**PENGEMBANGAN MODEL JENJANG KARIR PROFESIONAL PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SIDOARJO**

**Agus Santosa1, Kuntoro2, Falih Suaedi3, Moch. Ali Mashuri4**

*1Doctoral Study Program of Human Resource Development, Postgraduate School of Universitas Airlangga, Campus B. Jl. Airlangga No. 4-6, Surabaya, Indonesia*

*2Faculty of Public Health, Universitas Airlangga, Campus C. Jl. Mulyorejo, Surabaya, Indonesia*

*3Faculty of Social Science and Political Science, Universitas Airlangga, Campus B. Jl. Dharmawangsa Dalam, Surabaya, Indonesia*

*4Faculty of Social Science and Political Science, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Jl. Rungkut Madya, Surabaya, Indonesia*

*1e-mail:* *agus.santosa-2014@pasca.unair.ac.id*

 *2e-mail :* *kuntoro@fkm.unair.ac.id*

 *3e-mail:* *falih.suaedi@fisip.unair.ac.id*

 *4e-mail:* *alimashuri.adne@upnjatim.ac.id*

**Abstrak**

Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo baru bisa mulai menerapkan jenjang karir professional perawat pada tahun 2014, itupun hanya sebagian. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kenaikan pangkat mengalami kendala, berdasarkan informasi dari perawat RSUD Sidoarjo untuk kenaikan pangkat rata-rata dari 3,5 sampai 4 tahun, belum ada yang naik pangkat kurang dari 3,5 tahun. Pengembangan jenjang karir perawat perlu mendapat perhatian bagi manajemen rumah sakit karena akan mempengaruhi kualitas pelayanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengembangan model jenjang karir profesional perawat di RSUD Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik penentuan informan adalah dengan cara purposive sampling dengan teknik pengumpulan data informasi berupa catatan, kata-kata, gambar maupun tulisan serta perilaku yang dapat dilihat dan dirasakan pada saat melakukan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir profesional perawat berusaha untuk merubah atau memberikan peluang untuk profesi keperawatan agar perawat bisa mengembangkan karirnya sebaik mungkin. Jenjang karir profesional perawat yang sudah diterapkan atau diaplikasikan di RSUD Kabupaten Sidoarjo yaitu jenjang karir profesional Perawat Klinik (PK). Perawat Klinik (PK) yang sudah diterapkan baru PK I, PK II dan PK III, sedangkan perawat klinik PK IV dan PK V belum diterapkan.

***Keywords****: Karir, Jenjang Karir, Model Jenjang Karir, Pengembangan Model Jenjang Karir, Perawat*

***MODEL FOR DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL CAREER CARE AT THE REGIONAL GENERAL HOSPITAL OF SIDOARJO REGENCY***

***Abstract***

*In the Sidoarjo Regency Regional General Hospital, it was only possible to begin implementing a professional career path in 2014, and even then only partially. This is caused by a number of factors including the promotion of constraints, based on information from the Sidoarjo District Hospital nurses for an average promotion of 3.5 to 4 years, no one has been promoted for less than 3.5 years. Development of nurses' career levels needs to get attention for hospital management because it will affect the quality of service. The purpose of this study was to identify and analyze the development of professional career path models for nurses in Sidoarjo Regency Hospital. The type of research in this study is qualitative with descriptive methods. The technique of determining informants is by means of purposive sampling by collecting data information in the form of notes, words, images and writing as well as behaviors that can be seen and felt when conducting research. The results showed that the professional career path of nurses trying to change or provide opportunities for the nursing profession so that nurses can develop their careers as best as possible. Nurses 'professional career paths that have been applied or applied at Sidoarjo Regency Hospital are the Professional Nurses' Career Levels (PK). Clinical Nurses (PK) that have been applied only PK I, PK II and PK III, while clinical nurses PK IV and PK V have not been applied.*

*Keywords: Career, Career Pathway, Career Pathway Model, Development of Career Pathway Model, Nurse*

**1. PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang diatur melalui rencana pengembangan kesehatan, tidak terlepas dari kebijakan pembangunan kesehatan secara nasional. Upaya mencapai pembangunan kesehatan tersebut antara lain melakukan pengembangan, pembangunan serta pemberdayaan tenaga kerja (Blakemore, 2010). Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan dengan SK Menkes RI No.836/Menkes/SK/VI/2005 mengatakan bahwa tenaga perawat dan bidan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan dengan jumlah tenaga 40% dari seluruh kategori tenaga kesehatan di Indonesia. Rumah sakit dalam memberikan pelayanan tentunya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) dari berbagai kelompok profesi baik tenaga medis, paramedis, non medis serta tenaga penunjang lainnya.

