

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem jenjang karir (*Career ladder system*) sangat efektif mendukung pengembangan profesional perawat. Beberapa negara telah mengembangkan model sistem jenjang karir seperti Australia dan Amerika menggunakan model *career pathways blakemore* (Maloney, 2016), Afrika menggunakan *career pathways Chiang-Hanisko*. Jepang, Taiwan dan Thailand mengembangkan model jenjang karir perawat generalis dan *advanced spesialis* (Chiang-Hanisko et al., 2008). Jenjang karir perawat Indonesia diatur oleh Permenkes RI, (2013) mengacu pada empat bagian penjenjangan karir perawat profesional yaitu perawat klinik (PK), perawat manajer (PM), perawat pendidik (PP), dan perawat peneliti (PR) (Kemenkes RI, 2013). Sistem jenjang karir ini sudah diimplementasikan di beberapa rumah sakit di Indonesia.

Beberapa rumah sakit di Indonesia sudah menerapkan sistem jenjang karir, namun pelaksanaannya belum optimal. Menurut penelitian di RS Paru Jember melaporkan pelaksanaan jenjang karir kurang optimal (37.1%). Penelitian lain melaporkan pelaksanaan kredensial pada sistem jenjang karir perawat secara berkala belum berjalan baik (Agusnita, et al., 2022). Penelitian Munir et al., (2021) juga menjelaskan bahwa penerapan jenjang karir di rumah sakit Mitra Medika belum berjalan sesuai prosedur. Penelitian diatas memperlihatkan bahwa ada kendala dalam penerapan sistem jenjang karir di rumah sakit di Indonesia. Kendala- kendala ini disebabkan banyak faktor.

Belum optimalnya penerapan sistem jenjang karir perawat disebabkan banyak faktor. Beberapa penelitian melaporkan faktor penyebabnya antara lain: belum ada *reward* dan *punishment*, persepsi *staffing* dan pimpinan/komitee belum sama, kewenangan klinis antar jenjang belum rinci, pemahaman antar asesor yang belum sama sehingga kualitas asesmen berbeda, keterbatasan waktu, takut gagal, kecemasan perawat dan biaya kredensial tinggi, anggaran rumah sakit untuk sarana dan prasarana laboratorium belum ada (Dwiantoro et al., 2023; Jepisa et al., 2022; Santoso, 2021; Rahmawati et al., 2020). Berdasarkan penelitian diatas, peneliti mengelompokkan penyebab belum optimalnya penerapan jenjang karir pada tiga yaitu variabel organisasi, kelompok dan individu yang merupakan komponen dari perilaku organisasi. Faktor perilaku organisasi ini harus dikelola agar sistem jenjang karir bisa memberikan dampak positif dalam mengembangkan sumber daya keperawatan.

Konsep dan teori perilaku organisasi berkembang dengan pesat. Menurut (Robbins, 2022; Colquitt, Jason, LePine, 2018; Gibson et al., 2012) perilaku organisasi dipengaruhi oleh variabel individu, kelompok dan organisasi. Menurut konsep psikologi variabel individu ini diantaranya proses belajar, motivasi, emosi, persepsi, penilaian kinerja, dan stres kerja. Beberapa penelitian melaporkan terkait variabel individu yang berpengaruh terhadap penerapan jenjang karir di Indonesia adalah motivasi, proses belajar, perawat tidak siap mengikuti asesmen dan kesadaran perawat rendah (Hartono, et al., 2022; Nurlina et al., 2021; Baljoon et al., 2018). Menurut penelitian (Dimas, et al., 2022; Purba, 2021) melaporkan variabel individu yang paling dominan

dalam penerapan jenjang karir adalah motivasi perawat. Berdasarkan penelitian Istiqomah (2017) menyatakan perawat memiliki motivasi kurang dalam peningkatan jenjang karir sebesar 39,1%, penelitian lain menyatakan 10,9% responden mempunyai motivasi jenjang karir yang baik (E. Rahmawati & Widuri, 2021). Selain variabel individu penerapan jenjang karir juga dipengaruhi variabel kelompok.

Variabel kelompok memberikan pengaruh besar dalam penerapan jenjang karir. Variabel tersebut terdiri dari perubahan sikap, komunikasi, proses kelompok dan pengambilan keputusan kelompok (Robbins, 2022). Beberapa penelitian melaporkan variabel kelompok berpengaruh terhadap penerapan jenjang karir di Indonesia seperti penelitian Mashuri, (2021), kurangnya komunikasi atau sosialisasi dari atasan dan antar tim mempengaruhi pelaksanaan jenjang karir, selain itu faktor perubahan tim juga menyebabkan informasi kredensial tidak tersampaikan (Bindon, 2017). Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor komunikasi berpengaruh pada variabel kelompok. Faktor komunikasi bila tersampaikan dengan baik menyebabkan perawat termotivasi untuk melaksanakan jenjang karir dan memerlukan dukungan dari pimpinan sebagai salah satu variabel organisasi.

