bagi perawat yang diterima seharusnya sesuai dengan tingkat karir.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Suroso (2011) dan Sahrudin (2014) membuktikan manfaat dari perencanaan dan penerapan sistem jenjang karir terhadap perawat antara lain : pengembangan karir merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, sistem jenjang karir dapat meningkatkan pengakuan dari profesi lain terhadap peran perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien dalam bentuk pengambilan keputusan, peningkatan kewenangan dan otonomi mengenai kehidupan kerja mereka, sistem jenjang karir klinik memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang karir dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan, program karir yang berkelanjutan dan menantang bagi pegawai mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta keterampilan spesialis dan pemindahan kerja, kemudian promosi berkaitan erat dengan status, perubahan gelar, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 (2017) dijelaskan mengenai tujuan perencanaan dan penerapan sistem jenjang karir perawat diantaranya adalah mengatasi *dead end job/ career*, mengurangi jumlah *turn over* perawat, membantu mengontrol perjalanan karir perawat agar berfungsi dengan baik dan benar melalui cara mengatur ulang sistem promosi berdasarkan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan, membantu pasien untuk mendapatkan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan efisien disebabkan meningkatnya sikap profesionalisme perawat melalui jenjang karir, meningkatnya kepuasan kerja perawat dalam berkarir dan perasaan bangga perawat terhadap profesi yang ditekuninya.

Studi pendahuluan pada tanggal 16 November 2019 yang peneliti lakukan dengan cara wawancara kepada Kepala Kepegawaian Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan dan Ketua Komite Keperawatan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember, didapatkan hasil bahwa Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan milik pemerintah yang berlokasi di Kabupaten Jember dengan klasifikasi C. Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember memiliki Sumber Daya Manusia

(SDM) perawat sebanyak 119 orang dengan klasifikasi 114 perawat klinis, 2 orang perawat *Case Manager*, 2 orang perawat *Central Sterile Supply Departement* (CSSD) dan 1 orang perawat pemegang program Pencegahan dan pengendalian Infeksi (PPI). Sedangkan data terkait jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember didapatkan hasil bahwa sistem jenjang karir perawat sudah dilaksanakan sejak Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember melaksanakan akreditasi pada tahun 2015, akan tetapi sejak pelaksanaan sistem jenjang karir perawat diberlakukan belum pernah dilakukan evaluasi terkait persepsi perawat terhadap pelaksanaan sistem jenjang karir perawat. Sampai saat ini, pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember tertinggi adalah hanya sebatas Perawat Klinis (PK) III dan masih terdapat ketidaksesuaian antara *job description* dengan pelaksanaan di lapangan.

Penting untuk dilakukannya monitoring dan evaluasi secara berkala mengenai harapan perawat terutama tentang jenjang karir perawat dengan menggunakan kuesioner kepuasan perawat, kepuasan pasien dan persepsi tentang jenjang karir perawat. Hal ini dikarenakan perawat merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) bidang kesehatan terbesar di Rumah Sakit yang memberikan asuhan keperawatan serta berinteraksi secara langsung kepada pasien dan penentu pemberian asuhan keperawatan yang paripurna, dengan sikap profesionalismenya sesuai kompetensi yang dimiliki sehingga tercipta pelayanan kesehatan yang aman, efektif, efisien dan berkualitas. Kepuasan perawat meningkat dengan didukung peningkatan profesionalisme melalui jenjang karir, sehingga berpengaruh pada meningkatnya kepuasan pasien karena mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas kemudian berdampak pada peningkatan mutu layanan kesehatan Rumah Sakit.

Berdasarkan hal tersebut diatas dan meskipun pelaksanaan jenjang karir sudah berjalan di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember, tetapi belum ada riset penelitian yang dilakukan untuk mengevaluasi mengenai persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir terutama setelah terbentuknya peraturan baru yang menjadi acuan dalam pengembangan karir perawat yaitu Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40

tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. Oleh sebab itu, peneliti memiliki keinginan untuk melakukan penelitian terhadap gambaran persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember agar dapat memberikan data tentang evaluasi pelaksanaan sistem pengembangan jenjang karir perawat yang dapat menjadi acuan pengembangan oleh sarana kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan paripurna kepada klien. Manfaat bagi perawat dari hasil evaluasi mengenai jenjang karir adalah menjadi bahan pertimbangan bidang Sumber Daya Manusia (SDM), dimana jenjang karir perawat akan dikembangkan lagi untuk menuju jenjang karir yang lebih tinggi di atas Perawat Klinis (PK) III sehingga tercipta kepuasan kerja perawat dalam berkarir dan perawat memiliki rasa bangga dengan profesinya. Perawat juga akan mendapatkan perhatian lebih oleh sarana pelayanan kesehatan dalam hal program retensi karyawan lainnya selain sistem jenjang karir perawat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah penelitian yang diangkat adalah “Bagaimanakah gambaran persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a Mengidentifikasi karakteristik perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember yang meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, lama kerja, level jenjang karir, status kepegawaian dan ruang penempatan kerja di Rumah Sakit.

- b. Mengidentifikasi persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember beserta lima indikator jenjang karir meliputi : pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, tantangan dan promosi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil dari penelitian tentang jenjang karir perawat ini dapat dipergunakan untuk menambah referensi ilmu pengetahuan dibidang manajemen keperawatan khususnya yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal sistem jenjang karir. Hasil dari penelitian ini juga dapat dipergunakan untuk mengembangkan strategi manajemen dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) keperawatan dan menjadi data untuk penelitian selanjutnya mengenai persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat di sarana pelayanan kesehatan rujukan dan sarana pelayanan kesehatan primer.

1.4.2 Bagi Sarana Pelayanan Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan oleh pihak manajemen sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan tentang penerapan sistem jenjang karir dengan tujuan :

- a. Sarana pelayanan kesehatan akan mendapatkan tenaga perawat yang profesional, mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.
- b. Sarana pelayanan kesehatan dapat menekan angka pegawai yang meminta untuk berhenti karena pindah kerja yang disebabkan kebosanan dalam pekerjaan.
- c. Sarana pelayanan kesehatan dapat terbantu dalam program kesejahteraan perawat melalui pengembangan prestasi pegawai, pemberian promosi dan memotivasi perawat supaya dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.

1.4.3 Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat di sarana pelayanan kesehatan rujukan.

1.5 Keaslian Penelitian

Judul penelitian “Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember” tidak pernah dilakukan, namun terdapat penelitian yang mendukung pada penelitian ini yaitu penelitian milik Meyke Tiku Pasang, Kusri S. Kadar, Rosdiana Natzir (2018) yang berjudul “*Nurse’s Perceptions and Expectations on The Implementation of Career Ladder in Public Hospitals in Makassar*” dan Suroso (2011) yang berjudul “Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas” perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu berada pada tempat penelitian dimana data penelitian akan di ambil di fasilitas layanan kesehatan rujukan yaitu Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember dan juga peneliti menggunakan tambahan panduan tinjauan pustaka Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat. Berikut perbandingan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya di tampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Perbandingan Penelitian

Perbedaan	Penelitian Sebelumnya	Penelitian Sebelumnya	Penelitian Sekarang
Judul Penelitian	<i>Nurses' Perceptions and Expectations on The Implementation of Career Ladder in Public Hospitals in Makassar.</i>	Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas.	Gambaran Persepsi Perawat Tentang Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kab. Jember.
Peneliti	Meyke Tiku Pasang, Kusri S. Kadar, Rosdiana Natzir.	Suroso.	Vespan Candra Surya.
Tahun Penelitian	Tahun 2018.	Tahun 2011.	2020.
Populasi	Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH) sebanyak 105 orang perawat dan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS) sebanyak 212 orang perawat.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas yang berjumlah 158 orang perawat.	Perawat yang bekerja di fasilitas layanan kesehatan rujukan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember 113 orang perawat klinik.
Teknik Sampling	<i>Disproportionate stratified random sampling.</i>	<i>Cluster sampling.</i>	<i>Total sampling.</i>
Tempat Penelitian dan klasifikasi	Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH) dan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS), dengan klasifikasi B.	Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas, dengan klasifikasi B.	Rumah Sakit Umum Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember dengan klasifikasi C.
Instrument Penelitian	Kuesioner dan Wawancara <i>Key Person</i> .	Kuesioner persepsi tentang jenjang karir perawat, kuesioner kepuasan kerja perawat dan kuesioner kinerja perawat pelaksana.	Kuesioner.
Desain penelitian	<i>Descriptive Statistic.</i>	<i>Descriptive Korelasi.</i>	<i>Descriptive.</i>
Teknik Analisa Data	<i>Univariat dan Mann-Whitney.</i>	<i>Univariat, Chi-square dan Regresi logistik berganda.</i>	Univariat dan pengkategorian menggunakan Cut of Point dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

Perbedaan	Penelitian Sebelumnya	Penelitian Sebelumnya	Penelitian Sekarang
Hasil	<p>Hasil penelitian menunjukkan rata-rata persepsi tentang penerapan jenjang karir di dua Rumah Sakit dianggap baik ($m = 3,70$ dan $m = 3,94$), namun terdapat perbedaan persepsi perawat di kedua Rumah Sakit ($P = 0,00$). Kesimpulannya, implementasi tangga karir di ke dua Rumah Sakit telah dianggap baik, akan tetapi Rumah Sakit perlu mendukung perawat dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan perawat antara lain: harapan perawat tentang penerapan jenjang karir menekankan harus ada jadwal pelatihan untuk peningkatan profesional perawat dan evaluasi untuk penilaian lebih lanjut untuk tingkat karir yang lebih tinggi juga dianggap penting, penghargaan atau insentif untuk perawat yang diterima harus sesuai dengan tingkat karir.</p>	<p>Pengembangan karir merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja ($OR = 7,241$) dan tantangan dengan kinerja ($OR = 0,196$). Disarankan agar temuan ini menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan penerapan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan untuk persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir dan kelima indikator dikategorikan baik dengan nilai skor 112 sejumlah 62 orang (54,9 %), indikator pengembangan karir dengan nilai skor 36,69 sejumlah 61 orang (54 %), penghargaan dengan nilai skor 18 sejumlah 83 orang (73,5 %), pengakuan dengan nilai skor 20 sejumlah 66 orang (58,4 %), promosi dengan nilai skor 17 sejumlah 67 orang (59,3 %) dan tantangan dengan nilai skor 21 sejumlah 68 orang (61,1 %). Namun, masih ada responden yang memiliki persepsi kurang terhadap pelaksanaan jenjang karir dan hal tersebut memerlukan tindak lanjut agar dapat merubah persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir dan meningkatkan kepuasan serta kinerja profesionalisme perawat.</p>

BAB. 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perawat

2.1.1 Definisi Perawat

Menurut Perundang-undangan Nomor 38 (2014) menerangkan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang di akui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perawat merupakan sebuah profesi yang memberikan pelayanan keperawatan dalam bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 26 ,2019).

2.1.2 Peran Perawat

Berdasarkan hasil diskusi dalam Lokakarya Nasional Keperawatan pada tahun 1983, empat peran utama perawat yang menjadi dasar pembentukan sistem jenjang karir perawat saat ini antara lain adalah : *Care Provider* atau Perawat Klinis (PK I-V) yaitu perawat berperan memberikan asuhan keperawatan baik langsung maupun tidak langsung dengan metode proses keperawatan. *Educator* atau Perawat Pendidik (PP I-V) yaitu perawat mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat serta tenaga kesehatan yang berada dibawah tanggung jawabnya. *Manager* atau Perawat Manajer (PM I-V) yaitu perawat yang mengelola pelayanan maupun pendidikan keperawatan sesuai dengan manajemen keperawatan dalam kerangka paradigma keperawatan. Kemudian yang terakhir adalah peran perawat sebagai *Researcher* atau Perawat Riset (PR I-V) yaitu perawat yang melakukan identifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian, serta memanfaatkan hasil penelitian untuk

meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan (Lokakarya Nasional Keperawatan, 1983 dalam Budiono, 2016; Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

2.2 Jenjang Karir Perawat

2.2.1 Definisi Jenjang Karir Perawat

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat sesuai dengan bidang pekerjaan serta didapatkan dengan cara menambah kompetensi yang dimiliki setiap individu perawat diartikan sebagai sistem jenjang karir profesional perawat. Penempatan perawat pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, serta memberikan peluang yang lebih baik sesuai kemampuan dan potensi perawat merupakan bagian dari perencanaan dan penerapan rencana karir perawat kemudian proses ini disebut sebagai pengembangan karir (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

Perencanaan dan penerapan rencana karir perawat prosesnya memerlukan pembinaan serta pengawasan yang wajib dilakukan oleh pimpinan Rumah Sakit dimana proses pelaksanaannya melibatkan organisasi profesi. Sistem informasi diperlukan dalam proses mengembangkan karir profesi perawat yang memiliki tujuan supaya perawat dan unit-unit yang memerlukan informasi mengenai alur karir yang jelas dapat dengan mudah diperoleh, kemudian hal ini sangat membantu bidang manajemen dalam kepentingan analisa serta pengambilan keputusan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

2.2.2 Sejarah Perkembangan Model Jenjang Karir Perawat

Perkembangan jenjang karir perawat berawal dari teori *From Novice to Expert* yang dijelaskan oleh Patricia Benner pada tahun 1984 (Patricia Benner, 1984). Berdasarkan sejarahnya konsep jenjang karir perawat telah

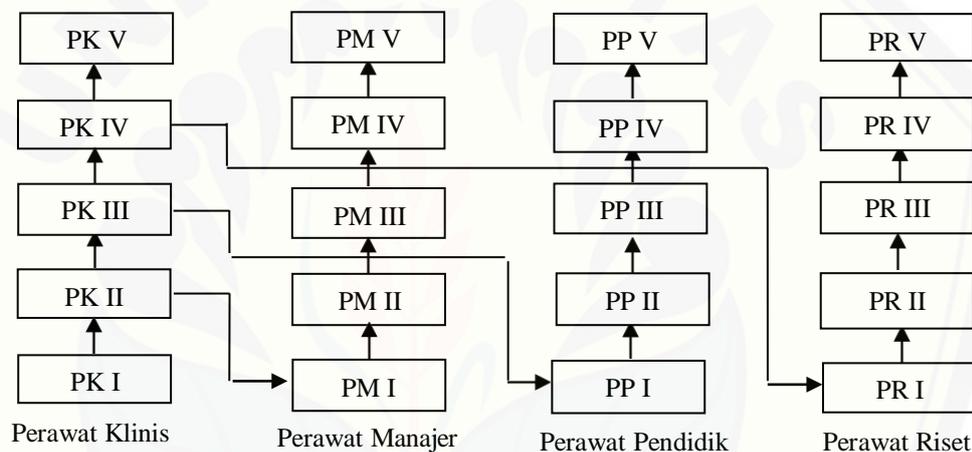
diterapkan di berbagai negara diantaranya adalah Indonesia. Dimana jenjang karir perawat profesional di negara Indonesia telah disusun oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) bersama Departemen Kesehatan dalam bentuk *Pedoman Penyelenggaraan Jenjang Karir Profesional Perawat* tahun 2006 (Suroso, 2011) dan kemudian dikembangkan lagi serta dibahas dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 tahun 2017 tentang *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis* yang dapat dijadikan sebagai pedoman nasional untuk mengembangkan jenjang karir perawat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

2.2.3 Jenjang Karir Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 Tahun 2017

Peningkatan jenjang karir dapat diperoleh dengan cara meningkatkan kompetensi perawat, melalui pendidikan formal berjenjang dan pendidikan informal yang sesuai atau melalui pengalaman praktis klinis yang diakui. Salah satu cara untuk meningkatkan peran perawat profesional di sebuah sarana pelayanan kesehatan adalah melalui jenjang karir dan perawat mempunyai rentang waktu yang cukup panjang untuk menjalani proses perpindahan dari satu jenjang ke jenjang yang lain, kemudian dalam periode waktu tertentu akan dilakukan evaluasi melalui penilaian kerja.

Pedoman yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 tahun 2017 ini secara khusus diterapkan hanya untuk perawat klinis yang melaksanakan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan di sarana pelayanan kesehatan. Secara keseluruhan jenjang karir profesional perawat di Indonesia terdiri dari 4 bidang, meliputi Perawat Klinis (PK) perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok dan masyarakat, Perawat Manajer (PM) perawat yang mengelola

pelayanan keperawatan di sarana kesehatan, baik sebagai pengelola tingkat bawah (*front line manager*), tingkat menengah (*middle management*), maupun tingkat atas (*top manager*), Perawat Pendidik (PP) perawat yang memberikan pendidikan kepada peserta didik di institusi pendidikan keperawatan dan Perawat Peneliti/ Riset (PR) perawat yang bekerja di bidang penelitian keperawatan/ kesehatan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017). Keempat alur jenjang karir profesional perawat ditampilkan dalam gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Jenjang Karir Perawat (PERMENKES No. 40, 2017)

Masing-masing bidang mempunyai 5 (lima) jenjang, diawali dari jenjang generalis, dasar kekhususan, lanjut kekhususan, spesialis, subspecialis/konsultan. Seorang perawat yang akan menjadi Perawat Manajer (PM) level I diwajibkan mempunyai kompetensi Perawat Klinis (PK) level II. Kemudian untuk menjadi Perawat Pendidik (PP) level I diwajibkan mempunyai kompetensi Perawat Klinis (PK) level III. Sedangkan untuk menjadi Perawat Peneliti/ Perawat Riset (PR) level I diwajibkan mempunyai kompetensi Perawat Klinis (PK) level IV.

a. Level karir dan kompetensi perawat di Rumah Sakit diinterpretasikan sesuai jenjang karir perawat klinis (PK I – PK V), diantaranya adalah :

1) Perawat Klinis (PK) I

Asuhan keperawatan dasar khusus pada keterampilan teknis keperawatan merupakan keahlian yang wajib dimiliki oleh seorang perawat saat berada pada jabatan ini dan pelaksanaannya masih berada dibawah bimbingan perawat yang berkompeten. Berikut adalah kompetensi yang harus dimiliki :

- a) Melaksanakan tugas asuhan keperawatan seperti melakukan pengkajian, menetapkan diagnosis keperawatan, menetapkan intervensi dan melaksanakan tindakan keperawatan serta evaluasi.
- b) Wajib menerapkan prinsip etik dan legal.
- c) Menerapkan komunikasi terapeutik setiap menjalankan tugas asuhan keperawatan.
- d) Menerapkan sikap peduli dalam keperawatan.
- e) Mengutamakan prinsip *patient safety*.
- f) Menjalankan prinsip Pengendalian dan Pencegahan Infeksi, untuk mencegah terjadinya penyebaran infeksi nosokomial.
- g) Pada saat menjalankan tugas asuhan keperawatan hendaknya dijalankan secara tim agar prosesnya berjalan lancar sehingga dapat meningkatkan kepuasan pasien.
- h) Dalam setiap tindakan keperawatan yang dilakukan diwajibkan selalu menjaga kualitas.
- i) Perawat memberikan pendidikan kesehatan pada klien ataupun keluarga klien terkait dengan kebutuhan dasar.
- j) Membuat laporan khusus klien dengan mengumpulkan data kuantitatif.
- k) Menjalankan tugas sebagai anggota tim penelitian dengan mengumpulkan data riset.