Untuk menjadi tenaga profesional tentunya dibutuhkan persyaratan-persyaratan yang mendukung pekerjaannya. Mengenai persyaratan jika bandingkan di beberapa negara lain tentunya ada perbedaan dengan Indonesia dalam pendidikan, seperti masalah sertifikasi keperawatan internasional. Misalnya, Standar Pendidikan Perawat: Lulusan Universitas yang bergelar Bachelor of Science in Nursing, dan mempunyai Sertifikasi Registered Nurse. Perawat India, Philipina, Singapura dan Malaysia diakui oleh negara-negara Commonwealth karena standar pendidikan keperawatannya sudah dibuat sama dengan standar International. Dengan demikian begitu mereka lulus BSN mereka mengambil Sertifikasi RN, berbeda dengan di Indonesia karena kurikulum yang diterapkan belum mengacu pada kurikulum standar Internasional.

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat , baik yang sehat maupun yang sakit (Mazurenko, Gupte, dan Shan, 2015). Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit dimana tenaga perawat bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan keperawatan bagi klien selama 24 jam secara terus menerus sehingga pelayanan keperawatan pasti menjadi penentu kualitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh di Rumah Sakit (Gillies dalam Parker, 2009). Keperawatan merupakan perlindungan kesehatan, kemampuan pencegahan penyakit cedera, pengentasan penderitaan melalui diagnosa dan pengobatan respon manusia serta advokasi dalam perawatan individu, keluarga, masyarakat dan komunitas (Tabak dan Koprak, 2007).

 Perawat memegang peranan penting dalam pelayanan kesehatan, karena keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien (Price, 2009). Tenaga keperawatan yang berkualitas mempunyai sikap profesional dan dapat menunjang pembangunan kesehatan, hal tersebut akan memberikan dampak langsung pada mutu pelayanan di rumah sakit sehingga pelayanan yang diberikan akan berkualitas dan dapat memberikan kepuasan pada pasien sebagai penerima pelayanan maupun perawat sebagai pemberi pelayanan. Pemberdayaan sumber daya manusia mulai dari proses seleksi dan penempatan, pembinaan serta pengembangan karir harus dikelola dengan baik, agar dapat memaksimalkan pendayagunaan dan memberikan kepuasan kerja bagi perawat (Swanburg dalam Hariyati, *et. al.*, 2017).

 Kepuasan dan pencapaian kerja perawat berkaitan erat dengan pengembangan karir, pendidikan, pelatihan dan profesionalitas yang bersifat otonomi, sehingga jika faktor tersebut diabaikan akan berdampak kepada pola keperawatan dan lain-lain dalam pelayanan kesehatan secara profesional (Cooper, 2009). Tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo terdiri dari tenaga keperawatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS, karena Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo merupakan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan Kelas B Pendidikan sejak bulan Oktober 2013, dengan jumlah tempat tidur sebanyak 614 buah. Adapun tenaga keperawatan tersebut sebagaimana yang ada dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Tenaga Keperawatan di RSUD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2016**

(Sumber: Bagian Bidang Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo, 2016)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pendidikan** | **Status Pegawai** | **Jumlah** |
| **PNS** | **Non PNS (BLUD)** |
| 1. | S1 Keperawatan | 7 | 43 | 50 |
| 2. | D4 Keperawatan | 0 | 0 | 0 |
| 3. | D3 Keperawatan | 225 | 237 | 462 |
| 4. | SPK | 33 | 0 | 33 |
| 5. | D4 Kebidanan | 0 | 3 | 3 |
| 6. | D3 Kebidanan | 12 | 41 | 53 |
| 7. | P2B | 2 | 0 | 2 |
| 8. | D3 T.Gigi | 2 | 1 | 3 |
| 9. | SPRG | 3 | 0 | 3 |
|  | Total | 284 | 325 | 609 |

