

Tinjauan Pustaka

JENJANG KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Azwar¹, Era Fasirah¹

Jurusan Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu
Kesehatan UIN Alauddin Makassar, Indonesia

Email : azwarmuhtar@gmail.com

erafasirahsaidin@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Tingginya jumlah perawat yang bekerja dapat menggambarkan bahwa perawat memiliki peran yang penting dalam meningkatkan derajat kesehatan sehingga diperlukan langkah strategis dalam mengelola tenaga keperawatan kearah yang lebih baik. Adapun dampak yang ditimbulkan dengan tidak terkelolanya tenaga keperawatan dengan baik adalah ketidakpuasan pada diri perawat sehingga menurunnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga kepuasan perawat merupakan indikator yang harus selalu diperhatikan oleh semua pihak terkait. Solusi dari permasalahan ini adalah keluarnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia melalui kementerian kesehatan telah mengeluarkan kebijakan mengenai jenjang karir perawat sebagai perwujudan dalam peningkatan kualitas tenaga keperawatan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan tenaga keperawatan. Penulisan artikel ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan perawat di rumahsakit.

Metode: Tinjauan literatur dan penelitian dilakukan dengan menggunakan beberapa basis data:, 12 artikel dari Google Scholar dan Pubmed dengan kata kunci jenjang karir perawat, kinerja, perawat dan kepuasan perawat terhadap jenjang karir.

Hasil: Dari hasil review terhadap beberapa jurnal yang masuk dalam kriteria inklusi di dapatkan bahwa jenjang karir perawat memiliki efektivitas yang baik terhadap peningkatan kepuasan perawat, hal ini dapat dilihat dengan adanya system pendidikan berkelanjutan serta penghargaan kerja yang dimiliki oleh system jenjang karir.

Kata kunci: Jenjang karir, Jenjang Karir Perawat, kepuasan perawat.

ABSTRACT

Background: The high number of nurses who work can illustrate that nurses have an important role in improving health status so that a strategic step is needed in managing nursing staff in a better direction. As for the impact caused by the lack of management of guardianship is the lack of motivation of nurses in increasing the provision of nursing care to patients. The Government of the Republic of Indonesia through the Ministry of Health has issued a policy regarding nurses' career paths as an embodiment in improving the quality of nursing staff and is expected to be able to improve the satisfaction of nursing staff.

Methods: The literature review and research were carried out using several databases: 12 articles from Google Scholar and pubmed with keywords on nurse career levels, nurse credentials and nurse satisfaction with career paths.

Results: From the results of a review of several journals included in the inclusion criteria, it was found that nurses' career paths have good effectiveness in increasing nurse satisfaction, this can be seen by the existence of a system of continuing education and employment rewards held by the career path system.

Keywords: Career level, Nurse Career Path

1. Pendahuluan

Tenaga kesehatan merupakan elemen terpenting dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat baik individu, keluarga maupun komunitas. Adapun salah satu upaya dalam meningkatkan derajat kesehatan adalah dengan mengelola tenaga kesehatan dengan optimal sehingga mereka mampu untuk melakukan tugas dan wewenang masing-masing demi terwujudnya derajat kesehatan yang berkualitas. Tenaga kesehatan yang paling berperan adalah tenaga kedokteran, keperawatan, kebidanan, farmasi, kesehatan masyarakat maupun tenaga kesehatan lainnya yang saling berkolaborasi dan bersinergi.

Tenaga keperawatan sebagai tenaga kesehatan dengan presentasi tertinggi di Indonesia dengan presentasi sebesar 49 %^[2] dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain membuat tenaga keperawatan memiliki potensi terbesar dalam memberikan pelayanan prima dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan di Indonesia^[5]. Akan tetapi ketika tenaga keperawatan gagal untuk dikelola dan diberdayakan maka akan memberikan dampak yang besar dalam roda perputaran dunia kesehatan seperti terjadinya ketidakpuasan pada perawat yang ujungnya akan berdampak pada penurunan kualitas pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Penyebab dari terjadinya ketidakpuasan perawat adalah tidak adanya pengakuan dan insentif yang diterima perawat serta tidak adanya motivasi yang kuat dari perawat untuk melakukan asuhan keperawatan secara komprehensif. Melihat kebutuhan tenaga keperawatan yang kian meningkat maka pemerintah melalui kementerian kesehatan memberikan terobosan terbaru dengan mengeluarkan kebijakan berupa Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Karir Perawat Klinis. Model jenjang karir perawat telah banyak diterapkan di berbagai Negara seperti model Career pathways Blakemore yang diterapkan pada negara-negara di Benua Eropa, Australia dan Amerika sementara model Career Pathways Chiang-Hanisko yang banyak diterapkan di Negara pada Benua Asia dan Afrika^[9].

