

PERSEPSI PERAWAT TENTANG JENJANG KARIR: STUDI MIX METHOD
NURSES' PERCEPTIONS ABOUT CAREER LADDER: A MIX METHOD STUDY

¹ Ekawati Saputri* | ² Evodius Nasus

¹ Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia, e-mail: ekawatisaputri@gmail.com

² Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia, e-mail: evonasususn@gmail.com

* Corresponding Author: ekawatisaputri@gmail.com

ARTICLE INFO

Article Received: May, 2024

Article Accepted: October, 2024

ISSN (Print): 2088-6098

ISSN (Online): 2550-0538

Website:

<https://jurnal.stikespantiwaluya.ac.id/>

E-mail:

jkm Malang@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.36916/jkm>

ABSTRAK

Latar belakang: Program jenjang karir perawat mendorong dan memelihara pengembangan serta praktik profesional perawat. Pelaksanaan jenjang karir telah dilaksanakan pula oleh salah satu rumah sakit negeri yang berada di Provinsi Sulawesi Tenggara. Mayoritas perawat di rumah sakit tersebut telah memiliki karir sebagai perawat klinik (PK) dengan level karir berbeda-beda serta berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengembangan karir perawat hanya berdasarkan kenaikan golongan/pangkat sesuai dengan status perawat sebagai ASN serta peningkatan kompetensi hanya sesuai dengan kebutuhan dan perawat melanjutkan pendidikan formal untuk meningkatkan golongan/pangkat.

Tujuan: Untuk menganalisis persepsi perawat tentang jenjang karir dengan pendekatan studi *mix method*

Metode: Penelitian *mix method* dengan pendekatan model *sequential explanatory* yang mengkombinasikan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan kualitatif dengan wawancara mendalam (*indepht interview*). Jumlah sampel sebanyak 90 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi bersedia menjadi responden dan tidak dalam keadaan cuti dan 7 orang responden untuk wawancara mendalam. Analisis data dengan uji univariate dan transkrip wawancara dengan menentukan tema.

Hasil: Perawat mempersepsikan jenjang karir baik sebesar 44,4 % dan kurang baik sebesar 55,6%. Jenjang karir telah dilaksanakan melalui uji kredensial setiap tahun. Sistem promosi masih berdasarkan kepangkatan pegawai. Perawat telah memperoleh surat penugasan klinis namun belum melaksanakan sesuai level klinisnya. Penghargaan dalam bentuk insentif dirasakan baik oleh perawat dan berbeda diterima tergantung tingkat pendidikan.

Implikasi: Jenjang karir perawat dapat meningkatkan kompetensi perawat melalui kenaikan level karir.

Kata Kunci: Persepsi; Jenjang karir; Perawat

ABSTRACT

Background: A nurse career ladder program encourages and nurtures the development and professional practice of nurses. The implementation of career ladder has also been implemented by one of the state hospitals in Southeast Sulawesi Province. The majority of nurses in the hospital have had careers as clinical nurses (CN) with different career levels and status as State Civil Apparatus or ASN. Career development of nurses is only based on class/rank increases by the status of nurses as ASN and competency improvement only according to needs and nurses continue formal education to increase class/rank.

Objective: To analyze nurses' perceptions of the career ladder with a mixed-method study approach.

Methods: Mixed method research with a sequential explanatory model approach that combines quantitative research with descriptive analysis and qualitative with in-depth interviews. The sample size was 90 people using a purposive sampling technique with inclusion criteria willing to be respondents and not on leave and 7 respondents for in-depth interviews. Data analysis with univariate tests and interview transcripts by determining themes.

Results: Nurses perceived a good career ladder by 44.4% and unfavorable by 55.6%. Career ladders have been implemented through credentialing tests every year. The promotion system is still based on employee rank. Nurses have obtained clinical assignment letters but have not carried them according to their clinical level. Rewards in the form of incentives are perceived well by nurses and are received differently depending on the level of education.

Implication: Nurses' career ladder can improve nurses' competence through career level increases.

Keywords: Perception, career ladder, nurses,

LATAR BELAKANG

Program jenjang karir perawat di Indonesia telah dilaksanakan sejak tahun 2006 dan beberapa rumah sakit telah menerapkan dengan menggunakan standar PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) (Hariyati et al., 2017). Program jenjang karir perawat telah diatur dalam Permenkes Nomor 47 tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. Jenjang karir perawat merupakan suatu sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional dalam pelayanan asuhan keperawatan. Jenjang karir perawat mengadaptasi teori Benner yang terdiri dari lima level peningkatan karir yaitu *novice*, *advance beginner*, *competent*, *professional*, dan *expert* dengan istilah perawat klinik I (PK I), perawat klinik II (PK II), perawat klinik III (PK III), perawat klinik IV (PK IV) dan perawat klinik V (PK V) serta penambahan karir lainnya yaitu Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP) dan Perawat Peneliti/*Researcher* (PR) (Permenkes Nomor 47 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis, 2017).