Dari tabel di atas jumlah tenaga perawat sebanyak 548 dengan rincian yang Pegawai Negeri Sipil sebanyak : 265 orang dan pegawai BLUD sebanyak : 283 orang, dengan komposisi pendidikan SPK: 33 orang, D-III Keperawatan : 462 orang, S1: 50 orang. Dalam upaya meningkatkan profesional pelayanan di keperawatan selain jenjang pendidikan juga diatur tentang masalah pengembangan karir. Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat (Eley, Francis, dan Hegney, 2012). Banyak orang menganggap bahwa karir sama dengan kemajuan (advanced) dalam suatu organisasi.

Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo baru bisa mulai menerapkan jenjang karir professional perawat pada tahun 2014, itupun hanya sebagian. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kenaikan pangkat mengalami kendala, berdasarkan informasi dari perawat untuk kenaikan pangkat rata-rata dari 3,5 sampai 4 tahun, belum ada yang naik pangkat kurang dari 3,5 tahun. Dalam penilaian angka kredit untuk mengumpulkan poin nilai tidak bisa dituliskan secara keseluruhan, sebagai contoh seorang perawat dalam sehari melakukan tindakan pengobatan melalui suntikan sebanyak 15 pasien tetapi yang diakui hanya 2-3 pasien dan selebihnya dibagi dengan perawat yang lain atau tidak bisa digunakan dengan alasan tingkat kewajaran.

Berdasarkan pemetaan terhadap jenjang karir perawat profesional di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo meliputi PK-I : 157, PK-II : 193 dan PK-III : 229 orang. Perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo, jabatan fungsionalnya mayoritas perawat terampil, hanya 7 orang (3%) yang sudah perawat ahli, D-III Keperawatan : 225 orang (84%) dari jumlah ini ada yang memiliki Ijazah S-1 Ners sebanyak 112 belum diakui di kepegawaian, dan D-IV satu orang, serta SPK Keperawatan : 33 orang (13%). Dari jumlah ini ada yang memiliki Ijazah D-III Keperawatan sebanyak 30 orang juga belum diakui di kepegawaian, kemudian sebanyak 30 orang perawat kepangkatannya berhenti di golongan III-D dikarenakan pendidikan S-1 Ners belum diakui seharusnya bisa naik pangkat ke IV-A (Bidang Keperawatan dan Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo, 2016).

Pengembangan jenjang karir perawat perlu mendapat perhatian bagi manajemen rumah sakit karena akan mempengaruhi kualitas pelayanan. Hal ini sesuai dengan penelitian Chiang-Hanisko, *et. al.* (2008), bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan perlu dibuat suatu bentuk pola karir fungsional berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi perawat klinik. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan Donner, Wheeler, dan Waddel (2007), ada beberapa faktor yang mempengaruhi jenjang karir dengan menggunakan CDQ (The Career Development Quesionnaire) mencakup tiga dimensi yang diukur yaitu faktor pribadi, faktor pekerjaan dan faktor organisasi. Hasilnya didapatkan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir perawat adalah perilaku pribadi perawat dan praktek pengembangan karir, kepuasan, otonomi, dukungan manajemen dan rencana pengembangan karir perawat.

Penelitian ini juga didukung oleh Ingersoll, Olsan, dan Drew (2005) mengenai pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat dan dampaknya terhadap kinerja perawat, dihasilkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat. Begitu juga sebaliknya, bahwa jenjang karir perawat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ismail, Reizian, dan Hamouda (2013) didapatkan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di rumah sakit.

Untuk mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas diperlukan adanya tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, teknikal, dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktek, memperhatikan kaidah etik dan moral (Sonmez dan Yildrim, 2009). Profesi keperawatan melalui pendekatan bioetik mempunyai kontrak sosial dengan masyarakat yang berarti masyarakat memberikan kepercayaan kepada keperawatan untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan. Jadi penelitian ini ingin mengungkap dan mendeskripikan bagaimanakah pengembangan model jenjang karir profesional perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo ?

**PURPOSE AND BENEFIT**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengembangan model jenjang karir profesional perawat di RSUD Kabupaten Sidoarjo. Manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah untuk menunjang pengembangan ilmu pengembangan sumber daya manusia terkait jenjang karir dan manajemen keperawatan terkait professional perawat, secara praktis dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dan manajemen Rumah Sakit dalam pengambilan keputusan penerapan dan pengembangan model jenjang karir professional perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo.