Jenjang karir telah diterapkan di Indonesia sejak tahun 2013 dengan adanya petunjuk

pelaksanaan jenjang karir perawat akan tetapi belum banyak yang menerapkan dikarenakan belum ada aturan yang mengatur terkait jenjang karir. Namun pada tahun 2017 jenjang karir perawat telah di atur langsung oleh pemerintah sehingga jenjang karir telah layak untuk diterapkan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir dapat memberikan dampak yang baik terhadap perawat dimana jenjang karir efektif dalam meningkatkan kepuasan dari dalam diri perawat^[10], kemudian diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan dan hasil yang didapatkan bahwa jenjang karir memiliki hubungan terhadap kepuasan perawat yang bekerja di sarana pelayanan kesehatan^[4]. Atas dasar di atas maka penulis memiliki asumsi bahwa diperlukan untuk dilakukan literature review terkait efektivitas jenjang karir dalam mengatasi ketidakpuasan perawat yang bekerja di rumah sakit.

BahandanMetode

Pencarian literature ini menggunakan metode *searching* dari *textbook*, *ebook*, dan jurnal atau pun penelitian (*original research*) yang berhubungan dengan kepuasan dan jenjang karir perawat baik dari dalam mau pun luar negeri dari dengan sumber database pencarian pada Google Scholar dan Pubmed dengan kata kunci jenjang karir perawat, Kepuasan perawat. Data base elektronik yaitu Google Scholar dan Pubmed digunakan kata kunci "Jenjang karir perawat, kepuasan perawat". Kombinasi kata kunci yang digunakan bertujuan untuk memberikan cakupan yang luas pada hasil pencarian literatur, tidak berfokus pada faktor spesifik yang lain (seperti : kridensial perawat, kepuasan perawat dan lain sebagainya) karena tujuan literature review ini adalah memberikan review secara umum pada topik yang dibahas. Setelah mengidentifikasi artikel yang relevan, dilakukan longitudinal studies dan seleksi literatur yang sesuai untuk digunakan dalam review. Proses yang dilakukan tersebut dilakukan secara berulang oleh peneliti kedua dan ketiga. Terdapat kriteria inklusi dan eksklusi pada literatur yang digunakan. Kriteria inklusi yang digunakan adalah : (1) Jurnal yang dipublikasi pada tahun 2008-2018, (2) Jurnal dalam Bahasa Inggris dan Indonesia, (. Sedangkan kriteria eklusi yang digunakan

adalah : (1) Jurnal dipublikasi diluar tahun 2008-2018 (2) Studi bukan tentang jenjang karir perawat dan jenjang karir perawat kepuasan kerja.

Identifikasi literatur diawal pencarian mendapatkan 25 artikel, namun 5 artikel merupakan artikel yang sama. Selanjutnya, 12 artikel yang tersisa diidentifikasi kembali berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Hasil akhir identifikasi, didapatkan 12 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Kemudian artikel yang masuk dalam kriteria inklusi akan di review untuk melihat bagaimana pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan perawat yang bekerja di rumah sakit.

Hasil dan Pembahasan

Perawat dalam melakukan pekerjaan dituntut untuk senantiasa mengedepankan rasa profesionalisme sehingga dengan tanggungjawab tersebut perawat mampu untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menggambarkan tingkat bagaimana seseorang menyukai pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja sangat penting untuk dimiliki oleh perawat yang bekerja di rumah sakit.

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan rekan kerja, dan kepuasan pekerjaan. Kemudian faktor-faktor tersebut semuanya masuk dalam indicator system jenjang karir perawat.