Program jenjang karir perawat mendorong dan memelihara pengembangan serta praktik profesional perawat (Burket et al., 2010). Penelitian Saputri et al. (2021) menyatakan bahwa sebagian besar perawat memiliki peluang yang tinggi untuk meningkatkan profesionalismenya dan memahami pentingnya pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi. Sejalan pula dengan penelitian Noprianty (2019) yang menyatakan bahwa semakin besar jumlah perawat yang mempunyai kompetensi dengan level klinik paling tinggi, tentu akan memberi dampak yang baik terhadap kualitas pelayanan asuhan keperawatan.

Tujuan utama program jenjang karir adalah meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kurangnya pengakuan atas prestasi kerja merupakan salah satu ancaman terbesar bagi kepuasan staf keperawatan (Bitanga & Austria, 2013). Menurut Suroso (2011), jenjang karir memiliki manfaat sebagai bentuk pengembangan karir, pengakuan, penghargaan, promosi dan tantangan. Pengembangan karir berfungsi sebagai alat yang mendukung keunggulan keperawatan melalui pemberian status klinis yang lebih tinggi kepada perawat yang memenuhi persyaratan (Adeniran et al., 2012). Pertiwi & Hariyati (2019) dalam studinya juga menyebutkan bahwa jenjang karir perawat memberikan level insentif, peningkatan kepuasan kerja, bantuan rekrutmen, dan pengakuan perawat untuk kinerja terbaik. Pengakuan dan penghargaan bagi perawat juga diperoleh melalui program ini yang

berkontribusi untuk perawatan berkualitas dan menggunakan praktik berbasis bukti yang secara positif mempengaruhi kondisi pasien (Burket et al., 2010).

Penelitian oleh Surya et al. (2020) menyatakan bahwa persepsi jenjang karir perawat di Rumah Sakit X Kabupaten Jember dikatakan baik sebesar 54,9% pada indikator penghargaan (73,5%), tantangan (61,1%), promosi (59,3%), pengakuan (58,4%) dan pengembangan karir (54%). Namun demikian, penelitian sistem jenjang karir di RSD Idaman Banjarbaru menyatakan bahwa persepsi perawat terhadap jenjang karir kurang baik sebesar 97,1% sebab perawat masih belum memikirkan perihal jenjang karir karena tidak ada kejelasan terkait tata laksana jenjang karir dari pihak rumah sakit (Nadia et al., 2021). Jenjang karir di beberapa rumah sakit di Indonesia sudah cukup baik terlaksana walaupun masih ada kendala yang terjadi selama proses pelaksanaan tersebut.

Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka sebagai salah satu rumah sakit di Provinsi Sulawesi Tenggara telah memperkenalkan program jenjang karir perawat sejak tahun 2016. Pelaksanaan jenjang karir dengan melakukan pemetaan dan uji kredensial dilaksanakan tahun 2019. Mayoritas perawat telah memiliki karir sebagai perawat klinik (PK) dengan level karir berbeda-beda yang tersebar di ruangan Poliklinik, IGD, ICU, Kelas 1, Kelas 2/3, dan Kelas VIP/VVIP serta berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengembangan karir perawat hanya berdasarkan kenaikan golongan/pangkat sesuai dengan status perawat sebagai ASN serta peningkatan kompetensi hanya sesuai dengan kebutuhan dan perawat melanjutkan pendidikan formal untuk meningkatkan golongan/pangkat. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gambaran persepsi perawat tentang jenjang karir. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis persepsi perawat tentang jenjang karir.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian *mix method* yang menggunakan pendekatan model *sequential explanatory* dengan memadukan penelitian kuantitatif dan kualitatif secara bertahap sehingga peneliti akan memperoleh data yang lebih komprehensif. Langkah awal pengumpulan data menggunakan metode deskriptif (kuantitatif) selanjutnya melakukan *interpretative phenomenology analysis* (IPA) (kualitatif) (Creswell, 2009). Teknik pengumpulan data dimulai dari kuantitatif dengan menggunakan metode survey yang bertujuan untuk menilai persepsi perawat tentang jenjang karir. Selanjutnya melakukan wawancara mendalam (*indepth interview*) sebagai data kualitatif

sehingga jawaban yang didapat lebih detail melalui pertanyaan terbuka tentang jenjang karir perawat yang terkhusus tentang makna berbagai pengalaman dan peristiwa yang dilalui oleh responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang, yang memenuhi kriteria yaitu bersedia menjadi responden dan tidak dalam keadaan cuti. Pada metode kualitatif, sampel sebanyak 7 orang yang disebut dengan Responden dan diurutkan berdasarkan urutan wawancara mulai dari Responden 1 (R1) hingga Responden 7 (R7).

