BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas (Kurniadih, 2013). Jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggungjawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan.

Penilaian kinerja merupakan upaya menilai prestasi perawat dalam bekerja. Penilaian kerja adalah sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang secara berkala berfungsi sebagai informasi tentang kemampuan individu perawat dan membantu pimpinan mengambil keputusan dalam pengembangan personalia (Sedarmayanti, 2013; Triwibowo, 2013). Penilaian kinerja merupakan alat yang dapat dipercaya sebagai kontrol sumber daya manusia dan produktivitasnya, namun faktanya kinerja perawat menjadi permasalahan disemua layanan keperawatan.

Kinerja perawat di Indonesia masih rendah. Penelitian Maimun (2016) di rumah sakit Bhayangkara Pekanbaru melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 53,4 %. Penelitian Hidayat Rahmat (2016) di rumah sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulani (2015) di RSUD H. Hanafie Muara Bungo Jambi juga memperlihatkan kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6 %. Bila dilihat dari penelitian diatas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50 %, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Gibson (2008) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja individu yaitu 1) Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi sedangkan variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Ilyas (2013) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja meliputi karakteristik pribadi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pengalaman, orientasi dan gaya komunikasi, motivasi, pendapatan dan gaji, lingkungan, organisasi, supervisi dan pengembangan karir. Dari beberapa referensi diatas kinerja perawat tidak dapat terlepas dari faktor yang mempengaruhinya. Kinerja perawat yang optimal tentunya akan memberikan kontribusi dalam pelayanan keperawatan.

Banyak penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang telah dilakukan. Hasil penelitian Ratanto (2016) di instalasi rawat inap RSUD A.W. Sjahranie Samarinda menampilkan faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi supervisi 24,5%, imbalan 45,4%, pengembangan karir 56,9%. Penelitian yang sama oleh Putri, Destriatania, & Mutahar (2014) di rumah sakit Bhayangkara Palembang juga menambahkan faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi jenis kelamin: laki-lai 23,9%, perempuan 76,1%, umur 77,5 %, motivasi 42,3 %, pendapatan/gaji 46,5%. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi dari variabel individu dan organisasi. Rendahnya kinerja perawat sejalan dengan rendahnya faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja perawat yang rendah dapat memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Menurut Nursalam (2015) kepuasan pasien tidak lepas dari kinerja yang dilakukan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini disebabkan karena perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak di rumah sakit yaitu berjumlah 60,55 % (Kemenkes, 2010). Banyaknya jumlah perawat secara kuantitas dirumah sakit harus diiringi dengan kualitas kerja. Kinerja perawat dapat dinilai dalam beberapa komponen.

Komponen penilaian kinerja perawat ditetapkan dalam PP No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestrasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP), perilaku kerja dan prestasi kerja. Penilaian capaian

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat dilihat dalam dua aspek yaitu : 1) Aspek kuantitas adalah capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dari target out put yang direncanakan, 2) Aspek kualitas adalah penilaian perilaku kerja. Dari dua aspek tersebut akan didapatkan nilai prestasi kerja yang merupakan penjumlahan 60% x Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 40% x perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat. Salah satu upaya menjaga kinerja perawat tetap baik dengan menerapkan sistem jenjang karir dirumah sakit.

Jenjang karir perawat sudah dikembangkan oleh para pakar keperawatan di dunia, Alligood Martha Raile (2013) mengatakan Benner mengadopsi konsep jenjang karir dari model Dreyfus " *Tha Five-Stage Model of Adult Skill Acquisition"* yang merupakan hasil kolaborasi Stuart Dreyfus dengan Hubert Dreyfus. Swansburg (2000) mengembangkan konsep jenjang karir dengan mengelompokkan menjadi empat peran, yaitu perawat klinik, perawat manajemen, perawat pendidik dan perawat peneliti.

Model pengembangan karir di Jepang, Taiwan dan Thailand, Chiang-Hanisko. L. Ross. Boonyanurak, P, Ozawa (2008) memaparkan pengembangan jenjang karir mulai dari pendidikan keperawatan, kemudian mendapatkan lisensi bagi perawat dengan kualifikasi tertentu, yang intinya pengembangan karir perawat berdasarkan kualifikasi pendidikan normal, pengalaman kerja, pendidikan berkelanjutan serta uji kompetensi. Sedangkan di Indonesia pengembangan karir diatur oleh Departemen Kesehatan RI (2006) berdasarkan tingkat

pendidikan dan pangalaman kerja. Jenjang karir dikelompokkan menjadi lima tingkatan, sebagai berikut; 1) Perawat Klinik I (PK I), 2) Klinik II (PK II) , 3) Perawat Klinik III (PK III), 4) Perawat Klinik IV (PK IV) 5) Perawat Klinik V (PK V). Model pengembangan karir ini yang sudah menjadi pedoman penerapan jenjang karir di rumah sakit.

