

BAB VII

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan :

1. Sebagian besar perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Palembang BARI mempunyai karakteristik umur 30-40 tahun, berpendidikan vokasional dan lama kerja 2-9 tahun.
2. Lebih darisepuluh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Palembang BARI memilikipenilaian penerapan jenjang karir perawat dalam kategori baikdengan sub variabel penerapan jenjang karir yang paling besar proporsi adalah pengakuan karir dan sub variabel yang paling rendah adalah pengembangan karir.
3. Lebih dari sepuluh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Palembang BARI memiliki kinerja baik dengan sebagian kecil perawat pelaksana memiliki nilai SKP dalam kategori sempurna sedangkan lebih dari sepuluh perawat pelaksana memiliki perilaku kerja dan prestasi kerja dalam kategori baik.
4. Tidak ada hubungan penerapan jenjang karir perawat dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Palembang BARI.
5. Ada hubungan yang bermakna antara penghargaan karir dengan perilaku kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Palembang BARI.

6. Ada hubungan yang bermakna antara pengembangan karir, pengakuan karir dan penghargaan karir dengan prestasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Palembang BARI.
7. Ada hubungan yang bermakna antara penghargaan karir dan promosi karir dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Palembang BARI.
8. Faktor variabel penerapan jenjang karir yang paling dominan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Palembang BARI adalah penghargaan karir.

7.2 Saran

1. Bagi RSUD Palembang BARI

- a. Direktur RSUD Palembang BARI
 - 1) Menetapkan kebijakan pemberlakuan jenjang karir perawat berdasarkan kompetensi klinik
 - 2) Memberlakukan penyelenggaraan jenjang karir perawat berdasarkan kompetensi klinik
- b. Bidang Keperawatan
 - 1) Memberikan kesempatan secara terencana kepada seluruh perawat pelaksana untuk melanjutkan tingkat pendidikannya
 - 2) Memberikan reward atas loyalitas perawat pelaksana dengan cara memberi kesempatan kepada perawat untuk mengikuti pelatihan dan seminar



- 3) Menyiapkan sistem jenjang karir klinik berdasar kompetensi yang meliputi alur, model, uji kompetensi.
- 4) Melakukan penilaian SKP, angka kredit dan perhitungan remunerasi dengan memanfaatkan sistem komputerisasi yang terintegrasi.

c. Komite Keperawatan

- 1) Melakukan modifikasi level jenjang karir agar tantangan yang ditimbulkan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja perawat (misalnya dengan menambah level jenjang karir).
- 2) Mengusulkan kepada direktur untuk segera meresmikan penyelenggaraan jenjang karir perawat klinik berdasarkan kompetensi.
- 3) Merencanakan jumlah asesor keperawatan dengan ratio perawat pelaksana yang ada di rumah sakit.

d. Kepala Ruangan

- 1) Mensosialisasikan sistem jenjang karir klinik berdasarkan kompetensi.
- 2) Berkoordinasi dengan bidang keperawatan dalam membuat perencanaan kebutuhan perawat untuk melanjutkan pendidikan.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi ilmiah untuk digunakan dalam bidang keperawatan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya keperawatan dalam hal jenjang karir perawat secara profesional.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti berharap khususnya untuk jenjang karir perlu diperkuat dengan penelitian yang bersifat kualitatif dengan langsung melibatkan manajemen keperawatan yang berdasarkan pada fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan dan pengarahan.
- 2) Sistem penghargaan karir yang tepat terkait pelaksanaan jenjang karir perawat klinik berdasarkan kompetensi perawat di RSUD Palembang

BARI.