Variabel organisasi juga berperan penting dalam implementasi jenjang karir di rumah sakit. Menurut (Lesmana et al., 2020; Afriani et al., 2017; Ciurzynski, 2015) melaporkan variabel organisasi berpengaruh dalam pelaksanaan jenjang karir yaitu dukungan manajemen dan rencana pengembangan karir perawat, dukungan organisasi, dan dukungan atasan/pimpinan. Ketiga dukungan di atas yaitu manajemen, organisasi dan

atasan/pimpinan yang mempengaruhi terlaksananya jenjang karir akan berdampak pada kualitas pelayanan.

Penerapan jenjang karir dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Menurut Amiruddin et al., (2020) pelaksanaan jenjang karir perawat terpetakan dengan baik, meningkatkan pengakuan dari profesi lain, penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang karir dan promosi jabatan (Pertiwi, 2019). Jenjang karir memotivasi pegawai dalam mengembangkan bakat dan kemampuan, serta remunerasi (Tutik, et al., 2017). Dalam penerapan jenjang karir terdapat beberapa cara yang akan diterapkan di rumah sakit.

Beberapa cara telah digunakan untuk meningkatkan pelaksanaan jenjang karir perawat di rumah sakit. Menurut Setyono dan Inayah (2021) secara konvensional pendokumentasian dan penyimpanan formulir proses kredensial tersimpan dalam satu map pada lemari dokumen (*felling cabinet*). Kelemahan pelaksanaan jenjang karir secara konvensional mengakibatkan biaya pengadaan instrument penilaian kompetensi tinggi, pengembangan instrument membutuhkan waktu yang lama, instrument penilaian hilang dan proses waktunya lama (Nurlina et al., 2021). Pengaturan waktu antara asesori dengan asesor yang cukup lama (Agusnita, Jepisa, et al., 2022). Menurut penelitian (Hamzah, 2021) saat wawancara pada perawat di RSUD Sekarwangi, Cibadak terdapat kesulitan dalam pengumpulan data, *mapping* perawat lama, data sulit diperoleh dengan segera dan kurang *update*, sedangkan hambatannya yaitu kurangnya sarana dan prasarana penunjang, persiapan kurang baik, banyaknya teknis terutama administrasi yang tidak diperlukan, dan rekap data secara manual. Oleh karena itu jenjang karir

berbasis elektronik menjadi pilihan terbaik dalam meningkatkan pelayanan keperawatan dan kompetensi perawat.

Penggunaan sistem jenjang karir berbasis elektronik diharapkan dapat mempermudah rumah sakit dalam melaksanakan proses jenjang karir. Menurut Sukihananto (2019) penggunaan jenjang karir elektronik bermanfaat dalam menghemat waktu, mengurangi kertas kerja, standar perawatan di program seragam, dapat mengontrol kesalahan, ketersediaan data sebagai dasar perlindungan hukum. Data jenjang karir perawat berbasis sistem informasi teknologi lebih memudahkan untuk monitoring dan evaluasi secara berkala dan perawat mampu mempersiapkan diri untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan di level yang akan dicapai serta mempersiapkan diri untuk uji kredensial sesuai levelnya (Retnowati, 2019). Dengan besarnya manfaat sistem teknologi perlu dibuat desain teknologi proses pelaksanaan e-jenjang karir, sehingga penerapan jenjang karir menjadi lebih efisien dan efektif.

Sistem informasi memiliki peran dan fungsi agar efisien dan efektifitas. Pengolahan transaksi oleh manusia digantikan teknologi dan informasi yang dihasilkan membantu dalam pengambilan keputusan (Jogiyanto, 2014). Hasil penelitian (Hamzah, 2021; Limbong, 2010) menunjukkan penggunaan sistem informasi dapat mengatasi permasalahan ketersediaan, kelengkapan, ketepatan waktu, kemudahan akses dan keakuratan informasi. Untuk itu sistem informasi manajemen keperawatan sangat diperlukan.