- l) Menghilangkan unsur suku, agama, ras dan antar golongan (SARA) dalam menjalankan tugas asuhan keperawatan kepada klien.
 - m) Memperllihatkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
 - n) Membina hubungan saling percaya kepada klien dan keluarga klien setiap memulai melakukan tindakan keperawatan.
 - o) Menunjukkan sikap asertif, empati dan etik.
 - p) Perawat wajib mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.
 - q) Perawat diwajibkan menjalankan tugas asuhan keperawatan sesuai dengan kewenangan dan penuh rasa tanggung jawab.
 - r) Perawat dalam bertugas hendaknya memiliki sikap kerja yang efektif dan efisien dalam memberi asuhan keperawatan.
 - s) Menghilangkan sikap saling curiga dan menjaga sikap saling menghargai antar sesama rekan kerja agar tercipta iklim kerja yang kondusif dalam pengelolaan asuhan keperawatan.
- 2) Perawat klinis (PK) II
- Melakukan asuhan keperawatan secara bio, psiko, sosial, spiritual pada klien tanpa bimbingan dan mengelola klien/ sekelompok klien bersama-sama rekan kerja serta memperoleh bimbingan untuk mengatasi masalah yang lebih kompleks merupakan keahlian yang wajib dimiliki perawat saat berada pada jabatan ini. Berikut adalah kompetensi yang harus dimiliki :
- a) Melaksanakan tugas asuhan keperawatan dengan tahapan dan pendekatan proses keperawatan pada klien dengan level ketergantungan pelayanan keperawatan secara sebagian dan menyeluruh.
 - b) Melaksanakan prinsip kepemimpinan setiap melaksanakan tugas asuhan keperawatan.

- c) Melaksanakan metode pengelolaan asuhan keperawatan pada sekelompok klien.
- d) Mencari tahu level ketergantungan klien untuk menentukan perencanaan keperawatan.
- e) Memutuskan jenis perencanaan keperawatan sesuai level ketergantungan klien.
- f) Wajib menerapkan prinsip etik dan legal.
- g) Menerapkan komunikasi terapeutik setiap menjalankan tugas asuhan keperawatan.
- h) Menerapkan sikap peduli yang sesuai dengan ciri khas dan masalah klien.
- i) Kejadian yang berkaitan dengan keselamatan klien dan manajemen risiko klinis wajib dilakukan evaluasi oleh perawat secara berkala.
- j) Kejadian dan risiko infeksi pada klien wajib dilakukan evaluasi oleh perawat supaya tidak terjadi infeksi nosokomial.
- k) Melaksanakan asuhan keperawatan kepada klien yang dikelola secara bersama-sama antar rekan kerja.
- l) Menerapkan kontrol kualitas dengan satu cara tertentu sesuai dengan kebijakan Rumah Sakit tempat kerja
- m) Melaksanakan kualitas kontrol asuhan keperawatan.
- n) Menyimpulkan kebutuhan informasi pendidikan klien dan keluarga secara bio, psiko, sosial dan spiritual.
- o) Merencanakan edukasi sesuai dengan kebutuhan klien dan keluarga.
- p) Melaksanakan promosi dan pendidikan kesehatan yang ditujukan kepada setiap individu dalam keadaan sehat atau sakit.
- q) Melakukan kajian atas pencapaian pendidikan kesehatan dan rencana tindak lanjut.

- r) Melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran pada tenaga perawat dengan bermain peran di bawah bimbingan dan praktikan.
- s) Melaksanakan proses pembelajaran dengan merefleksikan pengalaman tenaga keperawatan yang aktual serta menarik dalam memberikan dan mengelola asuhan keperawatan di tempat kerja dengan cara berdiskusi antar sesama rekan kerja yang selanjutnya disebut diskusi refleksi kasus (DRK) untuk meningkatkan kualitas pemberian asuhan keperawatan yang berpedoman kepada standar yang telah ditetapkan.
- t) Memanfaatkan hasil penelitian di bidang keperawatan untuk memperbaharui ilmu pengetahuan dengan tujuan meningkatkan kualitas dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien.
- u) Ikut serta dalam proses pelaksanaan penelitian keperawatan yang sifatnya mengeksplorasi serta menggambarkan secara lengkap fenomena atau kenyataan yang ada.
- v) Melaksanakan observasi keperawatan.
- w) Menghilangkan unsur suku, agama, ras dan antar golongan (SARA) dalam menjalankan tugas asuhan keperawatan kepada klien.
- x) Memperlihatkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- y) Membina hubungan saling percaya kepada klien dan keluarga klien setiap memulai melakukan tindakan keperawatan.
- z) Menunjukkan sikap asertif, empati dan etik.
- aa) Perawat wajib mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.
- bb) Perawat diwajibkan menjalankan tugas asuhan keperawatan sesuai dengan kewenangan dan penuh rasa tanggung jawab.

- cc) Perawat dalam bertugas hendaknya memiliki sikap kerja yang efektif dan efisien dalam memberi asuhan keperawatan kepada klien.
- dd) Menghilangkan sikap saling curiga dan menjaga sikap saling menghargai antar sesama rekan kerja agar tercipta iklim kerja yang kondusif dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

3) Perawat Klinis (PK) III

Melakukan asuhan keperawatan secara menyeluruh pada area khusus dan mengembangkan pelayanan keperawatan berdasarkan penelitian dan melaksanakan pembelajaran klinis merupakan keahlian yang wajib dimiliki perawat saat berada pada jabatan ini. Berikut adalah kompetensi yang harus dimiliki :

- a) Melaksanakan tugas asuhan keperawatan kepada klien dengan level ketergantungan pelayanan keperawatan secara sebagian dan menyeluruh dengan masalah kompleks di wilayah keperawatan spesifik.
- b) Melaksanakan filosofi dasar keperawatan pada wilayah keperawatan spesifik.
- c) Melaksanakan penyelesaian dan memutuskan masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan di unit keperawatan.
- d) Memutuskan jenis perencanaan keperawatan sesuai level ketergantungan klien pada lingkup wilayah spesifik.
- e) Melaksanakan prinsip kepemimpinan setiap melaksanakan tugas asuhan keperawatan.
- f) Melaksanakan metode pengelolaan asuhan keperawatan pada unit ruang rawat.
- g) Menerapkan cara pendelegasian tugas yang sesuai saat melaksanakan proses pengelolaan asuhan keperawatan di unit ruang rawat.

- h) Memutuskan masalah kualitas asuhan keperawatan berdasarkan evaluasi standar dan kebijakan mutu.
- i) Menerapkan analisis akar masalah (*Root Cause Analysis/ RCA*) dan memberikan penilaian prioritas risiko terhadap masalah klinis.
- j) Mencari tahu kebutuhan belajar klien dan keluarga secara bio, psiko, sosial, spiritual sesuai dengan masalah kesehatan klien di wilayah spesifik.
- k) Mencari tahu dan memilih sumber-sumber yang sudah ada untuk pendidikan kesehatan pada wilayah spesifik.
- l) Melaksanakan proses penyelesaian masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan.
- m) Menerapkan komunikasi terapeutik setiap menjalankan tugas asuhan keperawatan pada wilayah spesifik sesuai dengan ciri khas dan masalah yang dialami klien dan keluarga.
- n) Menerapkan sikap peduli yang sesuai dengan ciri khas dan masalah klien di wilayah spesifik.
- o) Melaksanakan prinsip kerjasama interdisiplin.
- p) Melakukan kontrol kualitas asuhan keperawatan di unit.
- q) Merencanakan edukasi sesuai dengan kebutuhan belajar klien dan keluarga pada wilayah spesifik.
- r) Melaksanakan promosi dan pendidikan kesehatan yang ditujukan kepada setiap individu dalam keadaan sehat atau sakit pada wilayah spesifik.
- s) Melakukan kajian atas pencapaian pendidikan kesehatan pada wilayah spesifik dan rencana tindak lanjut.
- t) Melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran pada tenaga perawat dengan bermain peran pada wilayah spesifik.
- u) Menafsirkan hasil penelitian dalam pemberian asuhan keperawatan pada wilayah spesifik.

- v) Memanfaatkan hasil penelitian di bidang keperawatan untuk memperbaharui ilmu pengetahuan dengan tujuan meningkatkan kualitas dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien di wilayah spesifik.
 - w) Ikut serta dalam proses penelitian keperawatan yang bersifat deskriptif analitik dan inferensial.
 - x) Menghilangkan unsur suku, agama, ras dan antar golongan (SARA) dalam menjalankan tugas asuhan keperawatan kepada klien.
 - y) Memperlihatkan sikap penghargaan dan keyakinan terhadap pasien.
 - z) Membina hubungan saling percaya kepada klien dan keluarga klien setiap memulai melakukan tindakan keperawatan.
 - aa) Menunjukkan sikap asertif, empati dan etik.
 - bb) Perawat wajib mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.
 - cc) Perawat diwajibkan menjalankan tugas asuhan keperawatan sesuai dengan kewenangan dan penuh rasa tanggung jawab.
 - dd) Perawat dalam bertugas hendaknya memiliki sikap kerja yang efektif dan efisien dalam memberi asuhan keperawatan kepada klien.
 - ee) Menghilangkan sikap saling curiga dan menjaga sikap saling menghargai antar sesama rekan kerja agar tercipta iklim kerja yang kondusif dalam pengelolaan asuhan keperawatan.
- 4) Perawat Klinis (PK) IV

Melakukan asuhan keperawatan pada masalah klien yang kompleks di wilayah spesialisasi dengan pendekatan tata kelola klinis secara interdisiplin, multidisiplin, serta melakukan penelitian untuk mengembangkan praktek keperawatan dan pembelajaran klinis merupakan keahlian yang wajib dimiliki perawat saat berada pada jabatan ini. Berikut adalah kompetensi yang harus dimiliki :

- a) Melaksanakan tugas asuhan keperawatan yang ditujukan kepada klien dengan level ketergantungan pelayanan keperawatan secara menyeluruh dengan masalah kompleks di wilayah spesialisik.
- b) Memutuskan macam-macam perencanaan keperawatan pada lingkup masalah klien yang kompleks di wilayah spesialisik.
- c) Menjalankan tata kelola klinis dalam pelayanan keperawatan.
- d) Melaksanakan kajian ulang terhadap efektifitas sistem pemberian tugas yang cocok dipergunakan dalam pengelolaan asuhan keperawatan di unit.
- e) Menyusun parameter keberhasilan perencanaan keperawatan.
- f) Memutuskan pengelolaan asuhan keperawatan kepada klien dengan masalah kompleks pada wilayah spesialisik.
- g) Menerapkan usaha-usaha perbaikan kualitas.
- h) Melaksanakan proses penyelesaian masalah etik, legal dalam asuhan keperawatan dalam berbagai lingkup pelayanan keperawatan.
- i) Menerapkan komunikasi terapeutik kepada pasien dan keluarga pasien pada wilayah spesialisik disaat menjalankan tugas asuhan keperawatan sesuai dengan ciri khas dan masalah yang dialami klien dan keluarga.
- j) Pada permasalahan klien dengan kasus spesialisik, perawat hendaknya selalu menunjukkan sikap peduli.
- k) Menerapkan risiko klinis menggunakan pendekatan *Healthcare Failure Mode & Effect Analysis* atau Analisis Efek & Mode Kegagalan di Pelayanan Kesehatan (HFMEA).
- l) Kerjasama interdisiplin/ interprofesional merupakan metode yang harus selalu diterapkan oleh perawat.
- m) Perawat mampu memberdayakan sumber daya yang terlibat sebagai usaha perbaikan kualitas asuhan keperawatan.

- n) Melaksanakan kontrol kualitas asuhan keperawatan di beberapa unit.
- o) Menciptakan metode pembelajaran sesuai dengan kebutuhan belajar klien dan keluarga pada wilayah spesialistik.
- p) Melaksanakan promosi dan pendidikan kesehatan yang ditujukan kepada klien dan keluarga pada wilayah spesialistik.
- q) Melakukan kajian atas pencapaian pendidikan kesehatan pada wilayah spesialistik dan rencana tindak lanjut.
- r) Mampu menerapkan metode bermain peran pada wilayah spesialistik sebagai proses pengajaran dan pembelajaran pada tenaga perawat.
- s) Mengolah dan memanfaatkan data hasil penelitian untuk memperbaharui ilmu pengetahuan dengan tujuan meningkatkan kualitas dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien di wilayah spesialistik.
- t) Menghilangkan unsur suku, agama, ras dan antar golongan (SARA) dalam menjalankan tugas asuhan keperawatan kepada klien.
- u) Memperlihatkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
- v) Membina hubungan saling percaya kepada klien dan keluarga klien setiap memulai melakukan tindakan keperawatan.
- w) Menunjukkan sikap asertif, empati dan etik.
- x) Perawat wajib mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.
- y) Perawat diwajibkan menjalankan tugas asuhan keperawatan sesuai dengan kewenangan dan penuh rasa tanggung jawab.
- z) Perawat dalam bertugas hendaknya memiliki sikap kerja yang efektif dan efisien dalam memberi asuhan keperawatan kepada klien.

aa) Menghilangkan sikap saling curiga dan menjaga sikap saling menghargai antar sesama rekan kerja agar tercipta iklim kerja yang kondusif dalam pengelolaan asuhan keperawatan.

5) Perawat klinis (PK) V

Perawat yang berada pada jabatan ini diwajibkan mampu memberikan konsultasi, melakukan tata kelola secara transdisiplin, serta melakukan penelitian dengan tujuan untuk pengembangan praktik, profesi dan kependidikan keperawatan. Berikut adalah kompetensi yang harus dimiliki :

- a) Menerapkan sikap peduli yang sesuai dengan ciri khas dan masalah klien yang kompleks di wilayah spesialisik.
- b) Menyimpulkan teknik penyelesaian akar masalah dan risiko klinis secara lintas disiplin.
- c) Menganalisa potensi risiko klinis dari perencanaan keperawatan.
- d) Melaksanakan standar dan model kerjasama asuhan keperawatan secara interdisiplin/ interprofesional dalam pelayanan kesehatan, transdisiplin.
- e) Menjalankan tata kelola klinis dalam pelayanan kesehatan.
- f) Memperbaharui sistem pelimpahan tugas berdasarkan bukti ilmiah.
- g) Menyusun parameter kinerja kunci pengelolaan asuhan klien dengan masalah kompleks pada wilayah spesialisik sebagai pedoman penilaian.
- h) Memperbaharui sistem perbaikan kualitas asuhan keperawatan berdasarkan bukti ilmiah.
- i) Memakai filosofi dasar keperawatan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pemberian asuhan keperawatan spesialisik.

- j) Memberikan pertimbangan klinis sebagai konsultan dalam asuhan keperawatan klien dengan masalah klien yang kompleks di wilayah spesialisik.
- k) Melaksanakan bimbingan tata laku dan pertimbangan etik profesi, legal dalam lingkup pelayanan keperawatan.
- l) Di dalam proses tugas pelayanan asuhan keperawatan selalu menerapkan komunikasi terapeutik sesuai dengan ciri khas dan masalah klien yang kompleks di wilayah spesialisik sebagai konsultan.
- m) Menerapkan kerjasama secara interdisiplin/ interprofesional dalam pelayanan kesehatan, transdisiplin.
- n) Memberikan bimbingan klinis dalam asuhan keperawatan pada klien dengan masalah kompleks pada wilayah spesialisik.
- o) Memperbaharui bermacam cara perencanaan keperawatan berdasarkan bukti ilmiah.
- p) Memperbaharui sistem sebagai usaha dalam meningkatkan kualitas asuhan keperawatan secara terus-menerus.
- q) Melakukan bimbingan dan pendidikan kesehatan baik bagi peserta didik, rekan kerja, klien, atau rekan profesi sesuai kebutuhan.
- r) Memberikan pendampingan secara hukum sebagai bimbingan dalam pelaksanaan preceptorship dan mentorship.
- s) Melakukan kajian hasil penelitian untuk menyimpulkan perencanaan keperawatan.
- t) Melakukan penelitian keperawatan semi eksperimental dan eksperimental.
- u) Menghilangkan unsur suku, agama, ras dan antar golongan (SARA) dalam menjalankan tugas asuhan keperawatan kepada klien.

- v) Memperllihatkan sikap pengharapan dan keyakinan terhadap pasien.
 - w) Membina hubungan saling percaya kepada klien dan keluarga klien setiap memulai melakukan tindakan keperawatan.
 - x) Menunjukkan sikap asertif, empati dan etik.
 - y) Perawat wajib mematuhi standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.
 - z) Perawat diwajibkan menjalankan tugas asuhan keperawatan sesuai dengan kewenangan dan penuh rasa tanggung jawab.
 - aa) Perawat dalam bertugas hendaknya memiliki sikap kerja yang efektif dan efisien dalam memberi asuhan keperawatan kepada klien.
 - bb) Menghilangkan sikap saling curiga dan menjaga sikap saling menghargai antar sesama rekan kerja agar tercipta iklim kerja yang kondusif dalam pengelolaan asuhan keperawatan.
- b. Ketentuan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis
- Seorang perawat klinis yang akan meningkatkan jenjang karir profesionalnya menuju tingkat yang lebih tinggi, harus melewati prosedur pengembangan profesional terus-menerus dan pengakuan terhadap keahlian yang dimiliki berlandaskan pengalaman kerja dan kinerja praktik keperawatan, perawat klinis juga wajib menyelesaikan persyaratan tingkat pendidikan, pengalaman kerja klinis keperawatan sesuai wilayah kekhususan dan juga persyaratan kompetensi yang sudah ditetapkan.