Jenjang karir perawat sudah dilaksanakan berdasarkan regulasi yang mengatur sistem jenjeng karir perawat. Sistem yang dikembangkan berdasarkan SK Menpan No 25 tahun 2014, namun pada kenyataannya penerapan jenjang karir perawat di rumah sakit belum berbasis profesional. Walaupun sudah ada regulasi yang megatur tentang jenjang karir perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Kornela, Hariyanto (2013) bahwa penetapan level karir perawat di rumah sakit belum dilakukan berdasarkan uji kompetensi namun masih bersifat situasional atau berdasarkan kebutuhan. Penelitian Ayuningtyas (2010) mengatakan penerapan jenjang karir di rumah sakit masih berfokus pada jenjang karir struktural. Dari uraian diatas disimpulkan bahwa penerapan jenjang karir di rumah sakit masih berdasarkan kebutuhan dan struktural.

Penerapan jenjang karir diharapkan dapat memacu profesi perawat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam setiap kenaikan level karir perawat klinik mempunyai kompleksitas kompetensi. Penelitian Mulyaningsari et al (2016) kompetensi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap di pengaruhi oleh masa kerja sebesar 76,92 % semakin lama masa kerja maka semakin banyak keterampilan yang didapat dan kompetensi yang dimiliki semakin

meningkat. Penelitian Nengah (2015) juga memperlihatkan bahwa kompetensi kurang 26,1% dengan kinerja perawat 18%. Hal ini tentunya dapat memberikan motivasi kepada perawat bekerja secara profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Selain itu, penerapan jenjang karir perawat dapat memberikan jaminan keamanan bagi perawat dalam melakukan praktik keperawatan serta mengurangi stres kerja perawat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharti, Helena, & Daulima (2013) yang menegaskan bahwa perawat dengan kinerja baik akan memiliki *burn out* yang rendah. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Triwijayanti (2016) menyebutkan sindrome kejenuhan kerja (burnout) memiliki prevalensi sangat tinggi pada perawat. Dari permasalahan diatas akan berdampak pada kepuasan dan kinerja perawat sehingga mutu pada layanan rumah sakit juga menurun.

RSUD Palembang BARI merupakan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) pemerintah kota Palembang dengan Tipe B yang berkomitmen untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan akreditasi paripurna. Saat ini RSUD Palembang BARI adalah salah satu rumah sakit di porivinsi sumatera selatan yang sudah melaksanakan sistem jenjang karir berdasarkan SK Menpan No. 25 tahun 2014.

Berdasarkan studi dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 Februari 2018, pada saat ini jumlah SDM RSUD Palembang BARI sebanyak

539 orang. Jumlah tenaga keperawatan sebanyak 212 orang dan tenaga kebidanan 64 orang. Kualifikasi pendidikan DIII Keperawatan yaitu 108 orang, DIV Keperawatan 7 orang, S1 Keperawatan 48 orang, Ners 42 orang, SPK 7 orang, DIII Kebidanan 45 orang, DIV Kebidanan 19 orang. Belum adanya S2 keperawatan dan spesialis keperawatan.

Hasil wawancara dengan ketua komite keperawatan pada tanggal 21 Februari 2018 jenjang karir perawat sudah ditetapkan dengan tiga level jenjang karir mulai dari perawat klinik (PK) 1 sampai dengan perawat klinik (PK) III. Berdasarkan hal tersebut, maka hasil *grading* perawat adalah 50 perawat PK I, 65 perawat PK II dan 63 perawat PK III. *Maping* perawat juga sudah dilakukan sehingga dapat terlihat kondisi ketenagaan disemua unit/ruang rawat di RSUD Palembang BARI. Hasil grading dan maping perawat, nantinya akan dijadikan dasar komite keperawatan untuk menentukan uji kompetensi perawat sesuai dengan level karir. Level karir perawat baru akan ditetapkan oleh Direktur RSUD Palembang BARI setelah yang bersangkutan lulus uji kompetensi. Namun dalam penerapannya jenjang karir masih berdasarkan kebutuhan situasional dan struktural, perawat belum bekerja sesuai dengan level karir, rotasi perawat juga belum seesuai dengan level karir perawat.

