

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU Nomor 44, 2009). Rumah sakit diharapkan mampu menyediakan pelayanan kuratif dan preventif bagi masyarakat sehingga masyarakat menetapkan harapan yang sangat besar pada rumah sakit untuk mendapatkan layanan kesehatan yang berkualitas (Inguniadi *et al.*, 2018). Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan.

Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit (UU Nomor 38, 2014). Keberhasilan pemberian asuhan keperawatan perlu didukung oleh mekanisme upaya peningkatan profesionalisme perawat. Dalam menentukan kualitas pelayanan, perawat harus membentuk motivasi yang kuat sehingga kualitas pekerjaan menjadi lebih baik, salah satunya terkait peningkatan karir (Kusumah *et al.*, 2019).

Jenjang karir profesional merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Pengembangan karir tersebut digunakan untuk

penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Permenkes Nomor 40, 2017). Manfaat jenjang karir untuk perawat yaitu dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan kompetensi dan bertambahnya insentif dari setiap kenaikan jenjang karir sedangkan manfaat untuk institusi yaitu dapat berpengaruh terhadap akreditasi rumah sakit (Efendi, *et al* 2020).

Hasil studi pendahuluan didapatkan informasi bahwa Rumah Sakit Jasa Kartini merupakan rumah sakit umum swasta tipe C dengan akreditasi paripurna. Pengembangan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Jasa Kartini sudah dilaksanakan sejak tahun 2018, namun sampai saat ini belum dilakukan evaluasi. Hal ini dikarenakan re-kredensial perawat dilakukan tiga tahun sekali. Jumlah perawat klinis yang ada di Rumah Sakit Jasa Kartini pada tahun 2021 berjumlah 248 perawat dengan jumlah Perawat Klinis I sebanyak 60 perawat, Perawat Klinis II sebanyak 97 perawat, dan Perawat Klinis III sebanyak 91 perawat. Sampai dengan saat ini belum ada perawat yang menempati Perawat Klinis IV dan Perawat Klinis V. Perawat klinis yang belum melaksanakan kredensial bertambah dari tahun ke tahun, pada tahun 2019 berjumlah 27 perawat, tahun 2020 berjumlah 41 perawat, dan tahun 2021 berjumlah 45 perawat. Hal tersebut disebabkan karena belum terbangunnya inisiatif untuk pengajuan dan belum ada penambahan kompetensi dari setiap perawat klinis, sehingga asesmen dan kredensial belum dilakukan. Selain itu sejak bulan Mei 2020-Februari 2021 terdapat 22 perawat yang keluar, sebagian besar

disebabkan karena adanya keinginan untuk menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan.

Dilihat dari sudut pandang George C. Edward pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari empat variabel yaitu pertama: komunikasi, sosialisasi terkait jenjang karir sudah disampaikan secara langsung kepada seluruh elemen dalam pelaksanaan jenjang karir, namun dalam pelaksanaan asesmen dan kredensial perawat masih harus diingatkan oleh komite keperawatan hal ini karena belum ada kesadaran dari setiap perawat untuk melakukan kredensial secara mandiri. Kedua sumber-sumber, jumlah asesor yang terdapat di Rumah Sakit Jasa Kartini belum ideal yaitu hanya berjumlah empat orang. Ketiga disposisi, belum ada insentif khusus untuk asesor dalam pelaksanaan jenjang karir sedangkan perawat klinis sudah mendapatkan insentif tetapi masih menggunakan sistem yang dulu. Keempat struktur birokrasi, sudah terdapat standar operasional prosedur dalam pelaksanaan jenjang karir.

Dampak dari pengembangan jenjang karir menurut penelitian Muslim dan Sutinah (2020) gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir adalah faktor organisasi yang menyebabkan tenaga kesehatan di rumah sakit memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Selain itu faktor eksternal seperti penawaran yang menarik dari institusi lain yang menjanjikan kesejahteraan yang lebih baik menjadi alasan tenaga kesehatan untuk berpindah. Menurut penelitian Wahju, *et al* (2016) menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat adalah adanya

program pengembangan karir di rumah sakit. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria, *et al* (2017) terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja perawat, artinya ketika pengembangan karir perawat dilaksanakan maka kepuasan kerja perawat akan bertambah.

Berdasarkan permasalahan di atas dan hasil studi pendahuluan terkait pengembangan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait analisis pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya Tahun 2021.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.
- b. Menganalisis komunikasi terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.

- c. Menganalisis sumber-sumber terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.
- d. Menganalisis disposisi terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.
- e. Menganalisis struktur birokrasi terhadap pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.

D. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lingkup Masalah

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.

2. Lingkup Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif.

3. Lingkup Keilmuan

Penelitian ini termasuk dalam ilmu kesehatan masyarakat bidang Administrasi Kebijakan Kesehatan.

4. Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.

5. Lingkup Sasaran

Sasaran dalam penelitian ini adalah asesor, komite keperawatan, direktur, kepala bidang keperawatan dan perawat klinis yang ada di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.

6. Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan bulan September-Oktober 2021.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti mengenai pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di rumah sakit.

2. Bagi Rumah Sakit Jasa Kartini

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, informasi dan perbaikan terkait pelaksanaan jenjang karir perawat klinis di Rumah Sakit Jasa Kartini.

3. Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran bagi pihak fakultas dan dapat menjadi bahan informasi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi penelitian bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.