

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Jabatan fungsional perawat merupakan elemen yang penting bagi perawat dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya. Saat ini pengaturan kenaikan pangkat di pelayanan kesehatan masih belum optimal. Hal ini menyebabkan sebagian besar perawat berada pada posisi jabatan fungsionalnya dalam waktu yang lama. Menurut penelitian Setyoraharjo (1999) di Puskesmas kota Semarang terdapat (56,04%) perawat memerlukan waktu naik pangkat  $\geq 4$  tahun, padahal ketentuan sistem angka kredit kenaikan pangkat dapat di proses dalam waktu 2-4 tahun. Styowati (2009) juga melaporkan mayoritas perawat di puskesmas Kabupaten Banjarnegara belum naik pangkat. Jadi kenaikan pangkat dan golongan menjadi kendala utama perawat di tatanan pelayanan kesehatan.

Indikator kenaikan pangkat perawat diukur dari angka kredit. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN-RB) Nomor 25 Tahun 2014 angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh perawat dalam rangka pembinaan karier. Melalui peraturan ini, pemerintah mendorong semua tenaga keperawatan memiliki dan mempercepat kenaikan jabatan fungsionalnya dari 2 tahun sampai 4 tahun dengan dua kategori, yaitu perawat terampil dan perawat ahli. Perawat yang

tidak naik pangkat selama kurun waktu yang ditentukan maka akan berdampak pada pembebasan dan penurunan jabatan serta penahanan tunjangan. Perawat yang tidak naik pangkat dalam waktu yang telah ditentukan PERMENPAN akan berdampak pada kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Lamanya kenaikan pangkat perawat selain berdampak bagi individu juga akan berdampak pada organisasi. Dampak pada individu bisa berupa dampak sosial, ekonomi, dan profesional. Dampak sosial seperti merasa tidak mampu dalam bekerja dan merasa malu pada perawat lain yang masih baru, tetapi pangkatnya sudah tinggi. Sedangkan dampak ekonomi berupa tidak ada kenaikan tunjangan sampai penundaan pembayaran tunjangan. Dampak profesional yang sering terjadi adalah kewenangan klinis yang terbatas sehingga dalam waktu yang lama akan menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*) dan stress kerja. Beberapa penelitian terkait stress kerja dan kejenuhan yang berhubungan dengan kewenangan klinis yang terbatas, diantaranya Rumah Sakit Baptis Kediri melaporkan kejenuhan kerja perawat (84,9 %), sedangkan di rumah Sakit Medical Centre Jakarta kejenuhan kerja stres tinggi sebesar (36,4%), dan stres kerja tinggi yang dialami perawat RSUD Porsea Medan (37,1%) (Suhartati & Daulima 2013; Maharani & Triyoga 2012; Saragih 2008). Berdasarkan penelitian tersebut semakin lama perawat naik pangkat maka semakin banyak faktor yang membuat kejenuhan kerja seperti faktor stres kerja. Mekanisme kenaikan pangkat perawat di rumah sakit menjadi tanggung jawab komite keperawatan dan Manajemen SDM.

Setiap rumah sakit memiliki satu komite keperawatan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMENKES RI) Nomor 49 Tahun 2013 komite Keperawatan Rumah Sakit bertugas melakukan mekanisme kredensial proses penilaian kelayakan terhadap tenaga keperawatan untuk diberikan tugas, tanggung jawab, dan kewenangan klinis, serta melakukan penilaian angka kredit. Fungsi dan wewenang komite keperawatan adalah meningkatkan profesionalisme, pembinaan etik dan disiplin tenaga keperawatan, serta menjamin mutu pelayanan kesehatan dan melindungi keselamatan pasien. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komite keperawatan bertugas membantu kepala/direktur Rumah Sakit dalam melakukan kredensial, pembinaan disiplin dan etika profesi keperawatan serta pengembangan profesional berkelanjutan termasuk memberi masukan guna pengembangan standar pelayanan dan standar asuhan keperawatan.

Sistem penilaian angka kredit ada 4 unsur yang dinilai. Berdasarkan PERMENPAN RB RI Nomor 25 Tahun 2014 4 unsur yang dinilai yaitu pendidikan, pelayanan keperawatan, pengembangan profesi, dan penunjang tugas perawat. Berdasarkan lampiran PERMENPAN RB RI Nomor 25 Tahun 2014 dari 4 unsur tersebut memiliki rincian kegiatan dan sub unsur yang dinilai angka kreditnya. Tim penilai jabatan fungsional perawat adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja dan angka kredit perawat. Jumlah angka kredit perawat sangat menentukan kenaikan jenjang jabatan fungsional tenaga keperawatan di fasilitas pelayanan kesehatan terutama di rumah sakit. Rumah Sakit

mempunyai fungsi penyelenggaraan pelayanan kesehatan, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, serta penyelenggaraan penelitian, pengembangan dan memfasilitasi teknologi bidang kesehatan.