Kenaikan jenjang karir profesional perawat harus melewati prosedur pengembangan profesional secara terus-menerus yang berlandaskan pendidikan dan dapat ditempuh melalui :

1) Pendidikan Formal

a) Perawat klinis (PK) I (*Novice*)

Diwajibkan memiliki sertifikat pra klinis, selain itu memiliki

background pendidikan D-III Keperawatan dengan masa klinis level I selama 3-6 tahun dan pengalaman kerja ≥ 1 tahun atau Ners dengan masa klinis level I selama 2-4 tahun dan pengalaman kerja ≥ 1 tahun.

b) Perawat Klinis (PK) II (*Advance Beginner*)

Diwajibkan memiliki sertifikat Perawat Klinis (PK) I, selain itu memiliki *background* pendidikan D-III Keperawatan dengan masa klinis level II selama 6-9 tahun dan pengalaman kerja ≥ 4 tahun atau Ners dengan masa klinis level II selama 4-7 tahun dan pengalaman kerja ≥ 3 tahun.

c) Perawat Klinis (PK) III (*competent*)

Diwajibkan memiliki sertifikat Perawat Klinis (PK) II untuk lulusan D-III Keperawatan dan Ners, selain itu memiliki *background* pendidikan D-III Keperawatan dengan masa klinis level III selama 9-12 tahun dan pengalaman kerja ≥ 10 tahun atau Ners dengan masa klinis level III selama 6-9 tahun dan pengalaman kerja ≥ 7 tahun atau Ners Spesialis I dengan masa klinis level III selama selama 2-4 tahun dan pengalaman kerja 0 tahun.

d) Perawat Klinis (PK) IV (*Proficient*)

Diwajibkan memiliki sertifikat Perawat Klinis (PK III), selain itu memiliki *background* pendidikan Ners dengan masa klinis level IV selama 9–12 tahun dan pengalaman kerja ≥ 13 tahun atau Ners Spesialis I dengan masa klinis level IV selama 6–9 tahun dan pengalaman kerja ≥ 2 tahun.

e) Perawat Klinis (PK) V (*Expert*)

Memiliki masa klinis level 5 hingga tiba waktu pensiun, selain itu memiliki *background* pendidikan Ners Spesialis I serta wajib memiliki sertifikat Perawat Klinis (PK) IV dengan pengalaman kerja ≥ 4 tahun atau Ners Spesialis II (Konsultan) dengan pengalaman kerja 0 tahun.

- 2) Pendidikan Berkelanjutan Berbasis Kompetensi (Sertifikasi)
 - a) Perawat Klinis (PK) I (*Novice*)

Perawat klinis (PK) diwajibkan memiliki sertifikat pra klinis. Selain itu harus memiliki *background* D-III Keperawatan dengan masa klinis level I selama 3-6 tahun dan pengalaman kerja ≥ 1 tahun atau Ners dengan masa klinis level I selama 2-4 tahun dan pengalaman kerja ≥ 1 tahun.
 - b) Perawat Klinis (PK) II (*Advance Beginner*)

Perawat klinis (PK) II diwajibkan memiliki sertifikat Perawat Klinis (PK) I, selain itu harus memiliki *background* D-III Keperawatan dengan menempuh masa klinis level II selama 6-9 tahun dan pengalaman kerja ≥ 4 tahun atau Ners dengan masa klinis level II selama 4-7 tahun dan pengalaman kerja ≥ 3 tahun.
 - c) Perawat Klinis (PK) III (*competent*)

Perawat klinis (PK) III diwajibkan memiliki sertifikat Perawat Klinis (PK) II dan sertifikasi teknikal, selain itu memiliki *background* D-III Keperawatan dengan masa klinis level III selama 9-12 tahun dan pengalaman kerja ≥ 10 tahun atau Ners dengan masa klinis level III selama 6-9 tahun dan pengalaman kerja ≥ 7 tahun.
 - d) Perawat klinis (PK) IV (*Proficient*)

Perawat klinis (PK) IV diwajibkan memiliki sertifikat Perawat Klinis (PK) III serta sertifikasi teknikal II selain itu memiliki *background* D-III Keperawatan dengan masa klinis level IV sampai memasuki waktu pensiun dan pengalaman kerja ≥ 19 tahun atau Ners dengan klinis level IV selama 9 – 12 tahun dan pengalaman kerja ≥ 13 .
 - e) Perawat Klinis (PK) V (*Expert*)

Perawat klinis (PK) V diwajibkan memiliki sertifikat Perawat Klinis (PK) IV serta sertifikasi teknikal II, selain itu memiliki

background Ners dengan masa klinis level V sampai tiba waktu pensiun dan pengalaman kerja ≥ 22 .

2.2.4 Manfaat Penerapan Sistem Jenjang Karir Perawat

Suroso (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa sistem jenjang karir perawat apabila dijalankan di sarana pelayanan kesehatan dengan baik dan benar sesuai dengan pedoman akan memberikan banyak keuntungan diantaranya adalah :

- a. Pengembangan karir merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.
- b. Sistem jenjang karir dapat meningkatkan pengakuan dari profesi lain terhadap peran perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien dalam bentuk pengambilan keputusan, peningkatan kewenangan dan otonomi mengenai kehidupan kerja mereka.
- c. Sistem jenjang karir klinik memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang karir dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan.
- d. Program karir yang terus-menerus dan menantang bagi pegawai mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta keterampilan spesialis dan pemindahan kerja.
- e. Promosi berkaitan erat dengan peningkatan status, perubahan jabatan, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang lebih besar.

2.2.5 Tujuan Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017)

- a. Mengatasi *dead end job/ career*.
- b. Mengurangi jumlah *turn over* perawat.
- c. Membantu mengontrol perjalanan karir perawat agar berfungsi dengan baik dan benar melalui cara mengatur ulang sistem promosi berdasarkan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan.

- d. Membantu pasien untuk mendapatkan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan efisien disebabkan meningkatnya sikap profesionalisme perawat melalui jenjang karir.
- e. Membantu meningkatkan kepuasan perawat dalam berkarir dan perawat merasa bangga terhadap profesi yang ditekuninya.

2.2.6 Faktor-Faktor Karakteristik Perawat Yang Mempengaruhi Jenjang Karir

a. Umur

Umur adalah faktor demografi penting yang mempengaruhi semua dimensi/ 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 atau karir (Suriastini, 2006).

Umur perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas sebagian besar berada pada rentang 30-40 tahun. Perawat dengan komposisi usia tersebut dapat berdampak positif terhadap Rumah Sakit jika dikelola dengan sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan yang baik (Suroso, 2011).

b. Jenis Kelamin

Hasil analisa memperlihatkan tidak terdapat perbedaan nilai yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan mengenai sikap mereka terhadap pengembangan karir. Artinya sikap terhadap pengembangan karir antara karyawan laki-laki dan perempuan adalah sama. Berbagai indikator dalam pengembangan karir didunia pekerjaan tidak membedakan kesempatan untuk memperolehnya bagi karyawan laki-laki atau perempuan (Lestari, 2015).

c. Tingkat Pendidikan

Persyaratan menempuh pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemampuan yang berlandaskan pengalaman kerja dan kinerja praktik

keperawatan, serta telah memiliki persyaratan kompetensi yang telah ditetapkan maka perawat tersebut dapat menuju ke jenjang karir profesional yang lebih tinggi (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

d. Status Perkawinan

Seorang karyawan yang sudah menikah merupakan alasan yang menyebabkan berhentinya perawat (terutama perawat wanita), dikarenakan alasan keluarga seperti ikut kerja suami pindah kerja keluar daerah dan tidak adanya pengasuh untuk anak-anak mereka sehingga suami tidak mengizinkan bekerja (Muliana, 2013).

e. Lama Kerja

Pengalaman dan loyalitas di suatu perusahaan tidak menjamin karyawan dapat mengembangkan karirnya karena tidak hanya lama bekerja karyawan yang dinilai melainkan ada faktor-faktor lain yang lebih menunjang pengembangan karir karyawan (Nandy, 2015).

f. Level Jenjang Karir

Di dalam jurnal penelitian milik Kusumah (2019) memperlihatkan banyak ketidakcocokan antara *job description* dengan penerapannya dilapangan. Beberapa faktor yang menyebabkan antara lain adalah ketidakcocokan pembagian jumlah perawat klinis pada setiap levelnya yang tidak merata pada setiap *shift* yang terdapat di ruangan, banyak asumsi perawat yang mengatakan semakin tinggi jenjang karir maka beban kerja yang diterima akan semakin meningkat. Hal ini tentunya juga berpengaruh kepada kepuasan kerja perawat sendiri.

g. Status Kepegawaian

Di dalam tesis milik 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 memilih berhenti bekerja disebabkan karena telah diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah lain, sehingga perawat akan lebih memilih karir yang menjamin hari

tua perawat tersebut. Sebaliknya hal ini tidak akan dialami oleh perawat yang berstatus Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS).

2.3 Persepsi

2.3.1 Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Kunci utama untuk memahami persepsi adalah berada pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi (Thoha, 2014).

2.3.2 Tahap–Tahap Persepsi

Proses persepsi meliputi seleksi, penyusunan dan penafsiran. Menurut Thoha (2014) proses persepsi memiliki subproses persepsi antara lain :

a. Stimulus (situasi)

Persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan dengan suatu situasi atau suatu stimulus yang berupa penginderaan dekat dan langsung atau lingkungan sosial kultur yang menyeluruh.

b. Registrasi

Fase registrasi ditandai dengan mekanisme fisik berupa penginderaan dan terpengaruhinya syaraf seseorang.

c. Interpretasi

Informasi yang masuk kemudian akan dilakukan interpretasi. Interpretasi seseorang terhadap suatu informasi, kemungkinan akan berpengaruh terhadap bentuk respon yang akan ditunjukkan oleh orang tersebut terhadap stimulus yang masuk. Thoha (2014), menyatakan bahwa proses interpretasi sangat tergantung pada cara pendalaman, motivasi dan kepribadian seseorang. Pendalaman, motivasi dan kepribadian seseorang akan berbeda dengan orang lain.

d. Umpan balik (*feed back*)

Umpan balik adalah subproses tahap akhir yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Persepsi

Setiap saat seseorang akan terpapar dengan stimulus yang jenisnya beragam melalui pancaindera. Stimulus yang masuk kemungkinan akan menguras energi, jika semua ditanggapi tanpa kontrol dan pemilihan. Kondisi ini menurut peneliti, memerlukan pemilihan persepsi, sehingga dapat ditentukan informasi yang diperlukan dan yang tidak diperlukan. Terkait dengan pemilihan persepsi terdapat dua faktor yang mempengaruhi pemilihan persepsi diantaranya adalah :

- a. Faktor eksternal yang mempengaruhi pemilihan persepsi diantaranya adalah intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan, gerakan dan hal-hal yang baru termasuk ketidakasingan.
- b. Faktor internal yang mempengaruhi pemilihan persepsi diantaranya adalah proses belajar, motivasi dan kepribadian (Thoha, 2008).

Terkait persepsi perawat terhadap jenjang karir dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal pemilihan persepsi tersebut. Sebagai contoh ketika jenjang karir dianggap sebagai hal yang baru dan sedang dipelajari, maka akan menjadi stimulus yang mudah masuk dan menarik kognitif perawat untuk selanjutnya masuk pada proses persepsi (Suroso, 2011).

2.3.4 Pengukuran Persepsi Tentang Jenjang Karir

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan kuesioner persepsi tentang jenjang karir yang terdiri dari 40 pernyataan dan terdiri dari 5 komponen yaitu pengembangan karir, pengakuan, penghargaan, tantangan dan promosi (Suroso, 2011).

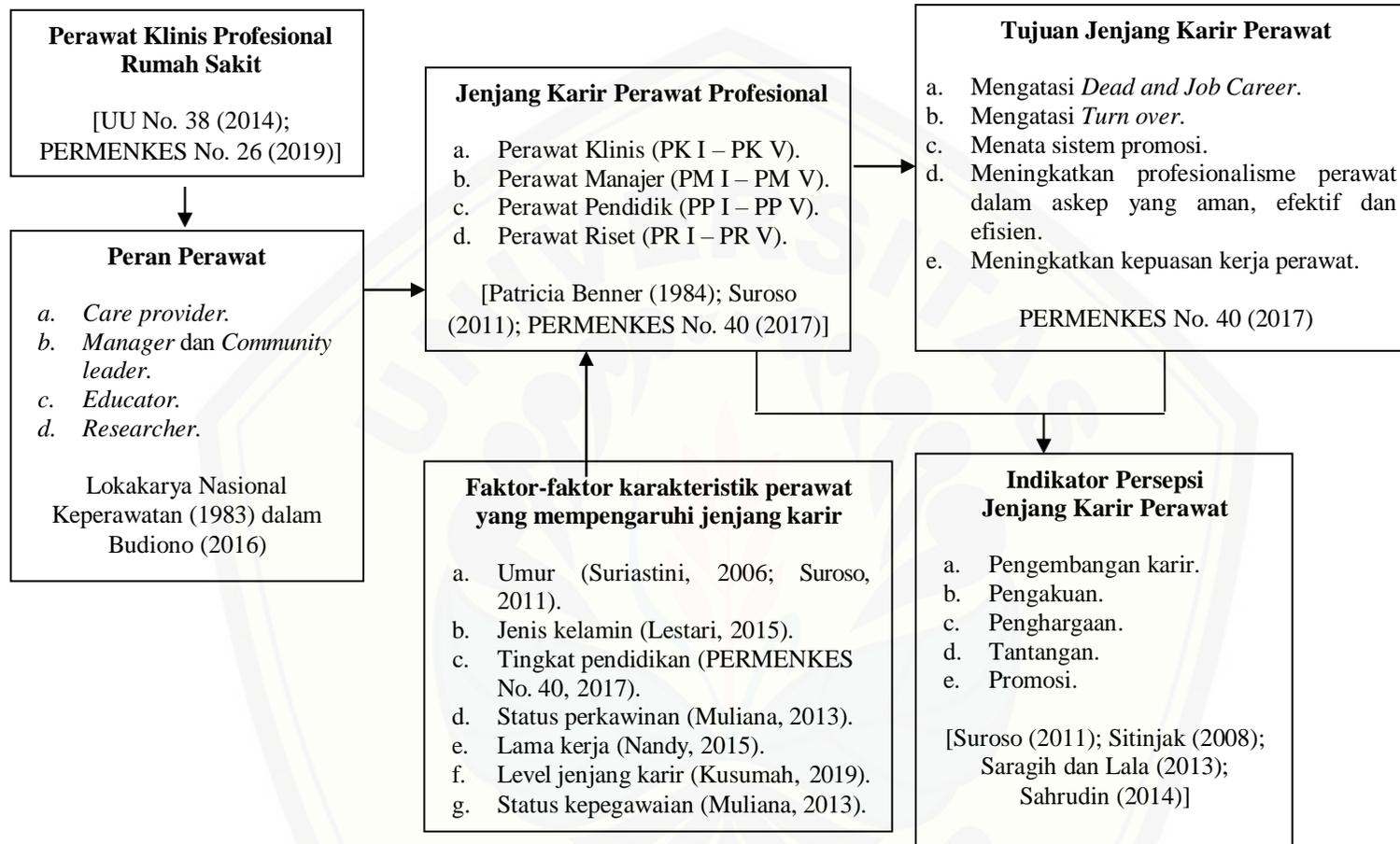
2.4 Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat

Menurut pendapat Suroso (2011) didalam tesisnya dikemukakan bahwa belum direalisasikannya sistem jenjang karir secara optimal dapat berpengaruh terhadap persepsi perawat tentang jenjang karir yang selanjutnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat. Hal ini juga dibuktikan dalam jurnal penelitian yang dilakukan Saragih dan Lala (2013) diperoleh hasil dari 228 perawat di Rumah Sakit Santo Borromeus diperoleh responden (55,7 %) perawat memiliki jenjang karir yang tidak sesuai sehingga berakibat pada tingkat kepuasan kerja perawat yang rendah dan hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2008) di Rumah Sakit Persekutuan Gereja-gereja Indonesia (PGI) Cikini Jakarta, bahwa sistem jenjang karir berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat. Tidak dilaksanakannya jenjang karir perawat di Rumah Sakit akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Perawat berasumsi bahwa kinerja yang mereka lakukan selama bekerja tidak dihargai dan hal ini menyebabkan perawat memilih untuk meninggalkan Rumah Sakit atau *turn over* (Ratanto, Mustikasari & Kuntarti, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian Sahrudin (2014) di Rumah Sakit Krakatau Medika (RSKM) Cilegon, disimpulkan bahwa perawat memiliki persepsi yang baik mengenai jenjang karir dan sub variabel jenjang karir yaitu: pengembangan karir, penghargaan, promosi dan tantangan, hal tersebut disebabkan oleh keuntungan dari jenjang karir yang dapat meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Suroso (2011) mengenai persepsi perawat tentang jenjang karir di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas dijelaskan perawat memiliki persepsi yang baik terhadap jenjang karir yaitu : perawat memiliki persepsi baik (57 %) terhadap pengembangan karir yang merupakan faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, perawat memiliki persepsi baik (61 %) terhadap pengakuan dan

penghargaan, dimana sistem jenjang karir dapat meningkatkan pengakuan dari profesi lain terhadap peran perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien dalam bentuk pengambilan keputusan, peningkatan kewenangan dan otonomi mengenai kehidupan kerja mereka, kemudian sistem jenjang karir klinik juga memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan, perawat memiliki persepsi baik (68 %) terhadap program karir yang berkelanjutan dan dianggap sesuatu yang menantang bagi pegawai mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta keterampilan spesialis dan pemindahan pekerjaan, perawat memiliki persepsi baik (59 %) terhadap promosi berkaitan erat dengan peningkatan status, perubahan gelar, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang lebih besar.

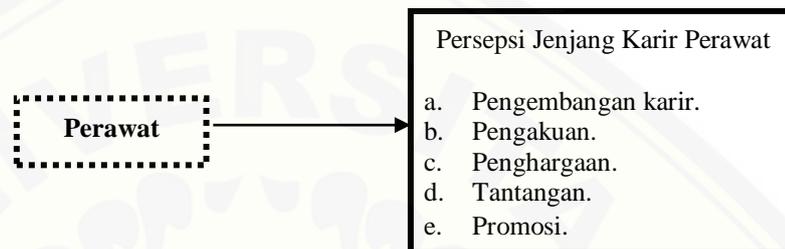
2.5 Kerangka Teori



Gambar 2.2 Kerangka Teori Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat.