Instrumen penelitian yang akan digunakan adalah kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian terdahulu. Analisis data dengan uji univariat untuk menganalisis secara deskriptif persepsi perawat tentang jenjang karir dan transkrip wawancara dengan menentukan tema untuk mendukung hasil kuantitatif. Penelitian ini telah mendapatkan rekomendasi etik penelitian dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan IAKMI Provinsi Sulawesi Tenggara dengan Nomor 124/KEPK-IAKMI/VIII/2023.

HASIL

Hasil analisa data tentang persepsi perawat tentang jenjang karir sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden pada Persepsi Perawat tentang Jenjang Karir (N=90)

Karakteristik	Frekuensi (%)
Usia	
Mean (SD)	36,37(6,53)
Jenis Kelamin	
Laki-laki	18(20)
Perempuan	72(80)
Status Perkawinan	
Menikah	85(94,4)
Belum menikah	5(5,6)
Pendidikan	
D3 Keperawatan	48(53,3)
S1 Keperawatan	19(21,1)
Ners	23(25,6)
Lama Kerja	
1-5 tahun	15(16,7)
6-10 tahun	22(24,4)
11-20 tahun	43(47,8)
>20 tahun	10(11,1)
Ruangan	
Kelas 1	17(18,9)
Kelas 2/3	13(14,4)
VIP/VVIP	15(16,7)
ICU	16(17,8)
IGD	18(20)
Poliklinik	11(12,2)

Level Jenjang Karir	
PK 0	4(4,4)
PK I	16(17,8)
PK II	41(45,6)
PK III	24(26,7)
PK IV	5(5,6)

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa rentang usia 36,37 tahun dengan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 72 orang (80%). Responden berstatus menikah sebanyak 85 orang (94,4%). Mayoritas pendidikan responden adalah Ners sebanyak 23 orang (25,6%). Sebagian besar responden mempunyai rentang lama kerja 11-20 tahun sebanyak 43 orang (47,8%). Mayoritas responden berada pada level PK II sebanyak 41 orang (45,6%).

Hasil uji persepsi perawat tentang jenjang karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Persepsi Perawat tentang Jenjang Karir (N=90)

Variabel	Frekuensi (%)
Persepsi Jenjang Karir	
Baik	40(44,4%)
Kurang	50(55,6%)

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa persepsi perawat terhadap jenjang karir adalah baik sebesar 44,4% dan kurang sebesar 55,6%.

Hasil uji sub variabel persepsi perawat tentang jenjang karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Sub Variabel Persepsi Perawat tentang Jenjang Karir (N=90)

Sub Variabel	Frekuensi (%)
Pengembangan karir	
Baik	40(44,4)
Kurang	50 (55,6)
Sistem Promosi	
Baik	41(45,6)
Kurang	49(54,4)
Tantangan	
Baik	28(31,1)
Kurang	62(68,9)
Penghargaan (insentif)	
Baik	54(60)
Kurang	36(40)
Pengakuan	
Baik	26(28,9)
Kurang	64(71,1)

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan persepsi kurang pada pengembangan karir sebesar 55,6%, sistem promosi sebesar 54,4%, kompetensi/kewenangan klinis sebesar 68,9% dan pengakuan profesi kesehatan lain

sebesar 71,1%. Namun demikian, persepsi terhadap penghargaan (insentif) sebesar 60% menyatakan baik.

PEMBAHASAN

Persepsi perawat terhadap jenjang karir sebanyak 50 orang menyatakan kurang baik (55,6%) dan sebanyak 40 orang menyatakan baik (44,4%). Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Risnawati et al. (2023) menyebutkan bahwa jenjang karir dipersepsikan baik lebih besar dibandingkan persepsi kurang baik sebab adanya dukungan dari pihak rumah sakit mendukung pengembangan karir perawat melalui jenjang karir sehingga perawat memiliki kesadaran diri untuk dapat mengembangkan karirnya. Pengembangan karir, sistem promosi, tantangan dan pengakuan masih kurang dipersepsikan oleh perawat. Namun demikian, persepsi terhadap penghargaan dikatakan baik bagi sebagian besar perawat. Hasil analisis persepsi tersebut juga diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan terhadap 7 orang responden. Adapun karakteristik responden yaitu responden ke-1 dengan pendidikan DIII Keperawatan dan PK III, responden ke-2 dengan pendidikan Ners dan PK IV, responden ke-4 dengan pendidikan Ners PK III serta responden ke-5 dengan pendidikan S1 Keperawatan dan PK III, responden ke-6 dengan pendidikan Ners dan PK III serta responden ke-7 dengan pendidikan DIII Keperawatan dan PK I. Hasil wawancara diolah melalui proses pengkodean sehingga menghasilkan tema-tema yaitu Pengembangan karir, sistem promosi, tantangan, penghargaan dan pengakuan

Pengembangan Karir

Jenjang karir sebagai bentuk pengembangan karir perawat untuk mencapai level klinik perawat. Perawat harus memenuhi kualifikasi untuk mencapai level karir yaitu masa kerja, pendidikan dan melewati evaluasi kinerja. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ko & Yu (2014), bahwa kualifikasi penting untuk setiap level termasuk jumlah minimum pengalaman kerja, gelar akademik, penyelesaian program pendidikan peningkatan spesialisasi keperawatan, dan lulus evaluasi kinerja yang diperlukan. Pengembangan karir perawat dalam penelitian ini masih dipersepsikan kurang oleh sebagian besar perawat.