Sistem informasi manajemen berbasis digital telah diterapkan di beberapa negara. Aplikasi *Nursing Information System* (NIS) telah berkembang di banyak negara seperti di Thailand, Amerika, Australia, dan

Singapore. Sistem ini mengintegrasikan ilmu keperawatan, ilmu komputer, dan ilmu informasi untuk mendukung layanan kesehatan di 3 bidang yaitu manajemen dan administrasi, layanan dan praktik, serta pendidikan dan penelitian. (Parichart, et al., 2018). Selain NIS beberapa negara juga mengembangkan Aplikasi *Resilience Enhancement Online Training for Nurses* (REsOluTioN) merupakan aplikasi pengumpulan data awal untuk menunjukkan efektivitas pelatihan online dalam meningkatkan ketahanan perawat di tempat kerja, untuk mengidentifikasi nilai perawat yang bekerja di berbagai perawatan kesehatan (Henshall et al., 2023). Di Indonesia Sistem informasi elektronik ini sudah diaplikasikan pada beberapa kegiatan seperti pendokumentasian *medical record*, pendaftaran, kepegawaian termasuk sistem jenjang karir perawat.

Implementasi e-jenjang karir sudah dilakukan di beberapa rumah sakit di Indonesia. Penelitian Setyono, (2021) melaporkan penerapan kredensial berbasis sistem informasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono Karawang bernama Sikkind. Selain itu Hamzah, (2021) juga melaporkan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat klinik berbasis elektronik di Rumah Sakit Islam Assyifa, Sukabumi dengan nama Sijangkrik. Penelitian lain Arofiati dan Listiowati, (2021) melaporkan penerapan e-kredensial di RS PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta dengan nama *e-career path*. Implementasi e-jenjang karir yang diterapkan mempunyai beberapa kelebihan.

Aplikasi e-jenjang karir yang telah diterapkan memiliki beberapa kelebihan. Penelitian Setyono dan Inayah, (2021) aplikasi sikkind menampilkan proses kredensial dengan *user* yaitu administrator, tenaga keperawatan, bidang keperawatan, komite keperawatan, sub komite kredensial dan direktur. Aplikasi sijangkrik juga menampilkan proses jenjang karir berbasis desktop dengan *user* yaitu: Direktur, Kepala Bagian Perawatan, Komite Keperawatan dan perawat (Hamzah, 2021). Dokumen pengembangan karir yang diupload dapat diakses, dicari, ditampilkan, maupun didistribusikan oleh pengguna dokumen melalui sistem manajemen dokumen elektronik (Listiwati, 2021). Selain kelebihan terdapat juga beberapa fitur aplikasi e-jenjang karir yang belum terakomodir.

Di samping fitur aplikasi e-jenjang karir yang sudah ada, terdapat beberapa fitur penting yang belum diakomodir. Berdasarkan *design interface* pada aplikasi sikkind terlihat bahwa belum terdapat menu yang bisa diakses oleh asesor, tahapan asesmen kompetensi belum tergambar jelas, dan penerbitan sertifikat kompetensi belum terakomodir (Inaya, 2021). Selain itu aplikasi Sijangkrik juga belum mengakomodir asesor sebagai *user*, tahapan asesmen dan notifikasi jadwal asesmen serta aplikasi berbasis desktop (Hamzah, 2021). Dengan demikian proses jenjang karir masih memerlukan waktu yang cukup lama karena belum ada notifikasi komunikasi antara asesi dengan asesor pada ketiga aplikasi yang telah diterapkan, sehingga kelemahan ini perlu ditindaklanjuti.

Adanya kelemahan-kelemahan aplikasi e-jenjang karir membuat peneliti mengembangkan aplikasi e-jenjang karir perawat di rumah sakit yang

lebih komprehensif. Aplikasi yang dikembangkan untuk melengkapi kekurangan dari aplikasi kredensial dan jenjang karir perawat yang telah diterapkan sebelumnya dinamakan sistem informasi manajemen *career ladder* terintegrasi elektronik disingkat dengan nama SIM CAR LASTRI.

Aplikasi SIM CAR LASTRI merupakan aplikasi yang memuat tentang proses asesmen kompetensi dan proses kredensial/rekredensial mulai dari pengajuan permohonan dari asesi sampai menerbitkan sertifikat kompetensi, rincian kewenangan klinis dan surat penugasan kewenangan klinis berbasis web.

