

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu tindakan kesehatan yang mengarah dan berfokus untuk memulihkan kesehatan, dimana organisasi yang berperan dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan adalah rumah sakit. Rumah sakit adalah organisasi pelayanan keperawatan yang memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada individu dan keluarga dengan berbagai jenis fasilitas pelayanan yang disediakan (menteri kesehatan, 2017). Peningkatan Kinerja Perawat, ketersediaan fasilitas, dan kemandirian menjadi tuntutan Rumah Sakit sebagai sub sistem kesehatan nasional. Dengan demikian rumah sakit dituntut untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu serta dikelola oleh sumber daya keperawatan unggul sehingga dapat tercipta efisiensi, Kinerja Perawat, dalam memenuhi kebutuhan pasien (Islamy & Sulima, 2020).

Keberhasilan pemberian asuhan keperawatan oleh perawat yang menempati 1/3 dari keseluruhan tenaga kesehatan di Indonesia baik di RS maupun di Pelayanan Primer ini perlu didukung oleh mekanisme upaya peningkatan profesionalisme perawat (menteri kesehatan, 2017).Undang-undang No. 38 tahun 2014 tentang keperawatan menyebutkan bahwa perawat merupakan individu yang sudah melalui pendidikan profesi yang mampu dan berwenang dalam melakukan pelayanan secara holistic dan profesional pada

orang yang sehat maupun sakit berdasarkan bidang keilmuan yang dimiliki (UU RI No.38, 2014).

Profesionalisme didefinisikan sebagai konseptualisasi dari kewajiban, atribut, interaksi, sikap kerja, dan perilaku peran yang dibutuhkan para profesional dalam hubungannya dengan klien, individu dan masyarakat secara keseluruhan. Atribut profesionalisme meliputi pengetahuan, semangat penyelidikan/penelitian, akuntabilitas, (Ariyanti et al., 2021)otonomi, advokasi, inovasi dan visioner, kolaborasi dan kolegialitas/kebersamaan, serta etika (Isci & Altuntas, 2019)(Isci & Altuntas, 2019). Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Pelayanan keperawatan yang berkinerja menjadi faktor penentu tingkat kepuasan pasien (Mawikere et al., 2021).

Hasil penelitian febriana dan Tangerang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja pelayanan keperawatan dengan kepuasan pasien.dan diantara dari beberapa jurnal sebanyak 30 pasien menunjukkan 26 orang (86,7%) sangat baik. dan masuk kategori kurang baik didapatkan hasil dari 60 pasien sebanyak 28 orang (46,7%). Faktor yang dapat mempengaruhi pada kepuasan pasien salah satunya aspek perhatian, aspek penerimaan, aspek komunikasi dan aspek tanggung jawab (Febriyana & Tangerang, 2021). Hasil penelitian Tulaisyah tahun 2021 di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin dengan melakukan pengambilan surat hasil

rekapitulasi kepuasan klien terhadap kinerja asuhan keperawatan perawat didapat hasil persepsi pasien dan keluarga dengan kriteria perawat dengan kategori puas 86% dan tidak puas 14%. Sedangkan untuk kepuasan pasien terhadap layanan di RS 92% menyatakan puas, dan 8% menyatakan tidak puas (Tulaisyah et al., 2022).

Profesionalisme perawat dituntut agar terjadi perubahan dalam berbagai aspek di pelayanan kesehatan. Hal ini membawa konsekuensi terhadap keperawatan, khususnya tuntutan masyarakat terhadap peran perawat yang lebih profesional. Masyarakat terus-menerus berkembang atau mengalami perubahan, demikian pula dengan profesi keperawatan. Dengan terjadinya perubahan atau pergeseran dari berbagai faktor yang mempengaruhi keperawatan, maka akan terjadi perubahan atau pergeseran dalam keperawatan, baik perubahan dalam pelayanan/ asuhan keperawatan (Lestari, 2023) . Hasil penelitian Richa Noprianty Kesenjangan antara Kinerja Perawat perawat ideal dengan perawat aktual merupakan masalah serius di rumah sakit. Hal ini disebabkan karena tuntutan pasien tinggi, atau disebabkan lemahnya kemampuan perawat, pengetahuan dan keterampilan perawat dalam melayani pasien. Oleh karena itu, rumah sakit sudah mengembangkan jenjang karir sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Noprianty, 2019).