Jenjang karir dilaksanakan untuk memperoleh level klinik harus melalui penilaian yaitu uji kredensial. Uji kredensial dimaksudkan untuk menilai kompetensi perawat sehingga perawat akan berupaya untuk memperdalam ilmunya. Hal ini dikatakan oleh Hariyati et al. (2020) bahwa perawat harus memahami diagnosa keperawatan, intervensi keperawatan dan meningkatkan pengambilan keputusan. Perawat melaksanakan uji kredensial secara

bersamaan setiap akhir tahun dengan mengikuti ujian kompetensi membuat asuhan keperawatan yang dilaksanakan oleh bidang keperawatan. Hal ini diperkuat sesuai ungkapan responden ke-2, responden ke-4 dan responden ke-5 yaitu ada ujian kompetensi dan pembuatan askep: *“Jadi proses kredensialingnya biasanya dilakukan secara massal...”* *Biasanya akhir tahun, 16 toh akhir tahun, 19 akhir tahun. Tahun 2022 juga akhir tahun”* (R2); *“Iya bersamaan semua bersamaan di kredensial”*(R4) dan *“.....ada ujian kompetensi membuat askep sesuai yang mendapat”* (R5). Penelitian Agusnita et al. (2022) juga menyatakan bahwa pelaksanaan kredensial dilakukan terjadwal setiap tahunnya namun tidak dilakukan secara bersamaan sebab asesor hanya dapat melakukan kredensial kepada 5-6 orang asesi. Tahapan kredensialing meliputi asesmen kompetensi sebagai kewenangan bidang keperawatan, penetapan kewenangan klinis sesuai jenjang karir oleh komite keperawatan, dan pemberian penugasan klinis oleh pimpinan/direktur RS (Nurhikmah et al., 2023). Hal ini dapat dikatakan bahwa perawat telah mengikuti proses kredensialing untuk menilai kompetensi perawat sehingga memperoleh kewenangan klinis untuk mencapai level klinik.

Pemetaan perawat dalam pelaksanaan kredensialing dilihat berdasarkan lama kerja perawat dan pendidikan formal. Beberapa responden mengungkapkan bahwa peningkatan level klinik berdasarkan lama kerja dan pendidikan terakhir perawat berikut ini: *“jenjang karir itu merupakan peningkatan sumber daya.....salah satunya melanjutkan pendidikan, terus kenaikan pangkat sesuai dengan masa kerjanya”*(R2); *“Jenjang karir, mungkin itu yang sudah lama kita kerja mendapatkan level yang lebih tinggi lagi dari sebelumnya”*(R4); *“Kalau kami dari sini kalau jenjang karir itu dilihat dari pendidikan”*(R5); *“....mungkin kalau untuk pendidikan bisa juga bu.....”*(R6). Hasil survey juga membuktikan bahwa sebagian besar perawat masih jenjang diploma tiga sehingga ini dapat mempengaruhi karir perawat serta pemberian tindakan keperawatan kepada pasien. Hal ini didukung oleh penelitian Hasibuan et al. (2021) bahwa adanya peningkatan kualitas kerja terhadap perawat yang telah mengikuti pendidikan formal.

Perawat dapat meningkatkan karir melalui jenjang karir dengan menilai kompetensi sehingga peningkatan karir akan mempengaruhi peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Penelitian Zahratunnisa et al. (2024) menyebutkan bahwa pengembangan karir memiliki peran dan pengaruh penting terhadap keterampilan perawat. Namun demikian, beberapa responden mengungkapkan belum ada keinginan untuk melanjutkan pendidikan karena waktu, lokasi dan biaya untuk melanjutkan pendidikan