**2. LANDASAN TEORI**

**Perawat dan Keperawatan**

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Sena, 2017). Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan, mempunyai kemampuan, dan kewajiban dalam merawat dan menolong orang yang sakit atau klien sesuai dengan bidangnya (Aiken, Clarke, dan Sloane, 2002). Fungsi perawat dalam melakukan pengkajian pada individu sehat maupun sakit dimana segala aktivitas yang dilakukan berguna untuk pemulihan kesehatan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, aktifitas ini dilakukan dengan berbagai cara untuk mengembalikan kemandirian pasien secepat mungkin dalam bentuk proses keperawatan yang terdiri dari tahap pengkajian, identifikasi masalah (diagnosa keperawatan), perencanaan, implementasi dan evaluasi (Allen, 2002). Parker, Keleher, dan Forrest (2011) mengemukakan bahwa dalam praktik keperawatan, perawat melakukan fungsi yaitu: 1.) sebagai pemberi asuhan keperawatan; 2.) sebagai advokat pasien; 3.) sebagai pendidik pasien; 4.) sebagai coordinator; 5.) sebagai kolaborator; 6.) sebagai innovator; 7.) sebagai manajer didalan tugasnya.

Keperawatan sebagai salah satu bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Fletcher, 2016). Selain itu pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit. Keperawatan adalah ilmu humanistis tentang kepedulian dalam mempertahankan dan meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, dan caring terhadap rehabilitasi individu yang sakit atau sehat (Cooper, 2009). Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan, berbentuk layanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif, yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik yang sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Blakemore, 2010).

Layanan keperawatan berupa bantuan yang diberikan karena adanya kelemahan fisik dan mental, keterbatasan pengetahuan, serta kurangnya kemauan menuju kepada kemampuan melaksanakan kegiatan hidup sehari-hari secara mandiri. Ciri-ciri perawat profesional adalah lulusan pendidikan tinggi keperawatan minimal D-III keperawatan mampu melaksanakan asuhan keperawatan dengan pendekatan proses keperawatan, mentaati kode etik, mampu berkomunikasi dengan pasien, keluarga dan masyarakat serta baik dalam rangka penyuluhan kesehatan, mampu memanfaatkan sarana kesehatan yang tersedia secara berdaya guna dan berhasil guna mampu berperan sebagai agen pembaharu dan mengembangkan ilmu dan teknologi keperawatan (Ismail, Reizian, dan Hamouda, 2013).

Praktek Keperawatan adalah kombinasi ilmu kesehatan dan seni tentang asuhan (care) dan merupakan perpaduan secara humanistis pengetahuan ilmiah, falsafah keperawatan, praktek klinik, komunikasi, dan ilmu sosial (Parker, 2009). Inti praktek keperawatan adalah pemberian asuhan keperawatan yang bertujuan mengatasi fenomena keperawatan. Sebagai suatu praktek profesional, pendekatan yang digunakan untuk mengatasi masalah atau fenomena tersebut adalah dengan pendekatan proses keperawatan yang merupakan metode yang sistematis dalam memberikan asuhan keperawatan yang terdiri dari lima langkah yaitu pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

**Jenjang Karir**

Karir merupakan suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya (Kumar, 2016). Karir adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia berkarya (Price, 2009). Karir diartikan sebagai semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya (Kumar, 2016). Karir merupakan suatu jenjang yang dipilih oleh individu untuk dapat memenuhi kepuasan kerja perawat, sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap bidang profesi yang dipilihnya (Duffield, *et. al.*, 2014). Menurut Eley, Francis, dan Hegney (2012) istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status.

Hariyati, *et. al.* (2017) menambahkan, bahwa penciptaan tangga karir dan program melanjutkan pendidikan oleh organisasi juga dapat mengarah pada pemberdayaan perawat. Sayangnya, sebagian besar upaya perencanaan karir berfokus pada pengembangan manajemen daripada aktivitas yang meningkatkan pertumbuhan dalam pegawai non manajemen. Umumnya lebih dari 80% pegawai organisasi bersifat non-manajemen, sehingga perhatian terhadap pengembangan karir mereka juga penting sekali. Kemudian pengembangan karir menurut Price dan Reichert (2017) adalah usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan.