BAB. 3 KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESA PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan : Diteliti =

Tidak Diteliti =

3.2 Hipotesa Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini tidak menentukan hipotesa.

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Perawat

Gambaran umum karakteristik perawat disajikan pada tabel 5.1 :

Tabel 5.1 Distribusi Umur dan Lama Bekerja Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember.

No	Variabel	Mean	Median	Min-Maks
1.	Umur	37,17	38	24-52
2.	Lama Kerja di RSD Balung	11,44	12	0,8-20

Sumber : Data Primer, 10 Januari–10 Februari 2020

Berdasarkan tabel 5.1 peneliti menyimpulkan umur perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember yaitu kurang lebih berumur 38 tahun dengan rentang umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 52 tahun. Sedangkan lama kerja perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember kurang lebih 12 tahun dengan rentang lama kerja terbaru adalah 0,8 bulan dan terlama adalah 20 tahun. Informasi lainnya telah dicantumkan dalam tabel 5.2.

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember.

No	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	48	42,5 %
	b. Perempuan	65	57,5 %
	Total	113	100
2.	Pendidikan		
	a. D-III Keperawatan	73	64,6 %
	b. D-IV Keperawatan	2	1,8 %
	c. S1 Keperawatan	10	8,8 %
	d. S1 Keperawatan dan Ners	28	24,8 %
	Total	113	100
3.	Status Perkawinan		
	a. Belum menikah	3	2,7 %
	b. Sudah menikah	110	97,3 %
	Total	113	100

No	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
4.	Level Jenjang Karir		
	a. PK I	27	23,9 %
	b. PK II	72	63,7 %
	c. PK III	14	12,4 %
	Total	113	100
5.	Status Kepegawaian		
	a. Non PNS	54	47,8 %
	b. PNS	59	52,2 %
	Total	113	100
6.	Ruang Penempatan Kerja di RS		
	a. Instalasi Gawat Darurat (IGD)	15	13,3 %
	b. Ruang Mawar	10	8,8 %
	c. Ruang Melati	11	9,7 %
	d. Ruang Dahlia	11	9,7 %
	e. Ruang Perinatologi	11	9,7 %
	f. Ruang Instalasi Care Unit (ICU)	10	8,8 %
	g. Ruang Flamboyan	11	9,7 %
	h. Ruang Instalasi Bedah Sentral (IBS)	24	21,2 %
	i. Rawat Jalan	10	8,8 %
	Total	113	100

Sumber : Data Primer, 10 Januari–10 Februari 2020

Berdasarkan tabel 5.2 peneliti menyimpulkan lebih dari separuh responden perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember berjenis kelamin perempuan sebanyak 65 orang (57,5 %), tingkat pendidikan terbanyak adalah D-III Keperawatan sebanyak 73 orang (64,6 %), status perkawinan mayoritas sudah menikah sebanyak 110 orang (97,3 %), level jenjang karir perawat terbanyak adalah Perawat Klinis (PK) II sebanyak 72 orang (63,7 %), status kepegawaian lebih dari separuh responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 59 orang (52,2 %) dan ruang penempatan kerja di Rumah Sakit (RS) terbanyak berada di Ruang Instalasi Bedah Sentral (IBS) sebanyak 24 orang (21,2 %).

5.1.2 Persepsi Jenjang Karir Perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Persepsi Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember.

No	Variabel Persepsi Jenjang Karir Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Persepsi kurang	51	45,1
2.	Persepsi baik	62	54,9
	Total	113	100

Sumber : Data Primer, 10 Januari–10 Februari 2020

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.3 peneliti menyimpulkan lebih dari separuh responden mempersepsikan jenjang karir yang telah dijalankan di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember memiliki persepsi baik dengan jumlah 62 orang (54,9 %).

5.1.3 Indikator Persepsi Jenjang Karir

Indikator persepsi jenjang karir terdiri dari lima indikator dengan pengkategorian menjadi dua tingkat disetiap indikator persepsi jenjang karir yaitu persepsi kurang dan persepsi baik. Uji normalitas dilakukan di setiap indikator persepsi jenjang karir untuk membantu memudahkan proses pengkategorian. Indikator pengembangan karir kategori persepsi kurang dengan skor $< \text{cut of point mean } 36,69$ dan persepsi baik dengan skor $\geq \text{cut of point mean } 36,69$, dikarenakan data pengembangan karir berdistribusi normal sehingga disebut *mean* dengan skor signifikan ($p=0,115$) lebih besar dari ($p=0,05$). Indikator penghargaan kategori persepsi kurang dengan skor $< \text{cut of point median } 18$ dan persepsi baik dengan skor $\geq \text{cut of point median } 18$, dikarenakan data penghargaan berdistribusi tidak normal sehingga disebut *median* dengan skor signifikan ($p=0,000$) lebih kecil dari ($p=0,05$). Indikator pengakuan kategori persepsi kurang dengan skor $< \text{cut of point median } 20$ dan persepsi baik dengan skor $\geq \text{cut of point median } 20$, dikarenakan data pengakuan berdistribusi tidak normal sehingga disebut *median* dengan skor signifikan ($p=0,000$).

lebih kecil dari ($p=0,05$). Indikator promosi kategori persepsi kurang dengan skor $< cut\ of\ point\ median\ 17$ dan persepsi baik dengan skor $\geq cut\ of\ point\ median\ 17$, dikarenakan data promosi berdistribusi tidak normal sehingga disebut *median* dengan skor signifikan ($p=0,000$) lebih kecil dari ($p=0,05$). Kemudian indikator tantangan kategori persepsi kurang dengan skor $< cut\ of\ point\ median\ 21$ dan persepsi baik dengan skor $\geq cut\ of\ point\ median\ 21$, dikarenakan data tantangan berdistribusi tidak normal sehingga disebut *median* dengan skor signifikan ($p=0,001$) lebih kecil dari ($p=0,05$).

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Indikator Persepsi Jenjang Karir Berdasarkan Lima Indikator dari Kuesioner Persepsi tentang Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember.

No	Indikator Persepsi Jenjang Karir Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Penghargaan		
	a. Persepsi kurang	30	26,5
	b. Persepsi baik	83	73,5
	Total	113	100
2.	Tantangan		
	a. Persepsi kurang	44	38,9
	b. Persepsi baik	69	61,1
	Total	113	100
3.	Promosi		
	a. Persepsi kurang	46	40,7
	b. Persepsi baik	67	59,3
	Total	113	100
4.	Pengakuan		
	a. Persepsi kurang	47	41,6
	b. Persepsi baik	66	58,4
	Total	113	100
5.	Pengembangan Karir		
	a. Persepsi kurang	52	46
	b. Persepsi baik	61	54
	Total	113	100

Sumber : Data Primer, 10 Januari–10 Februari 2020

Berdasarkan tabel 5.4 peneliti menyimpulkan bahwa distribusi frekuensi pada lima indikator kuesioner persepsi tentang jenjang karir perawat dengan 40 pernyataan memiliki persepsi yang baik di semua indikator. Indikator yang di persepsikan baik dengan frekuensi dan persentase

terbanyak adalah penghargaan diperoleh lebih dari separuh responden memiliki persepsi baik sebanyak 83 orang (73,5 %), kemudian tantangan diperoleh lebih dari separuh responden memiliki persepsi baik sebanyak 69 orang (61,1 %), kemudian promosi diperoleh lebih dari separuh responden memiliki persepsi baik sebanyak 67 orang (59,3 %), kemudian pengakuan diperoleh lebih dari separuh responden memiliki persepsi baik sebanyak 66 orang (58,4 %), dan indikator dengan persepsi baik frekuensi dan persentase terendah adalah pengembangan karir diperoleh lebih dari separuh responden memiliki persepsi baik sebanyak 61 orang (54 %).

5.2 Pembahasan Penelitian

5.2.1 Gambaran Karakteristik Responden Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember

a. Umur

Peneliti mendapatkan beragam 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. Rata-rata umur perawat yaitu berumur kurang lebih 38 tahun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suroso (2011), ditemukan paling banyak perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas mempunyai rentang umur 30-40 tahun dengan jumlah 53 orang (53 %) dan begitu juga penelitian Pasang (2018), menyebutkan secara umum rata-rata umur perawat di Rumah Sakt Universitas Hasanuddin (RSUH) berumur 28 tahun dan perawat di RSUP dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS) berumur 33 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 (Suriastini, 2006).

Seorang pekerja yang berada pada rentang umur produktif menyebabkan tingkat kerawanan untuk pindah kerja akan semakin tinggi, hal tersebut dipicu dengan adanya pengalaman dan keinginan untuk mengembangkan karir lebih baik maka seseorang pada umur tersebut dalam mengambil keputusan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain juga sangat tinggi (Muliana, 2013) akan tetapi Rumah Sakit yang mempekerjakan perawat dengan rentang usia produktif akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi tersebut apabila dapat dikelola dengan baik oleh pihak Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan (Suroso, 2011). Robbins dan Judge (2007) dalam Yatnikasari (2010), rendahnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan akan terjadi seiring dengan pertambahan usia seseorang dikarenakan masa kerja yang sudah lama kemungkinan memiliki tunjangan yang lebih baik dan kenaikan gaji yang lebih tinggi. Kemudian kesempatan untuk memiliki pekerjaan pengganti semakin kecil pada usia tersebut.

Peneliti berasumsi bahwa umur perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember yang berada dalam rentang produktif yaitu rata-rata 38 tahun memiliki keutamaan fisik yang lebih kuat, kreatif dan dinamis kemudian umur perawat yang mendekati masa pensiun yaitu 52 tahun 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.

b. Lama Kerja

Data primer penelitian menunjukkan bahwa lama kerja 113 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember yaitu rata-rata 12 tahun, dengan masa kerja terbaru 0,8 bulan dan paling lama 20 tahun. Hasil penelitian ini memiliki rentang lama kerja yang sama dengan penelitian Suroso (2011), lama kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas sebagian besar berada pada rentang 2-9 tahun. Kemudian penelitian milik Pasang (2018), menyebutkan perawat di Rumah Sakit universitas Hasanuddin (RSUH) memiliki lama kerja rata-rata 4,4 tahun dan perawat di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS) memiliki lama kerja rata-rata 8,6 tahun dan penelitian milik Sahrudin (2014), menyebutkan bahwa perawat di Rumah Sakit Krakatau Medika (RSKM) Cilegon mayoritas memiliki lama kerja > 9 tahun dengan jumlah sebanyak 68 orang perawat (51,1 %).

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).

Peneliti berasumsi bahwa kebijakan Direktur Rumah Sakit yang didasari atas pertimbangan adanya kekurangan tenaga perawat yang memberikan pelayanan keperawatan menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember untuk mengambil keputusan dalam menetapkan seorang perawat dapat menduduki jenjang karir yang ada. Salah satu kebijakan yang diambil adalah perawat yang mempunyai masa kerja dibawah 1 tahun sudah menduduki jenjang karir Perawat Klinis (PK) I. Hal ini tentunya bertentangan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40 tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis, yang menyebutkan bahwa jenjang karir Perawat Klinis (PK) I memiliki syarat pengalaman kerja ≥ 1 tahun. Peneliti menyimpulkan strategi tersebut diambil dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja profesionalisme perawat baru melalui kenaikan jenjang karir sehingga pelayanan keperawatan dan kesehatan tetap berjalan optimal.

c. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan tenaga kerja perempuan sebanyak 65 orang (57,5 %) merupakan populasi perawat terbanyak di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember. Kondisi ini sama dengan hasil penelitian Suroso (2011), jenis kelamin wanita mendominasi jumlah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas yaitu sebanyak 72 orang (72 %). Hasil serupa juga diperlihatkan dari hasil penelitian Pasang (2018), mayoritas responden pada kedua lokasi penelitian adalah perempuan 90 orang (85,7 %) di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH) dan 162 orang (87,1 %) di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS). Begitu juga dengan hasil penelitian Sahrudin (2014), juga memiliki mayoritas responden perempuan yaitu 102 orang (76,7 %).

Lestari (2015), 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. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian Siregar (2015), bahwa kemampuan mencari solusi dalam suatu permasalahan, kemampuan analisis yang baik, dorongan kompetitif, motivasi, sosial dan keinginan untuk terus belajar tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan.

Peneliti memiliki pendapat yang sama dengan teori 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. Hal tersebut juga dibuktikan dengan perawat perempuan yang berpendidikan tinggi hampir sama jumlahnya dengan perawat laki-laki. Menurut asumsi peneliti bekerja bagi perempuan merupakan cara untuk aktualisasi diri, meningkatkan kesejahteraan pribadi secara ekonomis ataupun membantu perekonomian keluarga, ingin memperluas kehidupan bersosialisasi, memberikan ilmu dan kreatifitas yang dimiliki untuk orang lain yang membutuhkan atau sekedar mencari pengalaman di luar rumah.

d. Pendidikan

Hasil penelitian diperoleh bahwa lebih dari separuh responden memiliki tingkat pendidikan D-III Keperawatan sebanyak 73 orang (64,6 %). Hasil penelitian yang sama juga terdapat pada penelitian Suroso (2011), mayoritas tingkat pendidikan perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas adalah D-III Keperawatan sebanyak 93 orang (93 %). Begitu juga dengan hasil penelitian Ratanto

(2013), sebagian besar perawat pelaksana adalah berpendidikan vokasional atau D-III Keperawatan sebanyak 195 orang (90,3 %).

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).

Menurut asumsi peneliti, status pendidikan D-III Keperawatan yang dimiliki perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember 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. Selain peningkatan kinerja pelayanan, Rumah Sakit juga perlu menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dengan cara mendukung perawat berkompetisi dalam meningkatkan ilmu pengetahuan yang dapat ditempuh melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi/ kompetensi keperawatan melalui pelatihan, seminar/ workshop. Hal ini juga dilakukan sebagai upaya menekan angka kejadian *turn over* perawat yang disebabkan masalah pendidikan dan pengembangan karir yang kurang mendapatkan perhatian.

e. Status Perkawinan

Hasil penelitian diperoleh bahwa mayoritas status perkawinan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember adalah sudah menikah sebanyak 110 orang (97,3 %) dan terdapat perbedaan yang sangat jauh dari 113 responden perawat hanya 3 orang (2,7 %) yang belum menikah. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Pasang (2018), di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH) bahwa jumlah responden yang sudah menikah dan belum menikah tidak terlalu jauh berbeda (51,4 %) dan (48,6 %) dan di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS) lebih dari setengah jumlah responden memiliki status sudah menikah (67,7 %).

Siagian 1995 dalam Yatnikasari (2010), menyatakan bahwa perilaku seseorang dalam kehidupan berorganisasi, baik secara positif atau negatif dipengaruhi oleh status perkawinan seseorang. 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 pendapat yang sama dengan teori 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. Memilih tempat kerja yang memperhatikan jenjang karir karyawan dengan baik bisa jadi merupakan salah satu bahan pertimbangan perawat tersebut memilih untuk tetap bertahan pada pekerjaan yang sudah ada atau

pindah kerja. Tempat kerja yang menerapkan jenjang karir memungkinkan karyawannya memiliki masa depan yang baik dan hal ini merupakan salah satu bentuk tanggung jawab terhadap keluarga untuk tetap komitmen terhadap instansi tersebut sebagai upaya untuk mensejahterakan keluarga.

f. Level Jenjang Karir

Hasil penelitian diperoleh bahwa mayoritas level jenjang karir perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember memiliki level Perawat Klinis (PK) II sebanyak 72 orang (63,7 %). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian milik Suroso (2011), perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas mayoritas menempati level jenjang karir Perawat Klinis (PK) I sebanyak 93 orang (93 %) kemudian hasil penelitian Pasang (2018), perawat Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH) mayoritas menempati level jenjang karir Perawat Klinis (PK) I sebanyak 60 orang (57,1 %) dan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS) mayoritas menempati level jenjang karir Perawat Klinis (PK) I sebanyak 86 orang (46,2 %).

Peneliti menemukan adanya masalah ketidakcocokan antara *job description* dengan penerapannya di lapangan antara lain pembagian Perawat Klinis (PK) yang tidak merata dan ketidaksesuaian penerapan sistem jenjang karir di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember disebabkan karena kekurangan tenaga perawat dan beban kerja yang meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan pembagian jadwal dinas di Ruang Rawat Inap, dimana setiap *shift* hanya ada 2 Perawat Klinis (PK) yang bertugas kemudian apabila terjadi proses pertukaran jadwal dinas antara perawat maka akan terjadi pembagian perawat sesuai dengan level jenjang karir yang tidak merata (Sumber : data sekunder jadwal dinas perawat 10 Januari-10 Februari 2020). Bukti lain juga ditemukan bahwa jenjang karir perawat tertinggi di Rumah

Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember adalah Perawat klinis (PK) III dan di jabat oleh seorang kepala ruang (Sumber : data primer, 10 Januari-10 Februari 2020). Temuan tersebut didukung oleh penelitian milik Noprianty (2019), bahwa pemerataan jenjang karir di Ruang Rawat Inap belum merata. Hal tersebut mengakibatkan ketidaksesuaian kewenangan klinik yang dilaksanakan oleh Perawat Klinis (PK) I, Perawat Klinis (PK) II dan Perawat Klinis (PK) III. Begitu juga penelitian milik Kusumah (2019), memperlihatkan banyak ketidakcocokan antara *job description* dengan penerapannya dilapangan. Beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut antara lain adalah ketidakcocokan pembagian jumlah perawat klinis pada setiap levelnya yang tidak merata pada setiap *shift* yang terdapat diruangan, banyak asumsi perawat yang mengatakan semakin tinggi jenjang karir maka beban kerja yang diterima akan semakin meningkat.

Peneliti menyimpulkan bahwa masalah *job description* seorang kepala ruang yang memiliki level jenjang karir Perawat Klinis (PK) III akan bertentangan dengan tugas pokok serta fungsi kepala ruang dan pedoman PERMENKES RI NOMOR : 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. Secara teori seharusnya seorang kepala ruang tidak menjabat jenjang karir Perawat Klinis (PK) III melainkan Perawat Manajer (PM). Jika kepala ruang memiliki jenjang karir Perawat Klinis (PK) III maka perawat tersebut akan memiliki tugas pokok serta fungsi ganda karena selain bertugas sebagai manajer atau pengelola tingkat bawah perawat tersebut bertugas sebagai perawat yang memberikan asuhan keperawatan langsung kepada klien sebagai individu, keluarga, kelompok dan masyarakat sesuai dengan definisi dari Perawat Klinis (PK). Kemudian masalah penetapan level jenjang karir tertinggi yang hanya sampai Perawat Klinis (PK) III akan menyebabkan *Dead End Job/ Career*

yang tentunya berpengaruh kepada menurunnya kepuasan dan kinerja profesionalisme perawat kemudian berdampak kepada menurunnya kepuasan pasien dan rendahnya kualitas pelayanan keperawatan dan kesehatan. Hal ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan dalam memperbaiki sistem jenjang karir keperawatan di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember agar terlaksana menuju kearah yang lebih baik sehingga tercipta pelayanan yang optimal.

g. Status Kepegawaian

Hasil penelitian diperoleh bahwa lebih dari separuh responden memiliki status kepegawaian yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 59 orang (52,2 %), akan tetapi tidak menunjukkan perbedaan yang sangat jauh dengan perawat yang memiliki status kepegawaian Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS).