berikut ini : *"Jadi, kalau mau terjun lapangan mereka harus sekolah, itu biasanya yang sekolah. Tapi bagaimana, sudah terlalu sedikit. Jarang, saya tadi – tadi memang motivasi ingin sekolah"* (R2); *"Iya, sebenarnya waktu kalau diadakan di Kabupaten Kolaka ini kami mau kami siap. Cuma karena harus kesana lagi, keluar kota lagi"*(R5); *"....karena kan dari rumah sakit belum mampu seperti punya penghasilan untuk misal menyekolahkan"* (R2). Perawat yang mengikuti pelatihan hanya berdasarkan kebutuhan, penunjukan oleh bidang keperawatan dan kesenioritasan seperti yang diungkapkan oleh beberapa responden diantaranya Responden ke-1 berikut ini: *"ditunjuk"* (R1); *"Iya yang keluar saja namanya"*(R3); *"Tapi kalau kemarin itukan diusulkan lagi ada dibuka pelatihan diusulkan ke manajemen dan pelatihan jadi manajemen merespon"*(R4); *".....biasa mereka siapa yang paling senior itu yang dianggap mampu untuk mengikuti itu biasanya begitu"*(R6). Hal ini sesuai dengan adanya hambatan mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagian besar karena tanggung jawab keluarga, jarak dan biaya (Muhadi & Wahyuni, 2020;Wulandari et al., 2022). Oleh karena itu dibutuhkan motivasi bagi perawat untuk dapat melanjutkan pendidikan sebab motivasi perawat untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi merupakan aspek penting untuk peningkatan profesionalisme perawat (Qinara et al., 2021). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa persepsi perawat terhadap pengembangan karir dalam hal pendidikan dan pelatihan masih kurang sehingga perlu adanya dukungan dan motivasi dari bidang keperawatan agar perawat untuk melanjutkan pendidikan dan kesempatan yang sama bagi seluruh perawat untuk mengikuti pelatihan.

Sistem Promosi

Sistem jenjang karir memberikan kesempatan bagi perawat untuk meningkatkan karir dan merupakan penghargaan atas kepemimpinan dalam mengelola pelayanan asuhan keperawatan (Amiruddin et al., 2020). Promosi jabatan dapat diberikan kepada perawat yang memiliki kualifikasi berdasarkan level karirnya. Persepsi perawat Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka terhadap promosi pada jenjang karir masih kurang. Hal ini bertentangan dengan penelitian Risnawati et al. (2023) bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi baik terhadap promosi dalam jenjang karir. Promosi dalam jenjang karir bagi perawat merupakan kenaikan level karir mulai dari perawat klinik dari level I hingga level V hingga menjadi perawat manajer setelah menjadi perawat klinik level II (Permenkes Nomor 47 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis, 2017).

Kesempatan promosi bagi perawat untuk menduduki jabatan manajer seperti kepala ruangan berdasarkan lama kerja yang diperkuat oleh pernyataan beberapa responden

berikut ini: “*Yang saya tahu, yang eh yang masa kerja terus yang bisa memimpin begitu*” (R1); pendidikan: “*....mungkin saya sudah lama disini dan mungkin karena saya ners jadi mungkin itu saya terpilih jadi kepala ruangan disini....*” (R4); berdasarkan kepangkatan kepegawaian: “*...kita masuk dengan kepangkatan, golongan kepegawaian dan beberapa memang teman itu sudah sesuai dengan kepangkatannya sehingga dikasih tanggung jawab sebagai kepala ruangan*” (R3) dan penunjukan oleh bidang keperawatan: “*....misalnya jadi kepala ruangan, misalnya ada orang-orang tertentu, itu baru dilirik*” (R2). Hal ini dapat dikatakan bahwa perawat mendapatkan promosi bukan berdasarkan level klinik yang sesuai dalam jenjang karir sebab perawat yang memiliki level karir tinggi pada jenjang karir dapat berkesempatan untuk menduduki suatu jabatan. Perawat mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan peluang menduduki jabatan yang lebih tinggi baik struktural maupun fungsional (Haryanto & Nurhidayah, 2023).

Tantangan

Perawat yang telah melewati uji kredensial dengan mengikuti ujian kompetensi dan dinyatakan lulus akan memperoleh kewenangan klinis. Perawat Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka telah mendapatkan Surat Penugasan Klinik (SPK) setelah melewati uji kredensial sesuai dengan pernyataan berikut ini: “*Tidak, lembar SPK, dibuat di lembar SPO, baru kita bisa lihat anunya*” (R1). Hal ini sejalan dengan penelitian Pertiwi et al. (2020) yang menyatakan bahwa perawat yang telah melaksanakan proses kredensial mendapatkan Surat Penugasan Klinik (SPK) untuk melaksanakan kewenangan klinis secara legal. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara bahwa perawat belum menjalankan kewenangan klinisnya sesuai dengan level jenjang klinik dan mengerjakan tindakan diluar kewenangan klinisnya seperti pernyataan berikut ini: “*Ah, tapi disini ndak kayak begitu karena walaupun dia PK 1 tetap melakukan melaksanakan kegiatan yang ada di PK 3 begitu sama semua*” (R1) “*Kurang tenaga ya? Jadi misalkan kita yang PK 3 bisa juga PK 1 misalkan yah PK 1 misal mengerjakan kewenangan dari PK 3 gitu*” (R3). Tindakan keperawat berdasarkan kompetensi klinik dilakukan baik perawat level klinik yang rendah maupun level klinik yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Noprianty (2019) bahwa masih minimnya jumlah perawat di ruangan sehingga berdampak kepada tindakan yang tidak sesuai dengan kewenangan klinis. Begitu pula halnya, adanya ketidakjelasan kewenangan klinis bagi perawat yang berbeda level klinik untuk melakukan tindakan keperawatan sebab perawat melaksanakan kewenangan klinis yang sama tanpa membedakan antara level klinik tinggi dengan level klinik rendah (Mada et al., 2022).