Karir mengandung dua fokus utama, yaitu fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya sedangkan fokus eksternal menunjuk kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seseorang pekerja. Untuk memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama yaitu *career planning* yaitu bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri dan *career management* adalah bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karirnya (Sonmez dan Yildrim, 2009).

**Pengembangan Model Jenjang Karir Profesional Perawat**

Setiap perawat ingin mencapai kemajuan optimal termasuk meniti karir yang memungkinkan dirinya produktif, merancang pembelajaran mandiri serta mengatur diri mencapai jenjang karir tertinggi. Jenjang karir perawat merupakan sistem peningkatan kinerja dan profesionalisme sesuai bidang pekerjaannya melalui peningkatan kompetensi (Shermont, Krepcio, dan Murphy, 2009). Jenjang karir perawat merupakan alat efektif untuk memperbaiki moral perawat karena kepuasan kerja para profesional berasal dari karakteristik pekerjaan seperti kesempatan meningkatkan tanggung jawab dan prestasi pribadi. Penerapan sistem jenjang karir akan meningkatkan status sosial perawat, terpenuhi kebutuhan harga diri sehingga memenuhi kebutuhan kepuasan kerja (Shaver dan Lacey, 2003).

Hafsteinsdottir, van der Zwaag, dan Schuurmans (2017) mengatakan bahwa jenjang karir perawat merupakan sistem pengembangan horizontal, didasarkan pada kriteria khusus pengembangan, evaluasi dan promosi perawat yang ingin tetap berada di tatanan klinik. Jenjang karir perawat bagi yang tidak ingin tetap dalam tatanan klinik akan diarahkan pada administrasi, pendidikan maupun penelitian. Jenjang karir perawat harus memperbaiki kualitas keperawatan klien, memotivasi staf perawat mencapai tingkat kompetensi profesional tertinggi, mengejar pendidikan dan pengembangan tujuan karir, mengukur evaluasi kinerja dengan penghargaan terhadap kompetensi klinis untuk jenjang yang lebih tinggi.

Jenjang karir profesional perawat memuat tiga aspek yang saling berhubungan, yaitu kinerja, orientasi profesional dan kepribadian perawat, serta kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional (Zarata dan Baily, 2010). Jenjang karir perawat sudah ada dan salah satu teori keperawatan yang disampaikan oleh Benner dalam Shermont, Krepcio dan Murphy (2009) dengan teori From Novice to Expert diadaptasi dari model Dreyfus yang dikemukakan oleh Hubert Dreyfus dan Stuart Dreyfus. Teori ”From Novice to Expert” yang artinya jenjang atau tahapan dalam sebuah profesi. Pada teori ini, terdapat tingkatan kemahiran profesi seorang perawat dari yang paling bawah (novice) hingga teratas (expert) (Parker, Keleher, dan Forrest, 2011). Teori From Novice to Expert menjelaskan 5 tingkat akuisi peran dan perkembangan profesi meliputi: 1.) Pemula (novice); 2.) Pemula lanjutan (advance beginner); 3.) Mampu (competent); 4.) Mahir (proficient); 5.) Ahli (expert).

Benner dalam Ismail, *et. al.* (2013) menggambarkan 4 (empat) aspek utama untuk menjadi expert, antara lain menunjukkan pegangan klinis dan sumber praktis, mewujudkn know-how, melihat gambaran yang luas, dan melihat yang tidak diharapkan. Selanjutnya jenjang karir perawat menurut Swanburg dalam Price (2009) menyatakan bahwa di Amerika Serikat jenjang karir dapat ditambah atau dihilangkan oleh pimpinan organisasi tergantung kepada kebutuhan dan kepentingan pekerjaan. Umumnya yang terdiri dari lima tingkat jenjang karir perawat yaitu: 1.) Clinical Practioner Beginner (CPB) or staff nurse I (Pemula belum berpengalaman; 2.) Clinical Advanced Practicioner (CAP) or staff nurse II (Pemula tahap lanjut); 3.) Clinical Practioner Competent (CPA) or staff nurse III (Kompeten); 4.) Clinical Proficient (CP) or staff nurse IV (Terampil); 5.) Clinical Expert (CE) or staff nurse V (Ahli).