Kelebihan aplikasi SIM CAR LASTRI adalah terdapat menu asesor, proses asesmen kompetensi dan terbitnya sertifikat kompetensi. Asesi dan asesor di aplikasi ini dapat berkomunikasi dalam pengaturan jadwal dan ada notifikasi pemberitahuannya. Dengan demikian diharapkan aplikasi ini dapat menyelesaikan permasalahan penerapan jenjang karir secara konvensional maupun dari aplikasi lainnya yang belum efektif yaitu penjadwalan asesmen dan kredensial antara asesi dan asesor serta ada notifikasi, penerbitan sertifikat kompetensi dan dapat diakses oleh asesor/mitra bestari, sehingga dapat mempercepat proses validasi dan verifikasi yang berimplikasi kepada meningkatkan motivasi perawat untuk mengajukan dan melaksanakan proses kredensial, meningkatkan komunikasi tim serta meningkatkan dukungan manajemen terhadap pelaksanaan sistem jenjang karir di rumah sakit termasuk di RSUD Kota Tanjungpinang.

RSUD Kota Tanjungpinang merupakan rumah sakit type C, milik Pemerintah Kota Tanjungpinang, didirikan tahun 1903, terakreditasi paripurna pada bulan Februari 2023. Motto RSUD Tanjungpinang dalam memberikan

layanan yaitu kesembuhan anda adalah kebahagiaan kami. Rumah sakit memiliki 115 tempat tidur dengan rata-rata BOR 57%. Rumah sakit memiliki sumber daya manusia sebanyak 413 orang, 32% adalah tenaga perawat. Rumah sakit sejak tahun 2017 telah memiliki kebijakan penerapan sistem jenjang karir perawat yang mengacu kepada regulasi yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan, namun saat ini lebih dari setengah SDM keperawatan (56%) belum mengajukan asesmen kompetensi dan kredensial/rekredensial dengan berbagai alasan. Kondisi ini mencerminkan bahwa pelaksanaan kredensial tidak dalam kondisi baik-baik saja.

Menjawab berbagai alasan tersebut maka peneliti melakukan study pendahuluan terhadap variabel motivasi perawat dalam pelaksanaan kredensial, variabel komunikasi tim dan variabel dukungan manajemen yang melibatkan 25 responden. Studi pendahuluan dilakukan pada bulan September 2023 menggunakan kuesioner motivasi Frederic Herzberg didapatkan hasil 44% perawat memiliki skor rerata motivasi kurang, terutama pada motivasi dimensi *achievement*/keberhasilan yaitu tidak termotivasi untuk mengajukan kredensial secara mandiri.

Selain menyebarkan kuesioner motivasi peneliti juga memberikan kuesioner untuk menilai komunikasi tim serta dukungan manajemen dalam pelaksanaan kredensial menurut persepsi perawat pelaksana. Hasil studi pendahuluan menunjukkan 36% perawat menjawab komunikasi antar tim kredensial kurang baik terutama dalam hal komunikasi pengaturan jadwal asesmen, komunikasi pelaksanaan kredensial tidak sesuai rencana yang disepakati. Peneliti juga melakukan wawancara kepada 3 orang tim kredensial

dalam hal ini adalah asesor dan komite keperawatan terkait hambatan komunikasi tim dalam pelaksanaan kredensial. Hasil wawancara menunjukkan hambatan komunikasi tim dalam pelaksanaan kredensial terjadi karena durasi pelaksanaan kredensial yang panjang, sukar menyepakati waktu pelaksanaan dengan asesi disebabkan oleh kesibukan pelayanan dan terputusnya komunikasi antar tim disebabkan oleh dokumen kredensial hilang.

Hasil studi pendahuluan terkait dukungan manajemen menunjukkan hanya 28% perawat menyatakan dukungan manajemen kurang baik, walaupun hanya sebagian kecil yang menyatakan kurang baik namun dimensi dukungan yang paling banyak kategori kurang (80,8%) adalah dukungan manajemen terhadap pengakuan, jabatan dan imbalan jasa. Dimensi ini merupakan dimensi esensial yang dibutuhkan oleh perawat dalam mendukung pelaksanaan jenjang karir. Bidang keperawatan melalui wawancara menegaskan bahwa manajemen mendukung pelaksanaan jenjang karir baik dalam hal anggaran, kelengkapan fasilitas, sarana prasarana dan belum memberi penghargaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada RSUD Kota Tanjungpinang penerapan sistem jenjang karir secara konvensional telah dilaksanakan, namun dapat diasumsikan bahwa penerapannya belum efektif dan efisien, sehingga perlu dilakukan penerapan jenjang karir berbasis elektronik. Saat ini RSUD Tanjungpinang telah menggunakan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIM-RS) seperti di bagian unit pendaftaran, Rekam Medik, Farmasi, Keuangan, Unit Penunjang, Unit Rumah Tangga, Unit Rawat Inap, dan Unit Rawat Jalan namun belum mengakomodir unit manajemen keperawatan untuk sistem jenjang karir secara elektronik. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian terkait hal ini dengan judul Pengaruh Pengembangan Sistem Informasi Manajemen *Career Ladder* Terintegrasi Elektronik (SIM CAR LASTRI) terhadap Motivasi Perawat, Komunikasi Tim dan Dukungan Manajemen dalam menerapkan jenjang karir di RSUD Tanjungpinang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah sistem informasi manajemen *career ladder* terintegrasi elektronik (SIM CAR LASTRI) berpengaruh meningkatkan motivasi perawat, komunikasi tim dan dukungan manajemen dalam menerapkan jenjang karir di RSUD Tanjungpinang.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sistem Informasi Manajemen *Career Ladder* Terintegrasi Elektronik (SIM CAR LASTRI) terhadap motivasi perawat, komunikasi tim dan dukungan manajemen dalam menerapkan jenjang karir di RSUD Tanjungpinang.