Beberapa hasil penelitian^[11,12,13,3,6] didapatkan hasil bahwa jenjang karir memiliki hubungan terkait dengan kepuasan perawat. Artinya perawat senantiasa akan mengalami kepuasan terhadap kinerja dengan adanya pengakuan ataupun pengembangan yang di berikan dengan adanya jenjang karir perawat di rumah sakit begitupun sebaliknya apabila perawat di rumah sakit kurang mendapatkan pengakuan atau pun pengembangan baik dari system jenjang karir ataupun program dari manajemen rumah sakit lainnya maka perawat cenderung akan mengalami kebosanan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya hasil kinerja dari tenaga keperawatan adapun alasan mengapa jenjang karir harus diterapkan dengan baik karena dengan adanya system ini

akan mengurangi pergantian pegawai yang ambisius yang sebaliknya akan merasa frustrasi dan mencari pekerjaan lain karena kurangnya kemajuan dalam pekerjaan^[7] atau dengan kata lain perawat tidak puas akan posisi yang di raih selama bekerja sehingga hal ini dapat membuat perawat untuk meninggalkan tempat kerja.

Dalam mendukung pelaksanaan jenjang karir yang lebih optimal diperlukan adanya dukungan dari berbagai pihak seperti pimpinan rumah sakit, tenaga kesehatan lain maupun dari tenaga perawat itu sendiri sehingga pihak manajemen rumah sakit harus pandai untuk melihat dan merumuskan apa-apa yang dibutuhkan oleh tenaga keperawatan hal ini sejalan dengan hasil penelitian^[8], bahwa terdapat hubungan antara dukungan atasan, dan teman sejawat terhadap optimalnya penerapan jenjang karir di rumah sakit, kemudian hasil penelitian lain menunjukkan bahwa perawat berhenti dari pekerja di negara Swiss dikarenakan kurangnya penghargaan pihak manajemen dalam pelibatan tenaga perawat dalam pengambilan keputusan^[1]. Sehingga dalam penerapan jenjang karir di rumah sakit dapat untuk melibatkan seluruh elemen sumber daya yang ada.

Simpulan dan Saran

Jenjang karir memiliki hubungan dalam meningkatkan kepuasan perawat yang bekerja di rumah sakit sehingga diharapkan ada dukungan dari berbagai pihak dalam penerapan jenjang karir di rumah sakit dikarenakan jenjang karir memiliki berbagai indikator yang sesuai dalam mengatasi kebosanan perawat.

UcapanTerimaKasih

Ucapan terimakasih untuk semua yang telah membantu dalam penulisan artikel ini teruama dosen saya Ns. Andi Adriana Amal, S.Kep.,Ns.,M.Kep yang telah memberi banyak masukan dalam perjalanan panjang saya dalam menulis.

DaftarPustaka

1. Addor. (2017). Career paths of 1988 and 1998 nurse graduates in Switzerland: nurses at work pilot study. *Journal Of Nursing Management* , 318-325.

2. Depkes. *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. 2017
3. Fitria, J., & Sawitri, H. S.. Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof.Dr. R. Soeharso Surakarta. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 28-44. 2017
4. Gunawan, A. Pengaruh Kompensasi dan Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. *JOM Fekon* , 870-883. 2017
5. Hariyati, T. S.. *Pengembangan dan Utilasi Tenaga Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014
6. Kornela, F. Pengembangan Model Jenjang Karir Perawat Klinis di Unit Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya* , 58-62. 2014
7. Marquis, B. L., & Huston, C. J. . *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC. 2013
8. Pasang, M. T. Nurses' Perceptions and Expectations on The Implemetion Of Career Ladder in Public Hospital in Makassar. *Indonesian Contemporary Nursing Journal* , 30-37. 2017
9. Purwandari, A.(2016). Model-Model Jenjang Karir Perawat di Dunia. *Prosiding*
10. Ratanto. Pengembangan Karir = Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat PelaksanaJu. *Jurnal Husada Makassar* , 253-262. 2013
11. Sitinjak L. (2008). Pengaruhpenerapansistemjenjangkarir terhadapkepuasanperawatdi RS PGI "Cikini" Jakarta. Depok: FIK UI.
12. Suroso J. (2011). Penataansistemjenjangkarirberdasarkan kompetensiuntukmeningkatkankepuasan kerjadankinerjaperawat di Rumah
13. Wahyu, I. Pengembangan Jenjang Karir Sebagai Strategi Mengelola Ketidakpuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya* , 285-290. (2016)