Tantangan dalam jenjang karir yaitu perawat klinik menjalankan tugasnya berdasarkan kewenangan klinisnya sesuai dengan level kliniknya sehingga setiap perawat akan berbeda kewenangan kliniknya. Menurut Kusumah et al. (2019) bahwa PK I memahami kewenangan klinisnya sehingga bisa diaplikasikan dengan baik saat melaksanakan tindakan keperawatan. PK I hanya dapat melakukan asuhan keperawatan dasar yang mengutamakan keterampilan teknis di bawah bimbingan (Permenkes Nomor 47 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis, 2017). Oleh karena itu perawat yang berada level klinik tinggi memiliki kewenangan klinis yang lebih kompleks dan spesifik sehingga menjadi tantangan bagi perawat untuk dapat meningkatkan level karirnya walaupun PK I juga dapat melaksanakan kewenangan klinis PK III ataupun sebaliknya. Namun demikian, diharapkan bagi bidang keperawatan dapat melakukan monitoring terhadap kewenangan klinis yang dilakukan oleh PK I. Hal ini didukung oleh Sausan & Yusuf (2020) bahwa PK I yang melakukan tindakan tidak sesuai dengan tkewenangan klinisnya akan berdampak terhadap pasien serta rumah sakit itu sendiri.

Kewenangan klinis yang berbeda tiap level karir mengharuskan perawat untuk dapat meningkatkan level karirnya sehingga perawat akan berusaha untuk memperoleh kenaikan level dengan mengikuti mekanisme jenjang karir. Menurut Rahmawati et al. (2021), sikap positif perawat untuk mengembangkan karir akan memungkinkan perawat memiliki sikap *burnout* yang rendah. Semakin tinggi level karirnya semakin besar tanggung jawab perawat dan target kompetensi yang ingin dicapai sebagai bentuk tantangan perawat untuk mencegah *burnout* (Reza et al., 2019).

Penghargaan/reward

Penghargaan dalam bentuk insentif di Rumah Sakit Benyamin Guluh dinyatakan baik oleh sebagian besar perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi baik terhadap penghargaan. Perawat mengatakan bahwa penerimaan insentif antara profesi ners dan D3 berbeda berikut pernyataan responden: *"Kalau misalnya kompetensi berdasarkan Pendidikan harusnya insentifnya ners berbeda dengan D3, SPK"* (R3); *"Sesuai dengan tingkat Pendidikan, jadi disini kalau yang kayak ners itu alhamdulillah agak tinggi...."* (R5); *"Iya, kayak yang S1 Profesi berbeda dengan yang D3 seperti itu"* (R6). Hal ini dapat dikatakan bahwa insentif yang diterima oleh perawat yang berpendidikan lebih tinggi cenderung lebih besar dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan rendah. Pemberian penghargaan baik materi maupun non materi sesuai

dengan level karir kepada perawat merupakan salah satu bentuk pelaksanaan jenjang karir yang berjalan dengan baik (Risnawati et al., 2023).

Beberapa perawat juga mengungkapkan bahwa penerimaan insentif berbeda antara ruang rawat inap dengan ruang IGD maupun ICU berikut pernyataan responden: *“Begitu juga tenaga perawat yang ditempatkan di OKA, IGD, ICU itu berbeda dengan di perawatan. Berbeda juga”* (R5); *“Perbedaan, Ada ada misalkan kayak di emergensi di UGD itu beda...”* (R7). Hal ini juga diungkapkan oleh Moore et al. (2019) bahwa perawat banyak berpindah dari rawat inap ke rawat jalan sebab tidak adanya kompensasi atau imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pelaksanaan sistem remunerasi juga belum dilakukan seperti pernyataan berikut ini: *“tapi remunerasi kita belum ada, belum berjalan remunerasi di rumah sakit”* (R6). Sesuai dengan penelitian Haryanto (2020) bahwa pembagian jasa pelayanan masih belum adil dirasakan oleh perawat disebabkan belum adanya kejelasan penilaian kinerja. Salah satu bentuk pemberian insentif yaitu remunerasi yang belum diterapkan berdasarkan kompetensi perawat. Sehingga diperlukan kesiapan dan kemampuan internal dari tiap rumah sakit penyelenggara sistem jenjang karir untuk melaksanakan remunerasi (Fauziah et al., 2021).