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. Hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat

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

h. Ruang Penempatan Kerja di Rumah Sakit

Data primer penelitian memperlihatkan bahwa mayoritas penempatan kerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember terbanyak adalah Ruang Kamar Operasi atau Instalasi Bedah Sentral (IBS) sebanyak 24 orang (21,2 %).

Peneliti memiliki asumsi bahwa distribusi penempatan kerja perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember sudah memiliki kesesuaian dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap perawat dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi dan pelatihan yang dimiliki perawat, sebagai salah satu contoh Kepala Instalasi Gawat Darurat (IGD) dijabat oleh seorang perawat dengan kompetensi dan pendidikan D-IV Keperawatan Gawat Darurat dan Kepala Instalasi Bedah Sentral (IBS) dijabat oleh seorang perawat dengan kompetensi dan pendidikan D-IV Keperawatan Medikal Bedah (Sumber : data sekunder, 10 Januari-10 Februari 2020). Peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan pelayanan keperawatan dan kesehatan akan lebih optimal apabila pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan lebih memperhatikan dan ikut serta mendorong pengembangan karir profesional perawat atau Ners teregister (RN). Sehingga diharapkan perawat tersebut mampu mengenal kompetensi diri sendiri, mampu mengakomodasi kondisi lingkungan, mampu berpikir rasional, menjadikan pengalaman sebagai sebuah pelajaran dan mampu mengaktualisasikan diri dengan tujuan meningkatkan jenjang karir dan menciptakan pelayanan keperawatan dan kesehatan yang berkualitas.

5.2.2 Gambaran Persepsi Perawat Tentang Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme perawat sesuai dengan bidang pekerjaan serta didapatkan dengan cara menambah kompetensi yang dimiliki setiap individu perawat diartikan sebagai sistem jenjang karir profesional perawat. Penempatan perawat pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, serta memberikan peluang yang lebih baik sesuai kemampuan dan potensi perawat merupakan bagian dari perencanaan dan penerapan rencana karir perawat kemudian proses ini disebut sebagai pengembangan karir (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/ PERMENKES RI Nomor : 40, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian persepsi jenjang karir perawat yang didapatkan dari 113 responden di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember menunjukkan skor *median* 112 dari skor maksimal 273. Hasil analisa data menunjukkan persepsi responden tentang pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember lebih dari separuh responden mempersepsikan jenjang karir yang sudah dijalankan dikategorikan baik yaitu 62 orang (54,9 %). Disini dapat dikatakan dari penilaian kelima indikator pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan semuanya saling terintegrasi dengan baik. Beberapa penelitian yang memiliki hasil yang sama antara lain, Sahrudin (2014) perawat Rumah Sakit Kartika Medika (RSKM) Cilegon mempunyai persepsi yang baik terhadap jenjang karir yang ada di Rumah Sakit tersebut. Hasil penelitian Pasang (2018) didapatkan hasil persepsi perawat mengenai pelaksanaan jenjang karir di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin (RSUH) dan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo (RSWS) dalam rentang baik.

Meskipun demikian, terdapat responden yang memiliki persepsi kurang terhadap pelaksanaan jenjang karir yang sudah berjalan di Rumah Sakit

Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember, termasuk didalamnya pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan. Perbedaan persepsi responden disebabkan oleh cara pandang yang berbeda dalam memahami jenjang karir perawat. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Thoha (2008), bahwa proses interpretasi sangat tergantung pada cara pendalaman, motivasi dan kepribadian seseorang. Dimana pendalaman, motivasi dan kepribadian seseorang akan berbeda dengan orang lain.

Berdasarkan analisa data pada tabel 5.4 (Hal : 55), peneliti menyimpulkan bahwa indikator penghargaan mendapatkan persepsi baik dengan frekuensi dan persentase terbanyak diantara indikator yang lain yaitu 83 orang (73,5 %), peneliti berasumsi bahwa perawat Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember memiliki harapan besar terhadap adanya sistem jenjang karir klinis yang sudah dijalankan sebagai salah satu bentuk penghargaan berupa kenaikan jenjang karir dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi perawat dimana dengan adanya sistem jenjang karir maka masa depan perawat tersebut akan terjamin. Kemudian indikator pengembangan karir memiliki frekuensi dan persentase terendah diantara indikator lainnya untuk kategori persepsi baik yaitu 61 orang (54 %), peneliti berasumsi bahwa meskipun pelaksanaan sistem jenjang karir di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember dipersepsikan dengan baik namun proses pelaksanaannya belum berjalan optimal. Terdapat masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki disebabkan sistem jenjang karir di Rumah Sakit tersebut dalam proses penataan ulang dikarenakan Komite Keperawatan baru terbentuk (Sumber : studi pendahuluan dengan wawancara langsung kepada ketua Komite Keperawatan Rumah Sakit, 16 November 2019).

Dari hasil penelitian ini diharapkan pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan bersama dengan Komite Keperawatan selaku pengelola jenjang karir dapat melakukan identifikasi mengenai

kebutuhan dan harapan perawat, serta melakukan analisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan perawat dalam pelaksanaan program pengembangan sistem jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember sehingga kedepannya dapat terlaksana lebih baik lagi untuk mewujudkan pelayanan keperawatan dan kesehatan yang lebih optimal.

Pembahasan terkait kelima indikator jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember di antaranya adalah :

a. Penghargaan

Hasil penelitian di dapatkan bahwa persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember terhadap indikator penghargaan adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 83 orang (73,5 %), dengan nilai *median* 18 dari nilai maksimal 22. Berdasarkan data primer terdapat beberapa responden perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori nilai setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi diantaranya pada butir pernyataan item nomor 3 “saya merasa tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dibandingkan dengan penghargaan yang saya terima”, sebanyak 58 orang (51,3 %), item nomor 10 “setiap kenaikan jenjang karir belum diikuti dengan peningkatan penghasilan yang memadai”, sebanyak 64 orang (56,6 %) dan item nomor 13 “penghargaan yang diberikan Rumah Sakit belum disesuaikan dengan tanggung jawab berdasarkan level jenjang karir”, sebanyak 80 orang (70,8 %) (sumber : data primer 10 Januari-Februari 2020, lampiran hal : 104).

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 (Octastefani, T., 2009).

Siringoringo, Nontji dan Hadju (2010), dalam penelitiannya dijelaskan bahwa ada hubungan faktor penyebab stress kerja dengan kejadian stress kerja yaitu beban kerja, rutinitas kerja, suasana lingkungan kerja, hubungan interpersonal perawat, pengembangan karir, peran dalam organisasi, pengawasan atasan, masalah keluarga, masalah ekonomi dan tipe kepribadian. Sistem jenjang karir klinik memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan (Suroso, 2011). Diterapkannya sistem jenjang karir, kepuasan perawat meningkat karena adanya penghargaan yang diterima perawat dengan adanya sistem jenjang karir (Sitinjau, 2008).

Berdasarkan ketiga item pernyataan negatif tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara kinerja dengan imbalan yang di dapatkan oleh perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember. 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. Tingkat stress bertambah disebabkan oleh sistem pengembangan karir yang buruk. Sebaliknya tingkat stress akan menurun jika sistem pengembangan karir dijalankan dengan baik. Rumah Sakit diharapkan untuk tidak hanya memberikan pekerjaan kepada perawat, akan tetapi juga memberikan timbal balik berupa insentif atau reward atas kinerja yang telah diberikan.

b. Tantangan

Hasil penelitian di dapatkan bahwa persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember terhadap indikator tantangan adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 69 orang (61,1 %), dengan nilai *median* 21 dari nilai maksimal 28 dan nilai *modus* 21 sebanyak 23 orang (20,4 %).

Siringoringgo, Nontji dan Hadju (2010), 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.

Pekerjaan rutin, monoton dan diulang-ulang yang dapat menyebabkan kejenuhan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja perawat (Siringgoringgo, Nontji dan Hadju ,2010). Hal serupa juga dinyatakan dalam penelitian Banks dan Bailey (2010), perbedaan pekerjaan yang ditemui setiap harinya dan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan yang diberikan perusahaan dijalankan dengan penuh semangat dikarenakan adanya sistem jenjang karir perawat.

Berdasarkan hal tersebut diatas peneliti menyimpulkan 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. Proses tersebut dianggap sebagai sebuah hal yang menarik dan memberikan motivasi perawat dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dan dipersepsikan sebagai suatu tantangan dalam dunia pekerjaan sehingga berdampak kepada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja perawat profesional, meningkatnya kepuasan pasien dan kualitas pelayanan keperawatan dan kesehatan yang optimal.

c. Promosi

Hasil penelitian di dapatkan bahwa persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember terhadap indikator promosi adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 67 orang (59,3 %), dengan nilai *median* 17 dari nilai maksimal 23. Berdasarkan data primer terdapat beberapa responden perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori nilai setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi diantaranya pada butir pernyataan item nomor 29 “sistem jenjang karir klinik tidak memungkinkan perawat pelaksana mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir klinik

tepat pada waktunya”, sebanyak 45 orang (39,8 %) dan memiliki frekuensi dan persentase yang sama dengan kategori nilai tidak setuju (Sumber : data primer 10 Januari-Februari 2020, lampiran hal : 105). Sedangkan pernyataan positif dengan kategori nilai tidak setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi adalah pada butir pernyataan item nomor 9 “promosi jenjang karir klinik dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dan memberikan kepuasan kerja” sebanyak 102 orang (90,3 %) (Sumber : data primer 10 Januari-Februari 2020, lampiran hal : 102).

Suroso (2011), dalam penelitiannya 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.

Berdasarkan item pernyataan negatif dan pernyataan positif tersebut diatas keduanya memiliki keterkaitan makna, peneliti menyimpulkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian pelaksanaan promosi kenaikan jenjang karir klinik yang kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor pencetus. Hal tersebut berdampak pada menurunnya kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dan pelayanan kesehatan yang optimal. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya perawat memberi pilihan tidak setuju pada item pernyataan nomor 9 bahwa “promosi jenjang karir klinik dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dan memberikan kepuasan kerja” memiliki frekuensi dan persentase terbanyak. 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 Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember terhadap indikator pengakuan adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 66 orang (58,4 %), dengan nilai *median* 20 dari nilai maksimal 25. Berdasarkan data primer terdapat beberapa responden perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori nilai setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi diantaranya pada butir pernyataan item nomor 12 “Kompetensi klinik dan kewenangan setiap level jenjang karir belum terstandar”, sebanyak 58 orang (51,3 %) (Sumber : data primer 10 Januari-Februari 2020, lampiran hal : 104).

Banner (1984) dalam penelitiannya 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. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia/PERMENKES RI Nomor : 40 (2017) dalam pedoman tersebut dijelaskan bahwa 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*).

Berdasarkan item pernyataan negatif tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian kompetensi dan kewenangan yang dimiliki dengan pelaksanaan di lapangan. Hal tersebut akan menyebabkan iklim kerja yang buruk, meningkatkan stress kerja dan menurunkan kepuasan kerja sehingga berdampak kepada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dan kesehatan yang optimal. Berdasarkan data pada indikator pengakuan, maka peneliti menyimpulkan bahwa diperlukan 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 Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember terhadap indikator pengembangan karir adalah memiliki persepsi yang baik sebanyak 61 orang (54 %), dengan nilai *mean* 36,69 dari nilai maksimal 52. Berdasarkan data primer terdapat beberapa responden perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori nilai setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi yaitu pada butir pernyataan item nomor 32 “saya tidak mendapatkan informasi yang akurat terkait dengan pengembangan karir”, sebanyak 52 orang (46 %)

dan item nomor 38 “saya merasa sasaran karir keperawatan tidak jelas”, sebanyak 49 orang (43,4 %) (Sumber : data primer 10 Januari-Februari 2020, lampiran hal : 104). Sedangkan pernyataan positif dengan kategori nilai tidak setuju memiliki frekuensi dan persentase yang tinggi adalah pada butir pernyataan item nomor 34 “Rumah Sakit memberi saya cukup bantuan dana Ketika sedang mengikuti Pendidikan formal keperawatan”, sebanyak 56 orang (49,6 %) (sumber : data primer 10 Januari-Februari 2020, lampiran hal : 100).

Hal tersebut sesuai dengan survei yang dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas pada tahun 2009 diperoleh hasil bahwa sebanyak 58,3 % kepala ruangan mengatakan perlu diberlakukannya sistem pengembangan karir bagi perawat, 52 % perawat mengatakan tidak paham terhadap proses jenjang karir, sehingga dapat disimpulkan pelaksanaan pengembangan karir profesi perawat di Rumah Sakit tersebut tidak berjalan optimal (Linggardini, 2009 dalam Suroso 2011). Berdasarkan hasil penelitian Subiantoro (2018), 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 pemahannya tujuan serta manfaat pengembangan karir perawat.

Menurut item pernyataan negatif dan positif tersebut diatas dapat disimpulkan 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 Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember 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.

Peneliti menyimpulkan pengembangan karir yang baik apabila perencanaan dan penerapan rencana karir yang dijalankan sesuai dengan pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat klinis yaitu 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.

Berdasarkan keseluruhan analisa data diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember sudah terlaksana dengan baik dan dipersepsikan baik oleh seluruh responden perawat klinis (PK). Akan tetapi sangat penting bagi pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan serta pimpinan Rumah Sakit untuk memberikan dukungan serta perhatian lebih dan melakukan analisa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat, melakukan observasi

secara berkala terhadap pelaksanaan program jenjang karir perawat sehingga seluruh kebutuhan dalam pengembangan jenjang karir di masa depan dapat terdeteksi dan jenjang karir dapat berjalan optimal serta menjadi lebih baik.

Peneliti menyimpulkan beberapa harapan perawat untuk perkembangan program jenjang karir dimasa depan diantaranya perbaikan sistem manajemen informasi jenjang karir perawat sehingga informasi yang disampaikan lebih akurat, merata, menyeluruh dan dapat membantu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam penetapan jenjang karir. Masalah anggaran dana pendidikan keperawatan tidak menjadi hambatan dan beban dalam perkembangan karir perawat menuju level jenjang karir yang lebih tinggi. Rumah Sakit diharapkan untuk tidak hanya memberikan pekerjaan kepada perawat, akan tetapi juga memberikan timbal balik 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.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada saat proses pengambilan data peneliti mendapatkan hambatan dalam proses *informed consent* bahwa tidak semua responden perawat dapat ditemui secara langsung, dikarenakan lingkungan kerja pelayanan pasien lebih intensif dan beban kerja yang tinggi seperti ruangan Intensive Care Unit (ICU), Instalasi Bedah Sentral (IBS) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) sehingga peneliti meminta bantuan kepada kepala ruang yang telah mendapatkan informasi secara lengkap mengenai semua hal terkait penelitian untuk menjadi perwakilan peneliti

dalam melakukan *informed consent* dan menerangkan tata cara pengerjaan kuesioner kepada responden.

5.4 Implikasi Keperawatan

5.4.1 Bagi instansi kesehatan

Memberikan informasi yang lebih jelas mengenai proses dan gambaran persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir untuk dapat ditindak lanjut serta dapat dijadikan bahan evaluasi oleh pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan, termasuk diantaranya lima indikator jenjang karir yang meliputi pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan sehingga nantinya instansi kesehatan dapat memberikan sistem pengembangan karir, penghargaan, pengakuan, promosi dan tantangan yang dapat merubah persepsi buruk perawat terhadap jenjang karir, dapat meningkatkan kepuasan, kinerja dan profesionalisme perawat yang kemudian berdampak kepada kepuasan klien serta peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan keperawatan yang aman, efektif, efisien serta berkualitas.

5.4.2 Bagi tenaga kesehatan (perawat)

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan pengetahuan perawat tentang jenjang karir sehingga dengan adanya sistem tersebut dapat lebih memotivasi perawat untuk secara terus-menerus meningkatkan kompetensi yang di miliki sebagai upaya peningkatan profesionalisme perawat dan diharapkan setiap individu perawat mampu berpikir rasional, mampu mengakomodasi kondisi lingkungan, mampu mengenal kemampuan diri sendiri, mampu belajar dari pengalaman dan mempunyai aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan jenjang karir dan rasa bangga terhadap profesinya.

BAB 6. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember yang disampaikan dalam bab 5 hasil dan pembahasan, antara lain :

- 6.1.1 Karakteristik perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember berdasarkan umur kurang lebih berumur 38 tahun dengan rentang umur 24-52 tahun. Berdasarkan lama kerja kurang lebih memiliki lama kerja 12 tahun dengan rentang lama kerja 8 bulan-20 tahun, sedangkan lama kerja perawat yang pernah bekerja di instansi kesehatan lain sebelum bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember sebanyak 7 perawat dari 113 Perawat Klinis (PK) yang menjadi responden kurang lebih memiliki lama kerja 10 tahun. Berdasarkan jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan, berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak yaitu D-III Keperawatan, berdasarkan status perkawinan terbanyak yaitu sudah menikah, berdasarkan level jenjang karir terbanyak yaitu Perawat Klinis (PK) II, berdasarkan status kepegawaian terbanyak yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan berdasarkan penempatan ruang kerja perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember terbanyak yaitu berada di Ruang Kamar Operasi atau Instalasi Bedah Sentral (IBS).
- 6.1.2 Persepsi jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember diperoleh hasil responden lebih banyak memilih pernyataan yang bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan persepsi jenjang karir perawat terbanyak berada pada kategori baik. Sedangkan untuk kelima indikator persepsi jenjang karir perawat diantaranya

indikator pengembangan karir terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik, penghargaan terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik, pengakuan terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik, promosi terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik dan tantangan terbanyak adalah memiliki kategori persepsi baik.