2. Tujuan Khusus

a. Tahap 1 (*Analysis*)

- 1) Mengidentifikasi sosiodemografi perawat pelaksana di RSUD Tanjungpinang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, dan level jenjang karir perawat pelaksana.
- 2) Mengidentifikasi pelaksanaan sistem jenjang karir di RSUD Tanjungpinang.

- 3) Mengidentifikasi motivasi perawat, komunikasi tim dan dukungan manajemen serta hambatannya dalam menerapkan jenjang karir di RSUD Tanjungpinang.

b. Tahap II (*Design dan Development*)

Tahap *Design*

- 1) Merancang e-jenjang karir SIM CAR LASTRI

Tahap *Development*

- 2) Menguji validasi kelayakan aplikasi SIMCAR LASTRI
- 3) Ujicoba skala terbatas e-jenjang karir SIM CAR LASTRI

c. Tahap III (*Implementation*)

- 1) Mengidentifikasi rerata motivasi perawat, komunikasi tim dan dukungan manajemen dalam menerapkan jenjang karir sebelum dan sesudah penerapan e-jenjang karir SIM CAR LASTRI di RSUD Tanjungpinang.
- 2) Menganalisis perbedaan rerata motivasi perawat, komunikasi tim dan dukungan manajemen dalam menerapkan jenjang karir sebelum dan sesudah penerapan e-jenjang karir SIM CAR LASTRI di RSUD Tanjungpinang.
- 3) Menganalisis pengaruh penerapan e-jenjang karir SIM CAR LASTRI terhadap motivasi perawat, komunikasi tim dan dukungan manajemen dalam menerapkan jenjang karir di RSUD Tanjungpinang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perawat

Melalui penelitian ini diharapkan perawat dapat termotivasi, komunikasi tim yang solid antara asesi, asesor dan tim komite keperawatan serta bidang keperawatan dengan penerapan aplikasi SIM CAR LASTRI untuk meningkatkan jenjang karir dan dapat melaksanakan tugas berlandaskan kewenangan klinis yang dimilikinya.

2. Bagi Perkembangan Ilmu Keperawatan

Hasil penelitian dapat menjadi bahan informasi, referensi dan inovasi dalam pengembangan informasi digital guna meningkatkan motivasi perawat, komunikasi tim dan dukungan manajemen sehingga pelaksanaan SIM CAR LASTRI menjadi efisien dan efektif dan dapat diterapkan pada rumah sakit lain.

3. Bagi Rumah Sakit.

Aplikasi SIM CAR LASTRI sebagai inovasi yang berdayaguna bagi rumah sakit terutama monitoring pelaksanaan jenjang karir perawat, memotivasi perawat, komunikasi tim dan dukungan manajemen dalam penerapan sistem jenjang karir di RSUD Tanjungpinang. Penerapan SIM CAR LASTRI dapat memudahkan manager/direktur dalam pengawasan dan memantau proses pelaksanaan sistem jenjang karir. Selain itu SIM CAR LASTRI dapat digunakan oleh komite kesehatan lainnya dalam melaksanakan sistem jenjang karir terutama proses kredensial yang alurnya sama dengan komite keperawatan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian pengembangan SIM CAR LASTRI ini mempengaruhi motivasi perawat, komunikasi tim dan dukungan manajemen dapat dijadikan pembandingan atau referensi kepada peneliti berikutnya dan perlu pengembangan sistem yang menjadi keterbatasan penelitian ini yaitu *gap* kompetensi berbasis elektronik yang terdapat pada aplikasi ini, menu diklat untuk *Continuing Professional Development (CPD)*