Perawat fungsional dapat mengusulkan kenaikan jabatan fungsional jika memiliki prestasi kerja dalam hal menjalankan tugas, tanggung jawab, dan wewenang sebagai perawat dan telah memenuhi jumlah angka kredit yang telah ditentukan oleh peraturan dan perundangan. Menurut PERMENKES RI Nomor 49 Tahun 2013 Tentang Komite Keperawatan Rumah Sakit pertumbuhan tenaga keperawatan di Rumah Sakit belum optimal, karena kurangnya komitmen terhadap pertumbuhan profesi, kurangnya keinginan belajar terus-menerus, dan pengembangan diri belum menjadi perhatian utama bagi individu tenaga keperawatan dan rumah sakit. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Palembang BARI menunjukkan bahwa sebagian besar perawat fungsional di RSUD Palembang BARI memiliki jabatan fungsional dengan kategori perawat terampil jika ditinjau dari kepangkatan dan golongan, hanya beberapa perawat yang berada di posisi manajerial yang memiliki jabatan fungsional sebagai perawat ahli. Hal ini dikarenakan perawat fungsional di RSUD Palembang BARI masih banyak berlatar belakang pendidikan DIII Keperawatan dan belum memahami sistem angka kredit yang dibuat oleh PERMENPAN RB RI Nomor 25 Tahun 2014.

RSUD Palembang BARI merupakan rumah sakit tipe B dengan jumlah tempat tidur 338, saat ini rumah sakit memiliki 218 perawat dengan kualifikasi Diploma III 197 orang dan Ners 21 orang. Berdasarkan catatan kepegawaian ada beberapa yang belum naik pangkat. Studi pendahuluan melalui wawancara ada beberapa penyebab yang tidak naik pangkat, diantaranya belum mendapatkan izin untuk melanjutkan pendidikan, tidak bisa ikut seminar karena waktu yang berbenturan dengan jam kerja, lambat melaporkan angka kredit, tidak membuat logbook tindakan keperawatan, dan tidak sempat membuat laporan kegiatan. RSUD Palembang BARI belum melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan penilaian angka kredit perawat fungsional, sehingga belum diketahui apakah sistem penilaian yang diterapkan sudah berjalan dengan baik atau belum. Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Perawat di RSUD Palembang BARI

## **B. Masalah Penelitian**

Jumlah angka kredit perawat sangat menentukan kenaikan jenjang jabatan fungsional tenaga keperawatan di fasilitas pelayanan kesehatan serta dipergunakan sebagai salah satu syarat dalam rangka pembinaan karir dalam jabatan fungsional atau kepangkatan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang diteliti belum diketahuinya penilaian angka kredit jabatan fungsional perawat di RSUD Palembang BARI.

## C. Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Umum

Menganalisis penilaian angka kredit jabatan fungsional perawat di RSUD Palembang BARI.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Teridentifikasi Karakteristik perawat pelaksana menurut jenis kelamin, pendidikan, dan kesesuaian pendidikan dan pangkat perawat fungsional di RSUD Palembang BARI
- b. Teridentifikasi jenis dan jenjang jabatan perawat fungsional di RSUD Palembang BARI
- c. Teridentifikasi pangkat jabatan perawat fungsional di RSUD Palembang BARI
- d. Teranalisis jenis, jenjang, dan pangkat menurut umur perawat fungsional di RSUD Palembang BARI
- e. Teranalisis jenis, jenjang, dan pangkat menurut masa kerja perawat fungsional di RSUD Palembang BARI
- f. Teranalisis unsur pencapaian angka kredit perawat fungsional di RSUD Palembang BARI
- g. Terevaluasi hambatan dalam kenaikan jabatan perawat fungsional di RSUD Palembang BARI

## **D. Manfaat penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam penelitian, khususnya dalam bidang Manajemen Keperawatan, sekaligus sebagai media untuk mengemukakan pendapat secara objektif.

### **2. Bagi Institusi Rumah Sakit**

Memberikan informasi tentang evaluasi implementasi sistem penilaian angka kredit jabatan fungsional perawat di RSUD Palembang BARI

### **3. Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi untuk melengkapi referensi kepustakaan dan bahan pengayaan teori khususnya implementasi penilaian angka kredit jabatan fungsional perawat.