6.2 Saran

Saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan penelitian mengenai persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember yang telah dilaksanakan oleh peneliti antara lain :

621 Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian menggunakan metode yang berbeda terkait persepsi jenjang karir perawat baik secara kualitatif maupun menggunakan metode kombinasi atau *mixed-method* sehingga dapat diperoleh hasil yang sempurna dan data yang mendalam dari perawat terkait harapan-harapan mengenai jenjang karir. Data yang diperoleh dengan menggunakan metode kombinasi juga akan lebih *komprehensif, valid, reliabel* dan *obyektif*.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menganalisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan atau implementasi penjenjangan karir perawat.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden penelitian selain Perawat Klinis (PK) misalnya menggunakan responden Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP) dan Perawat Peneliti (PR) dalam melakukan penelitian persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir.

622 Bagi Instansi Kesehatan

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan diharapkan secara berkala melaksanakan identifikasi dan melakukan tindak lanjut mengenai kebutuhan, harapan serta analisa faktor yang mampu

mempengaruhi kepuasan perawat dalam pelaksanaan program pengembangan sistem jenjang karir perawat di masa datang.

- b. Instansi Rumah Sakit diharapkan dapat melakukan perbaikan-perbaikan terutama dalam hal sistem informasi atau sosialisasi pengembangan karir, pemberian penghargaan materi maupun non materi yang sesuai dengan level jenjang karir, standarisasi kompetensi dan kewenangan klinik, promosi kenaikan jenjang karir tepat pada waktunya dan dukungan pimpinan organisasi terhadap pengembangan karir sehingga pelaksanaan sistem jenjang karir kedepannya dapat berjalan lebih baik lagi untuk dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja profesional perawat.
- c. Komite Keperawatan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember bersama dengan organisasi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) kedepannya diharapkan selalu melakukan observasi hasil pelaksanaan jenjang karir perawat agar pelaksanaannya berjalan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Benner, P. 1984. From Novice to Expert Excellence and Power in Clinical Nursing Practice. *The American Journal of Nursing*. Vol. 82, No. 3 (Mar., 1982), pp. 402-407
- Budino. 2016. *Konsep Dasar Keperawatan : Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan*. Edisi : Pertama. Kebayoran Baru Jakarta Selatan.
- Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), Kemenkes RI. 2017. *Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. Infodatin Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. ISSN 2442-7659.
- Banks, Z. M. & Bailey, J. H. 2010. Career Motivation in Newly Licensed Registered Nurses : What Makes Them Remain. *The Qualitative report*. 15 (6), 1489-1503.
- Nandy dan Walangitan. 2015. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan : The Influence of Performance Appraisal and Longer Working Employees. *Jurnal EMBA*. 3(1), pp. 984-993.
- Kadir. 2019. *Statistika Terapan : Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/ Lisrel dalam Penelitian*. Ed. 3, Cet. 5. Depok : Rajawali Pers.
- Kurniawan, D., E. 2017. Penyelesaian Masalah Etik Dan Legal Dalam Penelitian Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*. 3(2).
- Noprianty, R. Kusumah, N., A., R dan Laelasari, L. 2019. Evaluasi Pelaksanaan Kompetensi Berdasarkan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Kesehatan Vokasional*. 4(2), p. 90. doi: 10.22146/jkesvo.44840.
- Noprianty, R. 2019. Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*. 5(2) p.146-156.
- Nursalam. 2015. *Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2015. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.

- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 40 Tahun 2017. *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. 25 juli 2017. Jakarta : Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1129.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 26 tahun 2019. *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Pub. L. No. 26 Tahun 2019 (2019). 9 Agustus 2019. Jakarta : Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 912.
- Pasang, M., T. Kadar, K dan Natzir, R. 2018. Nurses Perceptions and Expectations on the Implementation of Career Ladder in Public Hospitals in Makassar. *Indonesian Contemporary Nursing Journal (ICON Journal)*. 2(1), p. 30. doi: 10.20956/icon.v2i1.3582.
- Potter, P., A & Perry, A., G. 1997. *Fundamental of Nursing : Concepts, Process and Practice*. 4th Edition. Mosby : Year Book. Terjemahan oleh Y. Asih, dkk. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik*. Edisi 4. Jakarta : EGC.
- Ratanto, R. Mustikasari, M dan Kuntarti, K. 2013. Pengembangan Karir Sebagai Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. 16(2), pp. 114–119. doi: 10.7454/jki.v16i2.10.
- Sahrudin dan Hariyati, T., S. 2014 .Persepsi Tentang Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rumah Sakit di Cilegon. *Fik Ui*, pp. 1–8.
- Saragih, S., G dan Lala, A. 2013. Hubungan jenjang karir dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Santo Borromeus. *Jurnal Stikes Santo Boromeus*. 11(7), pp. 1–5. doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2.
- Octastefani, T. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif*. Malang : UIN Malang Press.
- Siregar, I., N., A. 2015. Faktor–Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turn Over Intention*) Perawat di Rumah Sakit Sehat Terpadu Dompot Duafa. *Skripsi*. Jakarta : Peminatan Manajemen Pelayanan Kesehatan (MPK), Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Muliana, S. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit Atmajaya. *Tesis*. Jakarta : Magister Managemen. doi: 10.1016/S0016-2361(01)00059-X.
- Siringoringo, E. Nontji, W dan Hadju, V. 2010. Faktor–Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang ICU RS Stella Maris. Makassar : Program Studi Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mega Rezky.

- Sitinjak, L. 2008. Pengaruh Penerapan Sistem Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Perawat di RS PGI “Cikini”. *Tesis*. Jakarta, Depok : Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Subiantoro, A. Sumijatun, Dewanto, D. Jak, Y dan Djajang. 2018. Analisis Persepsi Perawat Pelaksana Terhadap Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi di RS An-Nisa. *Tesis*. Kota Tanggerang : Universitas Respati Indonesia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suroso, J. 2011. Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat RSUD Banyumas. *Tesis*. Depok : Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Suroso, J. 2011. Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Eksplansi*, 6(2).
- Suriastini, N., W. 2016. Hubungan Umur Dengan Perubahan Pekerjaan : Suatu Aplikasi Metaanalisis Dalam Ukuran Sampel. Universitas Gajah Mada. *Populasi*, 17(1), pp. 1–12. doi: 10.22146/jp.11924.
- Thoha, M. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Ed. 1. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014. *Keperawatan*. 17 Oktober 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014. Jakarta : Nomor 307 dan 5612.
- Yatnikasari. 2010. Hubungan Program Retensi dengan Komitmen Organisasi Perawat Pelaksana di RSAB Harapan Kita. *Tesis*. Depok : Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Lestari, Y., I. 2015. Sikap Terhadap Pengembangan Karir Ditinjau dari Gender. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau* 11 (Desember), pp. 120–126.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar *informed*.

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada,

Calon Responden,

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vespan Candra Surya.
NIM : 182310101198.
Pekerjaan : Mahasiswa.
Alamat : Dusun Tanjung Sari RT 026/ RW 006 Desa Glundengan
Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember.
No. Telepon : 081332774741.
Email : qafal442363@gmail.com

Saya bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul “Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RSD Balung Kabupaten Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran persepsi perawat terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember. Prosedur penelitian membutuhkan waktu selama \pm 30–45 menit untuk pengisian kuesioner yang akan saya berikan.

Manfaat dari penelitian ini adalah, dari data yang peneliti dapat dari responden mengenai persepsi perawat tentang jenjang karir akan dijadikan bahan pengelolaan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) perawat. Penelitian ini tidak akan membahayakan dan tidak akan menimbulkan kerugian bagi responden serta kerahasiaan semua informasi akan dijaga dan digunakan untuk kepentingan penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya mohon kesediaan anda untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Jika anda bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, maka saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang saya lampirkan dan menjawab serta mengisi kuesioner yang saya sertakan. Atas perhatian dan kesediaan anda menjadi responden saya ucapkan terima kasih.

Jember, Januari 2019

Vespan Candra Surya
NIM 182310101198

Lampiran 2. Lembar *concent*.

KODE RESPONDEN:

PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (inisial) :

Usia :

Alamat :

No. Telepon :

Menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian yang akan dilakukan oleh:

Nama : Vespan Candra Surya.

NIM : 182310101198.

Asal : Mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Jember.

Alamat : Dusun Tanjung Sari RT 026/ RW 006 Desa Glundengan
Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember.

Judul : Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang
Karir Perawat di RSD Balung Kabupaten Jember.

Setelah memahami isi dan penjelasan pada lembar permohonan menjadi responden, tanpa paksaan dari pihak manapun saya bersedia turut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang dilakukan. Saya memahami bahwa penelitian ini tidak membahayakan dan merugikan saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sukarela untuk ikut sebagai responden, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Saksi

Jember, Januari 2019
Responden

(.....)
Nama terang dan tanda tangan

(.....)
Nama terang dan tanda tangan

Lampiran 3. Kuesioner Sosiodemografi.

KODE RESPONDEN:

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah dengan cermat dan teliti bagian pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Pilihlah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi anda dengan cara memberikan tanda *check list* (√) pada pilihan jawaban yang dipilih.
3. Isilah titik-titik yang tersedia dan jawablah semua pertanyaan.

- Umur :
- Lama bekerja : () RSD Balung =
() Instansi kesehatan lainnya =
- Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- Pendidikan : () D-III Keperawatan.
() D-IV Keperawatan.
() S1 Keperawatan.
() S1 Keperawatan dan Ners.
- Status perkawinan : () Belum menikah.
() Sudah Menikah.
- Level jenjang karir : () Pra Klinis.
() PK I.
() PK II.
() PK III.
- Status kepegawaian : () Non PNS.
() PNS.
- R. Penempatan kerja di RS :

Lampiran 4. Kuesioner persepsi tentang jenjang karir perawat.

KODE RESPONDEN:

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah dengan teliti pernyataan yang ada.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan sebenarnya dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - a. STS (Sangat Tidak Setuju), jika kondisi jenjang karir sangat tidak sesuai dengan yang anda harapkan.
 - b. TS (Tidak Setuju), jika kondisi jenjang karir tidak sesuai dengan yang anda harapkan.
 - c. S (Setuju), jika kondisi jenjang karir sesuai dengan yang anda harapkan.
 - d. SS (Sangat Setuju), jika kondisi jenjang karir sangat sesuai dengan yang anda harapkan.

Soal.

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat dengan mudah memperoleh informasi tentang perencanaan pengembangan karir perawat.				
2.	Jenjang karir klinik keperawatan dapat meningkatkan pengakuan profesi lain terhadap profesi keperawatan.				
3.	Saya merasa tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dibandingkan dengan penghargaan yang saya terima.				
4.	Rumah Sakit mensosialisasikan dengan jelas kriteria yang digunakan dalam menentukan promosi kenaikan jenjang karir setiap perawat pelaksana.				
5.	Atasan saya memberikan dukungan kepada setiap perawat pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan melalui pelatihan di dalam maupun di luar Rumah Sakit.				
6.	Kesempatan untuk mendapatkan promosi jenjang karir klinik ditentukan oleh hasil penilaian kinerja sesuai dengan kompetensi.				
7.	Uraian tugas perawat pelaksana belum sesuai dengan kompetensi berdasarkan jenjang karir perawat klinik.				
8.	Rumah Sakit secara rutin mengadakan pelatihan untuk peningkatan kompetensi sebagai upaya mendukung pengembangan karir perawat.				

9.	Promosi jenjang karir klinik dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dan memberikan kepuasan kerja.				
10.	Setiap kenaikan jenjang karir belum diikuti dengan peningkatan penghasilan yang memadai.				
11.	Setiap perawat pelaksana mengetahui kriteria yang digunakan sebagai dasar untuk kenaikan jenjang karir.				
12.	Kompetensi klinik dan kewenangan setiap level jenjang karir belum terstandar.				
13.	Penghargaan yang diberikan Rumah Sakit belum disesuaikan dengan tanggung jawab berdasarkan level jenjang karir.				
14.	Setiap perawat pelaksana harus berkompetisi untuk mencapai jenjang karir tertinggi.				
15.	Setiap perawat pelaksana diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan kompetensi klinik yang dimilikinya.				
16.	Penerapan jenjang karir klinik memberikan beragam tugas yang menantang.				
17.	Aktivitas pekerjaan yang kompleks memotivasi perawat pelaksana untuk terus belajar.				
18.	Level jenjang karir perawat klinik menjadi pertimbangan utama bagi Rumah Sakit dalam melakukan promosi pegawai dalam suatu jabatan.				
19.	Kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir klinik lebih didasarkan pada faktor senioritas.				
20.	Pengambilan keputusan dalam pemberian asuhan keperawatan memperhatikan pendapat perawat sesuai dengan level jenjang karir.				
21.	Setiap kenaikan jenjang karir diikuti dengan kesempatan mengikuti program peningkatan pengetahuan keperawatan.				
22.	Setiap kepala unit mengetahui perencanaan karir perawat pelaksana yang ada di unit kerjanya.				
23.	Kenaikan jenjang karir disertai dengan peningkatan kewenangan dalam melaksanakan tugas.				
24.	Setiap kenaikan jenjang karir akan memberikan pengalaman penting bagi setiap perawat pelaksana untuk terus berkembang.				
25.	Setiap perawat pelaksana diberi kesempatan mengikuti prosedur kenaikan jenjang karir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				

26.	Pemberian jabatan tertentu kepada perawat merupakan bagian dari penghargaan yang diberikan Rumah Sakit berdasarkan level jenjang karir.				
27.	Setiap perawat mengetahui alur sistem jenjang karir perawat.				
28.	Setiap perawat pelaksana mengetahui kompetensi klinik yang harus dimiliki untuk pengembangan karir.				
29.	Sistem jenjang karir klinik tidak memungkinkan perawat pelaksana mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir klinik tepat pada waktunya.				
30.	Perawat mengalami peningkatan kesempatan berkontribusi dalam pengambilan keputusan manajemen seiring dengan kenaikan jenjang karir klinik.				
31.	Pengembangan karir profesional merupakan sistem organisasi yang menghargai kinerja perawat.				
32.	Saya tidak mendapatkan informasi yang akurat terkait dengan pengembangan karir.				
33.	Penilaian mengenai prestasi berdasarkan jenjang karir merupakan bentuk pengakuan terhadap kompetensi perawat.				
34.	Rumah Sakit memberi saya cukup bantuan dana ketika sedang mengikuti pendidikan formal keperawatan.				
35.	Setiap kenaikan level jenjang karir diikuti dengan bertambahnya kewenangan dan tanggung jawab perawat.				
36.	Pengetahuan yang diterima perawat terkait dengan pengembangan karir hanya berupa peningkatan imbalan dalam bentuk uang.				
37.	Manajemen Rumah Sakit mendukung pengembangan karir keperawatan.				
38.	Saya merasa sasaran karir keperawatan tidak jelas.				
39.	Saya membutuhkan perubahan bentuk pelayanan keperawatan profesional agar memberikan kepuasan kerja perawat.				
40.	Saya memilih karir keperawatan hanya untuk mendapat penghargaan atau imbalan jasa.				

Kuesioner Persepsi Tentang Jenjang Karir Perawat

(*Nurse's Perceptions on the Implementation of Career Ladder*) oleh
(Suroso, 2011)

Lampiran 5. Analisa data

Data Frekuensi dan Presentase Karakteristik Responden

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Umur	.123	113	.000	.978	113	.056

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Umur	Mean	37.17	.462	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	36.25	
		Upper Bound	38.08	
	5% Trimmed Mean	37.16		
	Median	38.00		
	Variance	24.105		
	Std. Deviation	4.910		
	Minimum	24		
	Maximum	52		
	Range	28		
	Interquartile Range	6		
	Skewness	-.031	.227	
	Kurtosis	.571	.451	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
RSD Balung	.116	113	.001	.951	113	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
RSD Balung	Mean	11.4434	.50350	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	10.4457	
		Upper Bound	12.4410	
	5% Trimmed Mean	11.5693		

Median	12.0000	
Variance	28.647	
Std. Deviation	5.35228	
Minimum	.80	
Maximum	20.00	
Range	19.20	
Interquartile Range	9.50	
Skewness	-.311	.227
Kurtosis	-.921	.451

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Instansi Kesehatan Lain	.257	7	.179	.834	7	.086

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Instansi Kesehatan Lain	Mean	10.43	3.358	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.21	
		Upper Bound	18.65	
	5% Trimmed Mean	10.37		
	Median	10.00		
	Variance	78.952		
	Std. Deviation	8.886		
	Minimum	1		
	Maximum	21		
	Range	20		
	Interquartile Range	17		
	Skewness	.070	.794	
	Kurtosis	-2.468	1.587	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	42.5	42.5	42.5
	Perempuan	65	57.5	57.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-III Keperawatan	73	64.6	64.6	64.6
	D-IV Keperawatan	2	1.8	1.8	66.4
	S1 Keperawatan	10	8.8	8.8	75.2
	S1 Keperawatan dan Ners	28	24.8	24.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	3	2.7	2.7	2.7
	Sudah Menikah	110	97.3	97.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Level Jenjang Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PK I	27	23.9	23.9	23.9
	PK II	72	63.7	63.7	87.6
	PK III	14	12.4	12.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Non PNS	54	47.8	47.8	47.8
	PNS	59	52.2	52.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

R. Penempatan Kerja di RS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid IGD	15	13.3	13.3	13.3
R. Mawar	10	8.8	8.8	22.1
R. Melati	11	9.7	9.7	31.9
R. Dahlia	11	9.7	9.7	41.6
R. Perinatologi	11	9.7	9.7	51.3
R. ICU	10	8.8	8.8	60.2
R. Flamboyan	11	9.7	9.7	69.9
R. Kamar Operasi	24	21.2	21.2	91.2
Rawat Jalan	10	8.8	8.8	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Data Frekuensi dan Presentase Indikator Persepsi Tentang Jenjang Karir

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Pengembangan Karir	.076	113	.115	.976	113	.044
Penghargaan	.248	113	.000	.528	113	.000
Pengakuan	.187	113	.000	.934	113	.000
Promosi	.154	113	.000	.948	113	.000
Tantangan	.115	113	.001	.961	113	.002

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

	Statistic	Std. Error
Pengembangan Karir	Mean	36.69
	95% Confidence Interval for Mean	
	Lower Bound	35.84
	Upper Bound	37.54
	5% Trimmed Mean	36.61
	Median	37.00
	Variance	20.805
	Std. Deviation	4.561