Pemerintah di Indonesia sudah berupaya untuk meningkatkan kinerja perawat di Indonesia. Upaya yang dilakukan adalah: 1) meningkatkan mutu

perguruan tinggi, dengan memberikan bantuan tenaga pendidik hingga anggaran untuk mempersiapkan calon tenaga perawat profesional, dan 2) untuk tenaga perawat, memfasilitasi pendidikan berkelanjutan serta mewajibkan kepada semua fasilitas kesehatan untuk memmemberikan izin perawat mengembangkan kemampuannya dalam rangka meningkatkan kinerja keterampilan. Upaya yang dilakukan pemerintah tersebut diharapkan agar pasien merasa puas terhadap caring keperawatan. Selain itu, dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat(Noprianty, 2019).

Salah satunya terkait dengan peningkatan karir. Jenjang karir perawat di Indonesia telah disusun oleh PPNI bersama Departemen Kesehatan dalam bentuk pedoman jenjang karir perawat tahun 2006, dan telah berkembang hingga tahun 2017. Dimana peraturan terbaru terkait dengan jenjang karir perawat sudah diatur dalam Permenkes RI Nomor 40 Tahun 2017 tentang pengembangan jenjang karir professional perawat klinis. 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 (Kesehatan, 2017).Program pengembangan karir melalui jenjang karir dengan pelaksanaan uji kompetensi diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja perawat, perawat akan berusaha mengontrol karirnya dan mencapai karir yang lebih baik sehingga ia akan terus berprestasi. Motivasi perawat dalam peningkatan kompetensi sangat diperlukan (Twistiandayani, 2020).

Pengembangan karir profesional perawat mencakup empat peran utama perawat yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP), dan Perawat Peneliti/Riset (PR). Masing-masing pengembangan karir perawat di Rumah Sakit maupun Pelayanan Primer memiliki 5 (lima) level yaitu, level I sampai dengan level V, dimana dari masing masing level pengembangan karir tersebut, memiliki tugas dan kewenangan yang berbeda beda yang memungkinkan peralihan jalur karir ke Perawat Manajer, Perawat Pendidik, atau Perawat Riset (menteri kesehatan, 2017).Hasil penelitian Saparwati dan Muntinik tahun 2017 menunjukkan bahwa persepsi perawat tentang jenjang karir di RSUD Tugurejo Semarang baik dengan hasil 75% baik. Hasil penelitian dari tingkatan jenjang karir perawat sebagian besar baik sebanyak 48 responden (60,8%), manfaat jenjang karir perawat sebagian besar baik sebanyak 55 responden (69,6%), standar kompetensi jenjang karir perawat sebagian besar baik sebanyak 40 responden (50,6%), mekanisme Kenaikan Jenjang Karir Perawat sebagian besar kurang baik sebanyak 46 responden (41,8%) (Saparwati & Mutinik, 2017)

Rumah sakit pemerintah dan swasta sudah mengembangkan jenjang karir sesuai dengan kebutuhannya masing-masing, peraturan terkait dengan jenjang karir profesional perawat. Fenomena yang sering terjadi di beberapa rumah sakit, terutama berkaitan dengan pelayanan perawat adalah adanya kesenjangan antara Kinerja Perawat perawat ideal dengan perawat aktual. Hal ini disebabkan karena tuntutan pasien tinggi, masih kurangnya kemampuan

perawat, baik secara pengetahuan dan ketrampilan perawat dalam melayani pasien. Mengingat tugas perawat sangat penting, yaitu sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluhan dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu (Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2014). Al-Hasan dkk menyebutkan bahwa motivasi seorang perawat dapat meningkatkan produktivitas kinerja perawat. Kinerja Perawat yang didukung oleh sumber daya perawat dengan jenjang kualifikasi pendidikan sesuai kompetensi yang berkelanjutan pun akan meningkat. Keadaan tersebut menjadi salah satu pertimbangan bagi manajemen keperawatan untuk mendukung dan menjembatani (Al-hasan & Arriff, 2019).

Studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Maret 2025 di RSKB Columbia Asia Semarang menunjukkan bahwa sistem jenjang karir yang telah diterapkan dengan baik memberikan dampak positif bagi perawat maupun rumah sakit. Perawat memiliki peranan penting dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkinerja, yang hanya dapat dicapai apabila mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan area tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kompetensi perawat harus terus dipertahankan dan dikembangkan melalui sistem pengembangan jenjang karir perawat klinik (Nurlina et al., 2018).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 29 April 2024 melalui wawancara terhadap 14 perawat di unit rawat inap di RSKB Columbia Asia Semarang Stupen menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai

bahwa kinerja perawat berada dalam kategori baik. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal tentang hubungan antara tingkat jenjang karir perawat dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di ruang rawat inap. Beberapa indikator kinerja yang dinilai meliputi kecepatan dalam merespons kebutuhan pasien, kemampuan komunikasi yang empatik dan profesional, serta ketepatan dalam pemberian tindakan keperawatan. Penilaian positif dari pasien, serta pernyataan dari perawat terkait pengalaman dan jenjang karir yang telah dicapai, menjadi dasar penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh kenaikan jenjang karir terhadap kinerja perawat, khususnya di unit rawat inap RSKB Columbia Asia Semarang.

Meskipun kinerja perawat dinilai baik oleh pasien, hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat masih tergolong rendah. Salah satu indikatornya adalah angka turnover perawat yang mencapai 25%. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi rendahnya kepuasan kerja antara lain beban kerja yang tinggi, kurangnya apresiasi terhadap pencapaian kinerja, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dalam bekerja. Dalam konteks pengembangan profesional, jenjang karir perawat seharusnya menjadi salah satu strategi utama manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja. Perawat yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi, pengalaman, dan jenjang karirnya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila jenjang karir tidak diperhatikan, hal ini dapat menyebabkan

ketimpangan antara tanggung jawab dan penghargaan yang diterima, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah sakit untuk memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan jenjang karir perawat. Penataan karir yang jelas, transparan, dan berbasis kompetensi akan menjadi bentuk apresiasi terhadap kinerja perawat, sekaligus dapat menekan angka turnover dan menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Sistem jenjang karir perawat di rumah sakit merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan Kinerja Perawat dan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesi Perawat Klinis, jenjang karir perawat dibagi menjadi beberapa tingkatan berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan pendidikan. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa perawat memiliki keahlian yang sesuai dengan tanggung jawabnya, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan diri secara profesional.

Di RSKB Columbia Asia Semarang, penerapan sistem jenjang karir telah dilakukan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi perawat maupun rumah sakit. Perawat didorong untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengalaman klinis yang terstruktur. Proses kenaikan jenjang karir dilakukan melalui evaluasi berkala, asesmen kompetensi, serta keterlibatan dalam upaya peningkatan mutu

pelayanan. Dengan adanya sistem ini, perawat dapat lebih termotivasi untuk mengembangkan keahliannya, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja layanan kesehatan. Dari studi pendahuluan dan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan kenaikan jenjang karir dengan Kinerja Perawat di unit rawat inap RSKB Columbia Asia Semarang

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah adakah hubungan kenaikan jenjang karir dengan Kinerja Perawat di unit rawat inap di RSKB Columbia Asia Semarang.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kenaikan jenjang karir dengan Kinerja Perawat di unit rawat inap RSKB Columbia Asia Semarang.

### **2. Tujuan Khusus**

- a.** Mendeskripsikan Karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja di unit rawat inap RSKB Columbia Asia Semarang.
- b.** Mendeskripsikan jenjang karir perawat diunit rawat inap RSKB Columbia Asia Semarang
- c.** Mendeskripsikan Kinerja Perawat di unit rawat inap RSKB Columbia Asia Semarang.

- d. Menganalisa Hubungan kenaikan jenjang karir dengan Kinerja Perawat di unit rawat inap RSKB Columbia Asia Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bertujuan untuk dapat menambah pengetahuan serta wawasan dalam ilmu keperawatan terkait manajemen keperawatan khususnya tentang Hubungan jenjang karir dengan Kinerja Perawat.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Rumah sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi institusi pelayanan rumah sakit khususnya diruangan rawat inap dalam meningkatkan dengan Kinerja Perawat pasien yang dirawat di unit rawat inap RSKB Columbia Asia Semarang.

#### **b. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman dalam bidang manajemen keperawatan terutama pelaksanaan jenjang karir dan kinerja

#### **c. Peneliti Selanjutnya**

Sebagai sumber referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait topik yang sama yaitu penerapan hubungan kenaikan jenjang karir perawat dengan Kinerja Perawat di unit rawat inap di RSKB Columbia Asia Semarang.