Pengakuan

Sistem Jenjang karir perawat mendukung pengakuan terhadap kompetensi klinis perawat (Amiruddin et al., 2020). Persepsi perawat pada indikator pengakuan, sebagian besar perawat menyatakan kurang baik. Hal ini dapat disebabkan karena profesi lain seperti dokter masih mengharapkan perawat untuk mengerjakan instruksi dokter yang bukan kewenangan klinisnya seperti pernyataan beberapa responden berikut ini: *“Kalo disini susah, maksudnya tindakan medis dokter yang kerja tapi kita disini semua semua-muanya”* (R1); *“Seharusnya tindakan dokter sih tapi dikasihkan kewenangan untuk melakukan itu...”*(R3); *“Sudah ditau, sebenarnya tanggung jawabnya dokter pekerjaan dokter tapi dikerjakan oleh perawat. Tapi memang dokter sudah mengetahui sudah ada memang SKnya”* (R4). Perawat melakukan kewenangan klinis sesuai dengan level kliniknya namun juga melakukan kewenangan klinis dokter yang telah didelegasikan sebelumnya. Penelitian oleh Rahmah et al. (2022) menyatakan bahwa pelaksanaan jenjang karir akan meningkatkan kompetensi klinis perawat pelaksana dan mendukung kolaborasi dengan tim medis lain. Perawat dapat melakukan kolaborasi dengan tim medis terkhusus dokter dengan berupaya meningkatkan kompetensinya sehingga akan mendapatkan pengakuan atas kemampuan klinis oleh profesi lain.

KESIMPULAN

Pelaksanaan jenjang karir di Rumah Sakit Benyamin Guluh Kolaka sudah berjalan walaupun sebagian besar perawat menyatakan masih kurang baik. Namun demikian, sebagian besar perawat telah memperoleh level klinik sebagai perawat klinik (PK) mulai dari PK 1 hingga PK IV melalui proses kredensial. Pengembangan profesional berkelanjutan melalui pendidikan formal dan pelatihan, perawat melakukan kewenangan klinis dan memperoleh promosi sesuai level klinik belum berjalan dengan baik. Sebagian besar perawat menyatakan penghargaan berupa insentif diberikan kepada perawat berdasarkan jenjang pendidikan dan masa kerja sudah berjalan baik.

Jenjang karir perawat dapat meningkatkan kompetensi perawat melalui kenaikan level karir serta memotivasi perawat untuk dapat melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan. Oleh karena itu diharapkan direktur rumah sakit dapat mengupayakan sosialisasi terkait pelaksanaan jenjang karir melalui bidang keperawatan sehingga perawat dapat termotivasi untuk mengikuti tahapan-tahapan pelaksanaan jenjang karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeniran, R. K., Bhattacharya, A., & Adeniran, A. A. (2012). Professional excellence and career advancement in nursing: A conceptual framework for clinical leadership development. *Nursing Administration Quarterly*, 36(1), 41–51. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e31823b0fec>
- Agusnita, R., Hartono, B., Hamid, A., Ismainar, H., & Lita, L. (2022). Analisis Peran Komite Keperawatan dalam Implementasi Kredensial Tenaga Keperawatan di RSUD Kota Dumai. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1768. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2956>
- Amiruddin, A., Sri Haryati, R. T., & Handiyani, H. (2020). Manfaat Jenjang Karir Bagi Staf Perawat Dan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes Ri Pangkalpinang*, 7(2), 56. <https://doi.org/10.32922/jkp.v7i2.87>
- Bitanga, M. E., & Austria, M. (2013). Climbing the clinical ladder- One rung at a time. *Nursing Management*, 44(5). <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000429008.93011.a3>
- Burket, T. L., Felmler, M., J, G. P., Hippensteel, D. M., Rohrer, E. A., & Shay, M. L. (2010). Clinical Ladder Program Evolution: Journey from Novice to Expert to Enhancing Outcomes. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 41(8), 369–374. <https://doi.org/10.3928/00220124-20100503-07>
- Creswell, J. W. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *SAGE Publication* (Third Edit, Vol. 8). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.2307/1523157>
- Fauziah, Purba, J. M., & Tumanggor, R. D. (2021). Faktor motivasi dengan implementasi sistem jenjang karir perawat pelaksana. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 309–318.