	Minimum		24	
	Maximum		52	
	Range		28	
	Interquartile Range		6	
	Skewness		.266	.227
	Kurtosis		1.003	.451
Penghargaan	Mean		18.42	.166
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	18.10	
		Upper Bound	18.75	
	5% Trimmed Mean		18.45	
	Median		18.00	
	Variance		3.104	
	Std. Deviation		1.762	
	Minimum		14	
	Maximum		22	
	Range		8	
	Interquartile Range		3	
	Skewness		.332	.227
	Kurtosis		.368	.451
	Pengakuan	Mean		19.77
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	19.47	
		Upper Bound	20.07	
5% Trimmed Mean			19.71	
Median			20.00	
Variance			2.589	
Std. Deviation			1.609	
Minimum			16	
Maximum			25	
Range			9	
Interquartile Range			2	
Skewness			.619	.227
Kurtosis			1.347	.451
Promosi		Mean		16.73
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	16.39	
		Upper Bound	17.06	
	5% Trimmed Mean		16.74	
	Median		17.00	

	Variance		3.219	
	Std. Deviation		1.794	
	Minimum		10	
	Maximum		23	
	Range		13	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		-.239	.227
	Kurtosis		2.038	.451
Tantangan	Mean		21.12	.231
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	20.66	
		Upper Bound	21.57	
	5% Trimmed Mean		21.18	
	Median		21.00	
	Variance		6.031	
	Std. Deviation		2.456	
	Minimum		12	
	Maximum		28	
	Range		16	
	Interquartile Range		3	
	Skewness		-.378	.227
	Kurtosis		1.665	.451

Pengembangan Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Persepsi Kurang	52	46	46	46
	Persepsi Baik	61	54	54	100.0
Total		113	100.0	100.0	

Penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Persepsi Kurang	30	26.5	26.5	26.5
	Persepsi Baik	83	73.5	73.5	100.0
Total		113	100.0	100.0	

Pengakuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Persepsi Kurang	47	41.6	41.6	41.6
Persepsi Baik	66	58.4	58.4	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Promosi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Persepsi Kurang	46	40.7	40.7	40.7
Persepsi Baik	67	59.3	59.3	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Tantangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Persepsi Kurang	44	38.9	38.9	38.9
Persepsi Baik	69	61.1	61.1	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi dan Presentase Persepsi Tentang Jenjang Karir

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi Jenjang Karir	.283	113	.000	.454	113	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Persepsi Jenjang Karir	Mean	115.50	2.165	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	111.21	
		Upper Bound	119.79	
	5% Trimmed Mean	112.73		
	Median	112.00		

Variance	529.699	
Std. Deviation	23.015	
Minimum	91	
Maximum	273	
Range	182	
Interquartile Range	11	
Skewness	5.691	.227
Kurtosis	37.314	.451

Persepsi Jenjang Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Persepsi Kurang	51	45.1	45.1	45.1
Persepsi Baik	62	54.9	54.9	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi dan Presentase Pernyataan Positif Kuesioner Persepsi Jenjang Karir Perawat

a. Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	STS f (%)	TS f (%)	S f (%)	SS f (%)
1.	Saya dapat dengan mudah memperoleh informasi tentang perencanaan pengembangan karir perawat.	3 (2,7 %)	23 (20,4 %)	72 (63,7 %)	15 (13,3 %)
5.	Atasan saya memberikan dukungan kepada setiap perawat pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan melalui pelatihan di dalam maupun di luar Rumah Sakit.	1 (0,9 %)	7 (6,2 %)	80 (70,8 %)	25 (22,1 %)
11.	Setiap perawat pelaksana mengetahui kriteria yang digunakan sebagai dasar untuk kenaikan jenjang karir.	3 (2,7 %)	34 (30,1 %)	65 (57,5 %)	11 (9,7 %)
22.	Setiap kepala unit mengetahui perencanaan karir perawat pelaksana yang ada di unit kerjanya.	2 (1,8 %)	12 (10,6 %)	74 (65,5 %)	25 (22,1 %)

25.	Setiap perawat pelaksana diberi kesempatan mengikuti prosedur kenaikan jenjang karir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	1 (0,9 %)	15 (13,3 %)	74 (65,5 %)	23 (20,4 %)
27.	Setiap perawat mengetahui alur sistem jenjang karir perawat.	2 (1,8 %)	39 (34,5 %)	59 (52,2 %)	13 (11,5 %)
28.	Setiap perawat pelaksana mengetahui kompetensi klinik yang harus dimiliki untuk pengembangan karir.	2 (1,8 %)	28 (23 %)	70 (61,9 %)	15 (13,3 %)
34.	Rumah Sakit memberi saya cukup bantuan dana Ketika sedang mengikuti Pendidikan formal keperawatan.	3 (2,7 %)	56 (49,6 %)	41 (36,3 %)	13 (11,5 %)
37.	Manajemen Rumah Sakit mendukung pengembangan karir Keperawatan.	2 (1,8 %)	16 (14,2 %)	70 (61,9 %)	25 (22,1 %)

b. Penghargaan

No.	Pernyataan	STS f (%)	TS f (%)	S f (%)	SS f (%)
21.	Setiap kenaikan jenjang karir diikuti dengan kesempatan mengikuti program peningkatan pengetahuan keperawatan.	16 (14,2 %)	0	84 (74,3 %)	13 (11,5 %)
26.	Pemberian jabatan tertentu kepada perawat merupakan bagian dari penghargaan yang diberikan Rumah Sakit berdasarkan level jenjang karir.	1 (0,9 %)	17 (15 %)	77 (68,1 %)	18 (15,9 %)
31.	Pengembangan karir profesional merupakan sistem organisasi yang menghargai kinerja perawat.	2 (1,8 %)	16 (14,2 %)	79 (69,9 %)	16 (14,2 %)
35.	Setiap kenaikan level jenjang karir diikuti dengan bertambahnya kewenangan dan tanggung jawab perawat.	1 (0,9 %)	13 (11,5 %)	81 (71,7 %)	18 (15,9 %)

c. Pengakuan

No.	Pernyataan	STS f (%)	TS f (%)	S f (%)	SS f (%)
2.	Jenjang karir klinik Keperawatan dapat meningkatkan pengakuan profesi lain terhadap profesi keperawatan.	2 (1,8 %)	16 (14,2 %)	70 (61,9 %)	25 (22,1 %)
20.	Pengambilan keputusan dalam pemberian asuhan keperawatan memperhatikan pendapat perawat sesuai dengan level jenjang karir.	4 (3,5 %)	24 (21,2 %)	77 (68,1 %)	8 (7,1 %)
23.	Kenaikan jenjang karir disertai dengan peningkatan kewenangan dalam melaksanakan tugas.	12 (10,6 %)	0	75 (66,4 %)	26 (23 %)
30.	Perawat mengalami peningkatan kesempatan berkontribusi dalam pengambilan keputusan manajemen seiring dengan kenaikan jenjang karir klinik.	0	29 (25,7 %)	70 (61,9 %)	14 (12,4 %)
33.	Penilaian mengenai prestasi berdasarkan jenjang karir merupakan bentuk pengakuan terhadap kompetensi perawat.	3 (2,7 %)	6 (5,3 %)	87 (77 %)	17 (15 %)

d. Promosi

No.	Pernyataan	STS f (%)	TS f (%)	S f (%)	SS f (%)
4.	Rumah Sakit mensosialisasikan dengan jelas kriteria yang digunakan dalam menentukan promosi kenaikan jenjang karir setiap perawat pelaksana.	4 (3,5 %)	46 (40,7 %)	48 (42,5 %)	15 (13,3 %)
6.	Kesempatan untuk mendapatkan promosi jenjang karir klinik ditentukan oleh hasil penilaian kinerja sesuai dengan kompetensi.	3 (2,7 %)	8 (7,1 %)	82 (72,6 %)	20 (17,7 %)
9.	Promosi jenjang karir klinik dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dan memberikan kepuasan kerja.	11 (9,7 %)	102 (90,3 %)	0	0

18.	Level jenjang karir perawat klinik menjadi pertimbangan utama bagi Rumah Sakit dalam melakukan promosi pegawai dalam suatu jabatan.	3 (2,7 %)	19 (16,8 %)	67 (59,3 %)	24 (21,2 %)
-----	---	--------------	----------------	----------------	----------------

e. Tantangan

No.	Pernyataan	STS f (%)	TS f (%)	S f (%)	SS f (%)
7.	Uraian tugas perawat pelaksana belum sesuai dengan kompetensi berdasarkan jenjang karir perawat klinik.	1 (0,9 %)	36 (31,9 %)	61 (54 %)	15 (13,3 %)
14.	Setiap perawat pelaksana harus berkompetisi untuk mencapai jenjang karir klinik.	2 (1,8 %)	14 (12,4 %)	71 (62,8 %)	26 (23 %)
15.	Setiap perawat pelaksana diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan kompetensi klinik yang dimilikinya.	4 (3,5 %)	8 (7,1 %)	79 (69,9 %)	22 (19,5 %)
16.	Penerapan jenjang karir klinik memberikan beragam tugas yang menantang.	4 (3,5 %)	23 (20,4 %)	71 (62,8 %)	15 (13,3 %)
17.	Aktivitas pekerjaan yang kompleks memotivasi perawat pelaksana untuk terus belajar.	2 (1,8 %)	14 (12,4 %)	72 (63,7 %)	25 (22,1 %)
24.	Setiap kenaikan jenjang karir akan memberikan pengalaman penting bagi setiap perawat pelaksana untuk terus berkembang.	1 (0,9 %)	1 (0,9 %)	82 (72,6 %)	29 (25,7 %)
39.	Saya membutuhkan perubahan bentuk pelayanan keperawatan profesional agar memberikan kepuasan kerja perawat.	6 (5,3 %)	7 (6,2 %)	76 (67,3 %)	24 (21,2 %)

Distribusi Frekuensi dan Presentase Pernyataan Negatif Kuesioner Persepsi

Jenjang Karir Perawat

a. Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	STS f (%)	TS f (%)	S f (%)	SS f (%)
32.	Saya tidak mendapatkan informasi yang akurat terkait dengan pengembangan karir.	11 (9,7 %)	39 (34,5 %)	52 (46 %)	11 (9,7 %)
38.	Saya merasa sasaran karir keperawatan tidak jelas.	13 (11,5 %)	41 (36,3 %)	49 (43,4 %)	10 (8,8 %)
40.	Saya memilih karir keperawatan hanya untuk mendapat penghargaan atau imbalan jasa.	21 (18,6 %)	52 (46 %)	26 (23 %)	14 (12,4 %)

b. Penghargaan

No.	Pernyataan	STS f (%)	TS f (%)	S f (%)	SS f (%)
3.	Saya merasa tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dibandingkan dengan penghargaan yang saya terima.	0	43 (38,1 %)	58 (51,3 %)	12 (10,6 %)
10.	Setiap kenaikan jenjang karir belum diikuti dengan peningkatan penghasilan yang memadai.	0	32 (28,3 %)	64 (56,6 %)	17 (15 %)
13.	Penghargaan yang diberikan Rumah Sakit belum disesuaikan dengan tanggung jawab berdasarkan level jenjang karir.	2 (1,8 %)	17 (15 %)	80 (7,8 %)	14 (12,4 %)

c. Pengakuan

No.	Pernyataan	STS f (%)	TS f (%)	S f (%)	SS f (%)
12.	Kompetensi klinik dan kewenangan setiap level jenjang karir belum terstandar.	6 (5,3 %)	39 (34,5 %)	58 (51,3 %)	10 (8,8 %)
36.	Pengetahuan yang diterima perawat terkait dengan pengembangan karir hanya berupa peningkatan imbalan dalam bentuk uang.	6 (5,3 %)	60 (53,1 %)	36 (31,9 %)	11 (9,7 %)

d. Promosi

No.	Pernyataan	STS f (%)	TS f (%)	S f (%)	SS f (%)
19.	Kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jenjang karir klinik lebih didasarkan pada faktor senioritas.	11 (9,7 %)	60 (53,1 %)	34 (30,1 %)	8 (7,1 %)
29.	Sistem jenjang karir klinik tidak memungkinkan perawat pelaksana mendapatkan peromosi kenaikan jenjang karir klinik tepat pada waktunya.	4 (3,5 %)	45 (39,8 %)	45 (39,8 %)	19 (16,8 %)

Lampiran 6. Uji Etik



KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN (KEPK)
FAKULTAS KEDOKTERAN GIGI UNIVERSITAS JEMBER
(THE ETHICAL COMMITTEE OF MEDICAL RESEARCH
FACULTY OF DENTISTRY UNIVERSITAS JEMBER)

ETHIC COMMITTEE APPROVAL
No.761/UN25.8/KEPK/DL/2019

Title of research protocol : "Nurse's Perception on The Implementation of Nurse's Career Leader in Balung Hospital Jember"

Document Approved : Research Protocol

Pincipal investigator : Vespan Candra Suryo

Member of research : 1. Ns. Retno Purwandari, S.Kep.,M.Kep
2. Ns. Dicky Endrian Kurniawan, S.Kep.,M.Kep
3. Ns. Nurfika Asmaningrum.,S.Kep.,M.Kep.,Ph.D
4. Ns. Alfid Tri Afandi.,S.Kep.,M.Kep

Responsible Physician : Vespan Candra Suryo

Date of approval : Desember 2019- Januari 2020

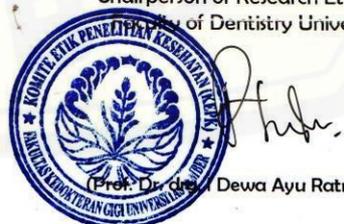
Place of research : RSD Balung Kabupaten Jember

The Research Ethic Committee Faculty of Dentistry Universitas Jember States That
the above protocol meets the ethical principle outlined and therefore can be carried out.

Jember, December 18th 2019



Dean of Faculty of Dentistry
Universitas Jember
(Drg. B. Bahardyan P. M. Kes, Sp. Pros.)



Chairperson of Research Ethics Committee
of Dentistry Universitas Jember
(Prof. Dr. drs. Dewa Ayu Ratna Dewanti, M.Si.)

Lampiran 7. Surat Keterangan Studi Pendahuluan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEPERAWATAN
Alamat : Jl. Kalimantan 37 Telp./ Fax. (0331) 323450 Jember

Nomor : 5766/UN25.1.14/SP/2019 Jember, 28 October 2019
Lampiran : -
Perihal : Ijin Melaksanakan Studi Pendahuluan

Yth. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Balung
Kabupaten Jember

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir/skripsi mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Jember berikut :

nama : Vespan Candra Surya
N I M : 182310101198
keperluan : Ijin Melaksanakan Studi Pendahuluan
judul penelitian : Gambaran Persepsi Perawat terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RSUD Balung Kabupaten Jember
lokasi : Rumah Sakit Umum Daerah Balung Kabupaten Jember
waktu : satu bulan

mohon diterbitkan surat pengantar ke instansi terkait atas nama yang bersangkutan untuk pelaksanaannya.

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Ns. Lantini Sulistyorini, S.Kep., M.Kes.
NIP. 19780323 200501 2 002



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Letjen S Parman No. 89 ☒ 337853 Jember

Kepada

Yth. Sdr. Direktur RSD. Balung Kab. Jember
di -

J E M B E R

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 072/2891/415/2019

Tentang

STUDI PENDAHULUAN

- Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember
- Memperhatikan : Surat Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Jember tanggal 28 Oktober 2019 Nomor : 5766/UN25.1.14/SP/2019 perihal Permohonan Rekomendasi

MEREKOMENDASIKAN

- Nama / NIM. : Vespian Candra Surya / 182310101198
- Instansi : Fakultas Keperawatan Universitas Jember
- Alamat : Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Jember
- Keperluan : Mengadakan studi pendahuluan untuk penyusunan skripsi dengan judul : "Gambaran Persepsi Perawat terhadap Pelaksanaan Jenjang Karier Perawat di RSD. Balung Kabupaten Jember"
- Lokasi : RSD. Balung Kabupaten Jember
- Waktu Kegiatan : Nopember s/d Desember 2019

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember

Tanggal : 07-11-2019

An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER
Kabid. Kajian Strategis dan Politis



Tembusan :

- Yth. Sdr. : 1. Dekan Fak. Keperawatan Universitas Jember;
2. Yang Bersangkutan.



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG**

JI. RAMBIPUJI NO.19 TELP. 0336 - 621017, 621595, 623789 FAX. 0336 - 623877
Email : balung_hospital@yahoo.com ; balunghospital@gmail.com
Website : http://rsudbalung.6te.net
BALUNG - JEMBER

Jember, 15 November 2019

Nomor : 045/389/35.09.611/XI/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Studi Pendahuluan**

Kepada :
Yth. Sdr. VESPAN CANDRA SURYA

Di -
JEMBER

Menunjuk surat rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Nomor : 072/2891/415/2019 tanggal, 07 November 2019 perihal melakukan Ijin Studi Pendahuluan Saudara:

Nama : **VESPAN CANDRA SURYA**
NIM : 182310101198
Program Studi : Fakultas Keperawatan Universitas Jember
Keperluan : Melaksanakan Studi Pendahuluan tentang:
"Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karier Perawat di RSD Balung Kab. Jember"
Tanggal : 16-11-2019 s/d 16-12-2019

Dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui Studi Pendahuluan di RSD Balung dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kegiatan Studi Pendahuluan yang dilakukan tidak mengganggu pelaksanaan tugas pelayanan di RSD Balung.
2. Dalam melakukan Studi Pendahuluan mematuhi ketentuan yang berlaku di RSD Balung.
3. Kegiatan Studi Pendahuluan yang dilakukan sesuai dengan kepentingan dan tujuan yang telah di tentukan.
4. Hasil Studi Pendahuluan disampaikan kepada Rumah Sakit secara tertulis.

Demikian untuk menjadikan maklum dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

**Pt. DIREKTUR
Rumah Sakit Daerah Balung**



drg. NAFISAH, MMRS

Penata Tk. I / III d

NIP: 19660919 200701 2 010

Tembusan Yth.

1. Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Jember;
2. Sdr. Yang Bersangkutan;
3. Arsip;

Lampiran 8. Surat Keterangan Selesai Studi Pendahuluan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN
TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEPERAWATAN

Alamat: Jl. Kalimantan 37 Telp/Fax. (0331) 323450 Jember

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ns. Retno Purwandari, S. Kep., M. Kep
NIP : 19820314 200604 2 002
Jabatan : Dosen Pembimbing Utama

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Vespian Candra Surya
NIM : 182310101198
Status : Mahasiswa Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas
Jember
Alamat : Dusun Tanjungsari Rt 026/ Rw 006 Desa Glundengan
Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember

Telah melakukan studi pendahuluan di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Jember dengan judul Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat DI RSD Balung Jember, pada tanggal 16 November 2019 dengan hasil jumlah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Jember yaitu sebanyak 119 perawat dengan klasifikasi, 114 perawat klinis, 2 orang perawat *Case Manager*, 2 orang perawat *Central Sterile Supply Departement* (CSSD) dan 1 orang perawat pemegang program Pencegahan dan pengendalian Infeksi (PPI).

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 18 November 2019
Dosen Pembimbing Utama

Ns. Retno Purwandari, S. Kep., M. Kep
NIP. 19820314 200604 2 002

Lampiran 9. Surat Keterangan Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEPERAWATAN

Alamat : Jl. Kalimantan 37 Telp./ Fax. (0331) 323450 Jember

Nomor : 7218/UN25.1.14/LT/2019 Jember, 26 December 2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Ketua LP2M
Universitas Jember

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir/skripsi mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Jember berikut :

nama : Vespan Candra Surya
N I M : 182310101198
keperluan : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian
judul penelitian : Gambaran Persepsi Perawat terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RSUD Balung Kabupaten Jember
lokasi : Rumah Sakit Umum Daerah Balung Kabupaten Jember
waktu : satu bulan

mohon diterbitkan surat pengantar ke instansi terkait atas nama yang bersangkutan untuk pelaksanaannya.

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Dekan,
Ns. Lantini Sulistyorini, S.Kep., M.Kes.
NIP. 19780323 200501 2 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
 Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id - pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 5394 /UN25.3.1/LT/2019
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

31 Desember 2019

Yth. Kepala
 Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
 Kabupaten Jember
 Di
 Jember

Memperhatikan surat dari Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Jember nomor 7218/UN25.1.14.LT/2019 tanggal 26 Desember 2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Vespan Candra Surya
 NIM : 182310101198
 Fakultas : Keperawatan
 Program Studi : Ilmu Keperawatan
 Alamat : Dsn. Tanjungsari RT/RW 26/06 Glundengan, Wuluhan-Jember
 Judul Penelitian : "Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RSUD Balung Kabupaten Jember"
 Lokasi Penelitian : RSUD Balung-Jember
 Lama Penelitian : 2 Bulan (6 Januari-28 Februari 2020)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.



a.n. Ketua
 Sekretaris II,

Dr. Susanto, M.Pd.

NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth.
 1. Direktur RSUD Balung;
 2. Dekan FKPEP Universitas Jember;
 3. Mahasiswa ybs;
 4. Arsip.



CERTIFICATE NO : QMS/173



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Letjen S Parman No. 89 ☒ 337853 Jember

Kepada

Yth. Sdr. Direktur RSD. Balung Kab. Jember
di -

J E M B E R

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 072/034/415/2020

Tentang

PENELITIAN

- Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember
- Memperhatikan : Surat Ketua LP2M Universitas Jember tanggal 31 Desember 2019 Nomor : 5394/UN25.3.1/LT/2019 perihal Permohonan Penelitian

MEREKOMENDASIKAN

- Nama / NIM. : Vespan Candra Surya / 182310101198
- Instansi : Fakultas Keperawatan Universitas Jember
- Alamat : Dsn. Tanjungsari RT/RW. 26/06 Glundengan, Wuluhan, Jember
- Keperluan : Mengadakan penelitian dengan judul :
"Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karier Perawat di RSD. Balung Kabupaten Jember"
- Lokasi : RSD. Balung Kabupaten Jember
- Waktu Kegiatan : Januari s/d Pebruari 2020

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember

Tanggal : 07-01-2020

An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER
Kabid. Kajian Strategis dan Politis

ACHMAD DAVID F., S.Sos

Pembina

NIP. 19690912 199602 1 001

- Tembusan :
Yth. Sdr. : 1. Ketua LP2M Universitas Jember;
2. Yang Bersangkutan.



RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG

Jl. Rambipuji No. 19 Balung 68161, TELP. 0336 - 621017, 621595, 623877 FAX. 0336 - 623877

Email : rsd.balung@jemberkab.go.id; balung_hospital@yahoo.com; balunghospital@gmail.com

Website : <http://rsudbalung.6te.net>

BALUNG - JEMBER

Jember, 11 Januari 2020

Nomor : 045/ 132 /35.09.611//2020
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Ijin Penelitian

Kepada :
 Yth. Sdr. VESPAN CANDRA SURYA

Di -

JEMBER

Menunjuk surat rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Nomor : 072/034/415/2019 tanggal, 07 Januari 2020 perihal melakukan Ijin Penelitian Saudara:

Nama : **VESPAN CANDRA SURYA**
 NIM : 182310101198
 Program Studi : Fakultas Keperawatan Universitas Jember
 Keperluan : Melaksanakan Ijin Penelitian tentang:
 "Gambaran Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karier Perawat di Sakit Daerah Balung Kab. Jember"
 Tanggal : 10-01-2020 s/d 10-02-2020

Dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui Ijin Penelitian di RSD Balung dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kegiatan Penelitian yang dilakukan tidak mengganggu pelaksanaan tugas pelayanan di RSD Balung.
2. Dalam melakukan Penelitian mematuhi ketentuan yang berlaku di RSD Balung.
3. Kegiatan Penelitian yang dilakukan sesuai dengan kepentingan dan tujuan yang telah di tentukan.
4. Setelah kegiatan Penelitian dimohon melakukan presentasi
5. Hasil Penelitian disampaikan kepada Rumah Sakit secara tertulis.

Demikian untuk menjadikan **maklum** dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Plt. DIREKTUR
Rumah Sakit Daerah Balung

drg. NAFISAH, MMRS
 Penata Tk. I / III d
 NIP. 19660919 200701 2 010

Tembusan Yth.

Lampiran 10. Surat Keterangan Selesai Penelitian

**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**
RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG
Jl. Rambipuji No. 19 Balung 68161, TELP. 0336 - 621017, 621595, 623877 FAX. 0336 - 623877
Email : rsd.balung@jemberkab.go.id; balung_hospital@yahoo.com; balunghospital@gmail.com
Website : <http://rsudbalung.6te.net>
BALUNG - JEMBER

SURAT KETERANGAN
Nomor: 800/ 346 /35.09.611/IV/2020

Dengan ini yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **drg. NAFISAH,MMRS**
NIP : 19660919 200701 2 010
Jabatan : PIt. Direktur Rumah Sakit Daerah Balung

Menerangkan :

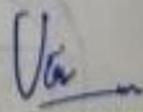
Nama : **VESPAN CANDRA SURYA**
NIM : 182310101198
Status : S1 Keperawatan Universitas Jember

Yang bersangkutan telah benar – benar melakukan Penelitian di Rumah Sakit Daerah Balung terhitung mulai tanggal 10-01-2020 s/d 10-02-2020.

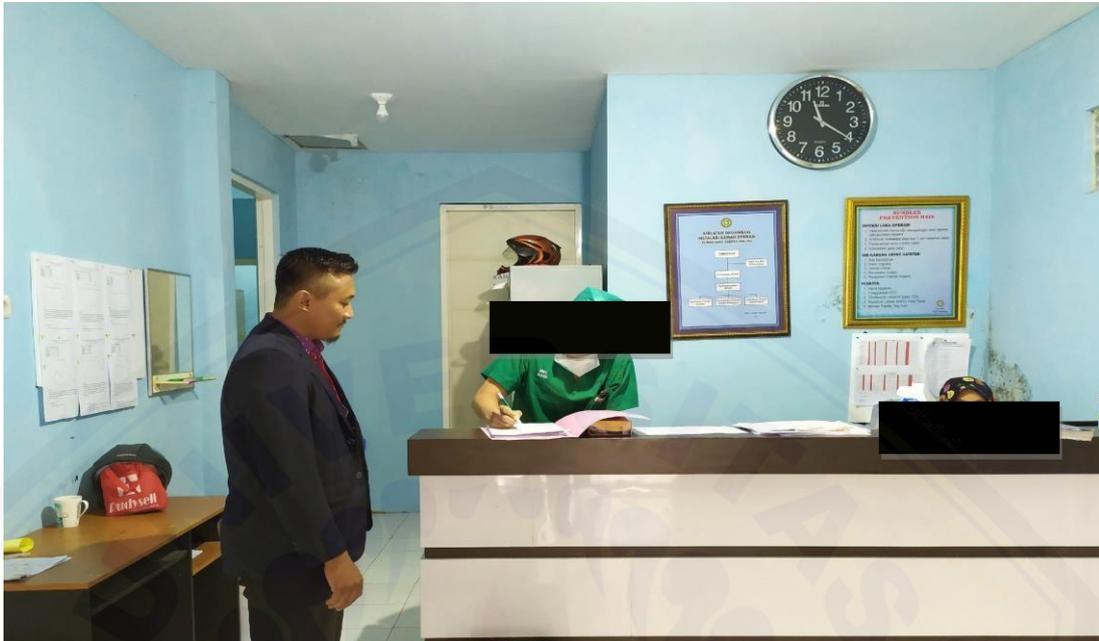
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Balung
Pada tanggal : 27-04-2020

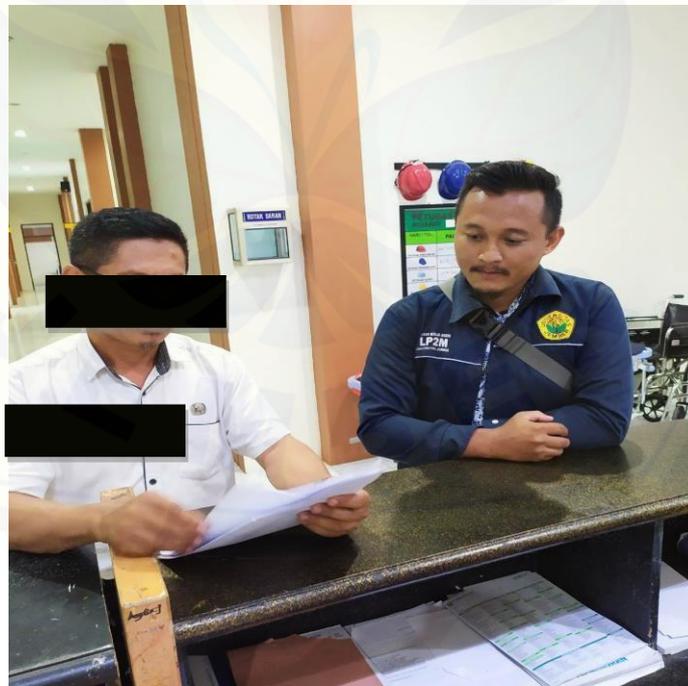
PIt. DIREKTUR
Rumah Sakit Daerah Balung


drg. NAFISAH,MMRS
Penata Tk. I / III d
NIP. 19660919 200701 2 010

Lampiran 11. Dokumentasi



Gambar 1. Kegiatan penyebaran kuesioner di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Jember oleh Vespan Candra Surya, Mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Jember



Gambar 2. Kegiatan penyebaran kuesioner di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Jember oleh Vespan Candra Surya, Mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Jember

Lampiran 12. Lembar Bukti Konsultasi

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS JEMBER**

Nama : Vespan Candra Surya
 NIM : 182310101198
 Dosen Pembimbing Utama : Ns. Retno Purwandari, S.Kep., M.Kep.

Tanggal	Aktivitas	Rekomendasi	TTD
4 Oktober 2019	Bab I	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang masih terlalu melebar, kurang fokus pada masalah jenjang karir. - Coba baca penelitian sebelumnya, tentang jenjang karir. 	T
17 Oktober 2019	Latar belakang	<ul style="list-style-type: none"> - Ikuti alur yang saya buat. - Eksplora lagi penelitian tentang jenjang karir. 	T
23 Oktober 2019	Latar belakang	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan data fenomena. - Lanjut bab berikutnya. 	T
30 Oktober 2019	Bab II	<ul style="list-style-type: none"> - Bab 1 mana? - Bab 2 terlalu banyak dan melebar. 	T
21 November 2019	Bab I-IV	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki kerangka teori, kerangka konsep. - Fixkan bab 4 ke DPA. 	T
4 Desember 2019	Bab I-IV	<ul style="list-style-type: none"> - Acc sempro. 	T
26 Februari 2020	Hasil	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki penulisan hasil. - Lain kali konsul bawa Bab 1-4 juga. 	T

5 Maret 2020	Hasil dan pembahasan	<ul style="list-style-type: none">- Tambahkan penelitian penunjang untuk pembahasan.	f
31 Maret 2020	Skripsi full teks	<ul style="list-style-type: none">- Bab 4 perbaiki penulisan jumlah populasi, sampel penelitian, ubah bahasa yang digunakan menjadi bahasa laporan bukan bahasa proposal.- Bab 5 perbaiki penulisan hasil dan pembahasan, perbaiki keterbatasan penelitian.- Bab 6 perbaiki pada saran bagi instansi kesehatan, intinya di minta melakukan apa.	f
20 April 2020	Bab 5	<ul style="list-style-type: none">- Hilangkan hasil uji normalitas dan tempatkan pada bab 4, perbaiki pembahasan penulisan belum memenuhi kaidah paragraf, perbaiki keterbatasan penelitian.	f
5 Mei 2020	Skripsi full teks	<ul style="list-style-type: none">- Perubahan pada format halaman pengesahan.- Abstract cek spasi, jumlah kata, ubah tenses.- Perbaiki bagian penulisan ringkasan.	f

		<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki penulisan prakata.- Bab 1 perbaiki pada tabel perbandingan penelitian.- Bab 4 perbaiki definisi operasional.- Bab 5 tambahkan pembahasan.	
8 Mei 2020	Skripsi full teks	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki spasi judul abstract.- Bab 4 perbaiki penulisan kalimat pada sub bab waktu penelitian.- Konsultasikan skripsi ke DPA.- Mengurus pendaftaran sidang hasil.- Acc sidang	

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS JEMBER**

Nama : Vespan Candra Surya
 NIM : 182310101198
 Dosen Pembimbing II : Ns. Dicky Endrian Kurniawan, S.Kep., M.Kep.

Tanggal	Aktivitas	Rekomendasi	TTD
15 Oktober 2019	Topik penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Pertimbangkan sasaran ke perawat RS. - Mantapkan konsep jenjang karir. 	
18 Oktober 2019	Latar belakang	<ul style="list-style-type: none"> - Perhatikan masalah penelitian. - Perbaiki struktur penulisan. - Lanjut Bab 2-4 	
31 Oktober 2019	Bab I	<ul style="list-style-type: none"> - Masalah penelitian dipertegas. - Lanjut Bab 2-4. 	
6 November 2019	Bab II-IV	<ul style="list-style-type: none"> - Bab 1 pending. - Bab 2 sesuaikan dengan kebutuhan penelitian. - Bab 3 disesuaikan dengan Bab 2. - Bab 4 lebih dipertegas. 	
19 November 2019	Bab I-IV	<ul style="list-style-type: none"> - Sesuaikan draft jika menggunakan kuesioner yang lain. 	
25 November 2019	Bab I-IV	<ul style="list-style-type: none"> - Sesuaikan Bab 4 dengan instrumen yang digunakan. - Etika, analisa data. 	

27 November 2019	Draft proposal	<ul style="list-style-type: none">- Lengkapi draft.- Cek Turnitin.- Acc Sempro.	
2 April 2020	Skripsi full teks	<ul style="list-style-type: none">- Sertakan dokumen lengkapnya, rapikan penulisan, cek typing error.- Bab 4 cek lagi kriteria inklusi, jumlah populasi dan sampel. Pemisahan tanggal pengambilan data dan pelaporan. menggunakan bahasa laporan bukan bahasa proposal. Pengolahan data tidak sekedar teori atau rencana saja.- Bab 5 cek penulisan tabel, interpretasi data tidak hanya mengulang data yang ada di tabel, tapi bagaimana analisis (interpretasi) dari angka tersebut.- Pendekatan pembahasan dengan fakta/ temuan, teori/ penelitian sebelumnya, opini/ analisis peneliti. Pro kontra, termasuk data ekstrem juga perlu dibahas.- Keterbatasan penelitian berdasarkan apa yang sudah dilakukan.	

		<ul style="list-style-type: none">- Tambahkan implikasi keperawatan 5.4 sesuai dengan hasil penelitian.- Bab 6 simpulan cukup secara singkat, menjawab tujuan khusus.- Saran lebih aplikatif operasional sesuai dengan temuan.	
16 April 2020	Skripsi full teks	<ul style="list-style-type: none">- Lengkapi mulai cover sampai lampiran, cek typing error, fonts pada halaman diperhatikan lagi.- Bab 5 sebelum menyajikan tabel jelaskan proses pengkategorian indikator persepsi jenjang karir.- Pembahasan berisi data-data yang ekstrem, pernyataan positif dan negatif. Gunakan istilah yang baku. Setelah membahas tiap indikator kembali ke analisis secara keseluruhan.- Jangan menggunakan alasan metode untuk keterbatasan penelitian.- Implikasi penelitian tambahkan dampak akhir sesuai dengan permasalahan utama di latar belakang.	

		<ul style="list-style-type: none">- Bab 6 simpulkan secara keseluruhan, kemudian spesifik ke indikator.- Daftar pustaka cek penulisan sesuai dengan PPKI Unej.	
29 April 2020	Skripsi full teks	<ul style="list-style-type: none">- Cek typing error, perhatikan kerapian penulisan, skripsi bahasanya sudah laporan bukan bahasa proposal.- Cek panduan penulisan motto di PPKI Unej.- Abstract disederhanakan, minimal 250 kata, gunakan past tense, cek SPO dan grammarnya, ingat IMRAD.- Perbaiki pembahasan.- Keterbatasan penelitian tambahkan solusi yang sudah dilakukan peneliti.- Implikasi penelitian kaitkan dengan hasil penelitian, bukan teoritis tapi lebih aplikatif.- Daftar pustaka cek penulisan sesuai PPKI Unej, cek kelengkapan antara sitasi dan daftar pustaka.- Lampiran hasil penelitian tidak perlu ditampilkan.- Perbaiki lampiran dokumentasi penelitian.	

6 Mei 2020	Skripsi full teks	<ul style="list-style-type: none">- Perhatikan penulisan: typing error, spasi, kerapian, tanda baca, kata baku, dll.- Perbaiki di lampiran dokumentasi penelitian.- Cek Turnitin.- Acc sidang hasil.	
------------	-------------------	---	---