Hasil wawancara dengan Kasi Etik dan Pengembangan SDM Keperawatan, RSUD Palembang BARI menggunakan sistem penilaian kinerja yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian

Prestrasi Kerja Pegawai Negeri Sipil meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Perilaku Kerja dan Nilai Prestasi Kerja. Penilaian kinerja perawat masih terbatas pada penilaian berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dibuat setiap awal tahun oleh perawat. Penilaian ini merupakan proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai.

Studi pendahuluan dilakukan yang dilakukan pada tanggal 22 Februari 2018 dengan responden 20 perawat pelaksana diruang rawat inap terhadap komponen penilaian kinerja meliputi nilai rata-rata skor SKP perawat sebesar 85,03 artinya perawat dalam asuhan keperawatan berada dalam kriteria standar, sedangkan rata-rata perilaku kerja perawat sebesar 78,26 dalam kategori baik dan nilai prestasi kerja bila digabungkan skor SKP dengan perilaku kerja maka didapatkan nilai prestasi kerja perawat dirumah sakit sebesar 82,71 artinya nilai prestasi kerja di RSUD Palembang BARI dalam kategori baik.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD Palembang BARI, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Penerapan Jenjang Karir dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI".

1.2 Rumusan Masalah

RSUD Palembang BARI memiliki kebijakan tentang sistem jenjang karir yang telah dilengkapi dengan petunujuk teknis pelaksanaannya. Rumusan penelitian

ini adalah bagaimana hubungan penerapan jenjang karir terhadap kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Palembang BARI?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Diketahuinya hubungan penerapan jenjang karir perawat dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI.

`1.3.1 Tujuan Khusus

1. Diketahuinya distribusi frekuensi karakteristik perawat meliputi umur, pendidikan dan masa kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI.
2. Diketahuinya distribusi frekuensi penerapan jenjang karir meliputi pengembangan karir, pengakuan karir, penghargaan karir, tantangan karir dan promosi karir di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI.
3. Diketahuinya distribusi frekuensi kinerja meliputi Sasaran Kerja Pegawai, Perilaku Kerja dan Prestasi Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI.
4. Diketahuinya analisis hubungan penerapan jenjang karir meliputi : pengembangan karir, pengakuan karir, penghargaan karir, tantangan karir, promosi karir dengan sasaran kerja pegawai di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI.
5. Diketahuinya analisis hubungan penerapan jenjang karir meliputi : pengembangan karir, pengakuan karir, penghargaan karir, tantangan

karir, promosi karir dengan perilaku kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI.

6. Diketahuinya analisis hubungan penerapan jenjang karir meliputi : pengembangan karir, pengakuan karir, penghargaan karir, tantangan karir, promosi karir dengan prestasi kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI.
7. Diketahuinya analisis hubungan penerapan jenjang karir meliputi : pengembangan karir, pengakuan karir, penghargaan karir, tantangan karir, promosi karir dengan kinerja di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI.
8. Diketahuinya faktor variabel penerapan jenjang karir yang paling dominan berhubungan dengan kinerja di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang BARI.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademik dan Keilmuan

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan kepemimpinan dan manajemen keperawatan khususnya yang berhubungan dengan SDM dalam hal sistem jenjang karir dan kinerja perawat.
2. Memberikan informasi ilmiah bagi kalangan akademisi untuk sistem jenjang karir perawat professional.
3. Mengembangkan *frame work* pengelolaan SDM Keperawatan dan menjadi rujukan peneliti lain untuk mengembangkan penelitian

penerapan sistem jenjang karir perawat profesional untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

1.4.2 Manfaat Aplikatif

1. Bagi perawat, penelitian ini berkontribusi dalam peningkatan pengetahuan perawat tentang sistem jenjang karir perawat profesional.
2. Bagi rumah sakit, penelitian ini dapat bermanfaat sebagi bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan rumah sakit dalam pelaksanaan sistem jenjang karir secara optimal di RSUD Palembang BARI.
3. Bagi peneliti, sebagai pengalaman mengidentifikasi hubungan pengembangan jenjang karir dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Palembang BARI.

1.4.3 Manfaat Metodologi

Sebagai tambahan referensi tentang metode penelitian yang menguraikan kaitan antara jenjang karir dan kinerja. Metode tersebut dapat digunakan oleh peneliti yang mempunyai peminatan dibidang manajemen SDM.