- Hariyati, R. T. S., Handiyani, H., Setyowati, S., Sukihananto, S., Purwaningsih, S., & Sugihasih, S. (2020). Nurse Perceptions and Satisfaction Towards The Competencies Assessments. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 15(1), 15–23. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2020.15.1.1031>
- Hariyati, R. T. S., Igarashi, K., Fujinami, Y., Susilaningsi, F. S., & Prayenti. (2017). Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia. *International Journal of Caring Sciences*, 10(3), 1490–1497. www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Haryanto, Mokh. Sandi, & Nurhidayah, S. (2023). Hubungan Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Pelaksana dengan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cimahi. *Keperawatan*, 11(2), 187–195. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jkp/article/view/50411/43944>
- Haryanto, Mokhammad Sandi. (2020). Pengalaman Perawat Terhadap Proses Jenjang Karir. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 9(1), 27–35. <https://doi.org/https://10.12345/jikp.v9i01.148>
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., & Silitonga, E. (2021). Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 4(2), 103–111. <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v4i2.2442>
- Permenkes Nomor 47 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis, Kementerian Kesehatan RI (2017). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/112121/permenkes-no-40-tahun-2017>
- Ko, Y. K., & Yu, S. (2014). Clinical ladder program implementation: A project guide. *Journal of Nursing Administration*, 44(11), 612–616. <https://doi.org/10.1097/NNA.000000000000134>
- Kusumah, N. A. R., Noprianty, R., & Laelasari. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Kompetensi Berdasarkan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 4(2), 90–98.
- Mada, D., Asmirajanti, M., Setiawati, S., Inayah, I., & Rudhiati, F. (2022). Analisa Pelaksanaan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1198–1206. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3472>
- Moore, A., Meucci, J., & McGrath, J. (2019). Attributes of a Successful Clinical Ladder Program for Nurses: An Integrative Review. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 16(4), 263–270. <https://doi.org/10.1111/wvn.12371>
- Muhadi, & Wahyuni, T. (2020). Optimalisasi Program Continuing Professional Development (CPD) Untuk Mendukung Peningkatan Kompetensi dan Karir Perawat RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(2), 142–149.
- Nadia, S., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2021). Persepsi Perawat Klinis Mengenai Sistem Pengembangan Jenjang Karir di RSD Idaman Banjarbaru. *Nerspedia*, 3(1), 61–71.
- Noprianty, R. (2019). Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(2). <https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>
- Nurhikmah, H., Hariyati, R. T. S., Wildani, A. A., & Nurhayati, N. (2023). Optimalisasi Fungsi Manajemen Keperawatan dalam Implementasi Jenjang Karir dan Kredensialing pada Staf Keperawatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 972–985. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i1.5453>

- Pertiwi, B., & Hariyati, R. T. S. (2019). The impacts of career ladder system for nurses in hospital. *Enfermeria Clinica*, 29, 106–110. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.016>
- Pertiwi, B., Sri Hariyati, R. T., & Anisah, S. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Kewenangan Klinis Perawat Di Rumah Sakit Militer Jakarta. *Journal of Hospital Accreditation*, 02(1), 15–20.
- Qinara, A., Yulia, S., & Romiko. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Perawat untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Merdeka (JMK)*, 1(1), 62–73.
- Rahmah, N. M., Haryati, R. T. S., Sahar, J., & Mulyono, M. (2022). Partisipasi Perawat Dalam Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Di Rsud Chasbullah Abdul Madjid: Studi Fenomenologi. *Jurnal Sahabat Keperawatan*, 4(01), 23–32. <https://doi.org/10.32938/jsk.v4i01.2344>
- Rahmawati, E., Widur, & Jennifa. (2021). Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Motivasi Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rawat Inap di Lantai IV RS JIH Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan*, 13(2), 49–56.
- Reza, R. S., Zuryaty, & Moeljono, E. (2019). ANALISIS KORELASI PENGETAHUAN PERAWAT TENTANG MODEL PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MOTIVASI BEKERJA. *NURSING UPDATE : Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan*, 10(2), 44–53.
- Risnawati, R., Wahyuni, S., & Hehanussa, A. R. (2023). Analisis Persepsi Perawat Klinis tentang Jenjang Karir di Rumah Sakit Pendidikan Makassar. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 13(2), 519–526. <https://doi.org/10.32583/pskm.v13i2.842>
- Saputri, E., Pasinringi, S. A., & Ake, J. (2021). The Relationship Between Career Ladder and Nurses Job Satisfaction At a Hospital. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(1), 55. <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>
- Suroso, J. (2011). Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Eksplanasi*, 6(2), 123–131. <https://journal.kopertis6.or.id/index.php/eks/article/view/84>
- Surya, V. C., Purwandari, R., & Kurniawan, D. E. (2020). Studi Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RS X Kabupaten Jember. *Hospital Majapahit*, 12(2), 134–142. <http://ejournal.stikesmajapahit.ac.id/index.php/HM/article/view/662/669>
- Wulandari, A. R. E., Hariyati, R. T. S. H., & Dewi, L. (2022). Peningkatan Karier Keperawatan Melalui Pengembangan Pendidikan Formal di RS X Jakarta: Pilot Study. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 10(1), 39–50. <https://doi.org/10.20527/jdk.v10i1.4>
- Zahrattunnisa, Basit, M., & Hakim, A. R. (2024). Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keterampilan Perawat di Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 14(4), 1387–1396.