**3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan metode deskriptif, dimana jenis penelitian kualitatif ini untuk melihat dan berusaha memahami masalah-masalah sosial berdasarkan dengan fakta yang didapatkan di lapangan. Setelah itu dilakukan suatu penelahaan agar dapat memperoleh suatu gambaran yang jelas dalam pemecahan masalah yang dihadapi. Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan suatu hal seperti apa adanya. Lokasi penelitian ini adalah di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Teknik penentuan informan adalah dengan cara purposive sampling dan ditemukan beberapa informan, antara lain: 1.) Direktur; 2.) Wakil Direktur Pelayanan; 3.) Wakil Direktur Perencanaan dan Pendidikan; 4.) Kepala Bidang Keperawatan; 5.) Kepala Bagian SDM dan Pendidikan Pelatihan; 6.) Kepala Sie Pelayanan Perawatan Rawat Inap; 7.) Kepala Sie Pelayanan Perawatan Jalan dan Khusus; 8.) Kepala Sub-Bagian Administrasi Pengembangan Sumber Daya Manusia; 9.) Kepala Ruang Perawatan; 10.) Perawat PNS yang berada di ruang perawatan (perwakilan); 11.) Ketua Komite Keperawatan; 12.) Perawat PNS di IPCN; 13.) Perawat PNS di CSSD. Teknik pengumpulan data informasi secara kualitatif yaitu dari catatan, kata-kata, gambar maupun tulisan serta perilaku yang dapat dilihat dan dirasakan pada saat melakukan penelitian.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut akan disajikan data hasil penelitian dilapangan yang dibagi menjadi beberapa bagian dan data yang diperoleh tersebut selanjutnya akan dilakukan analisis untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan model jenjang karir profesional perawat. Analisis interpretasi data dilakukan dengan cara mengkorelasikan data yang telah diinterpretasi dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

**Penerapan Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo**

Jenjang karir profesional perawat oleh pemerintah sudah dimulai sejak tahun 2006 berdasarkan Keputusan Bersama Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan, Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik tentang Pedoman Jenjang Karir Profesional Perawat (Depkes, 2006). Di RSUD Kabupaten Sidoarjo ternyata baru menerapkan jenjang karir tersebut pada tahun 2014 yaitu hanya pada jenjang karir perawat klinik (PK). Perawat PK saja baru PKI – PK III, padahal perawat PK itu sampai dengan PK V. Berdasarkan jenjang karir profesional perawat itu ada 4 jenjang yaitu untuk Perawat Klinik (PK I-PK V), Perawat Manajer (PM I – PM V), Perawat Riset/Peneliti (PR I – PR II) dan Perawat Pendidik (PP I – PP II), dengan demikian bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo masih belum menerapkan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagian besar informan mengetahui kapan dimulainya ada jenjang karir profesional perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo yaitu pada tahun 2014 dari 16 responden, hanya ada 2 orang yang lupa dan 1 orang menyatakan tidak tahu. Dari informasi ini menurut pendapat peneliti bisa terjadi karena kurangnya komunikasi atau sosialisasi dari atasan ke bawah, dan dari antar teman sejawat sendiri. Komunikasi sebetulnya sangat dibutuhkan tidak hanya masalah kepada pasien dan keluarga pasien saja, tetapi komunikasi dan informasi tentang masalah jenjang karir perlu untuk disampaikan dan perawat berhak mendapatkan atas informasi tersebut. Dengan mendapatkan informasi ini tentunya akan memberikan suatu motivasi tersendiri bagi perawat, sehingga mereka mempunyai gambaran atau harapan yang jelas terkait dengan jenjang karirnya.

Adapun alasan mengapa jenjang karir profesional perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo baru dilaksanakan tahun 2014 yaitu bahwa para informan sebagian mengatakan karena birokrasi dan proses sebanyak 7 orang, persepsi yang tidak sama ada 4 orang, proses lama di Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 3 orang, tidak berpengalaman atau kurang paham masalah jenjang karir ada 2 orang dan tidak tahu sebanyak 2 orang. Dari data yang diperoleh ada 7 orang menunjukkan alasan karena birokrasi atau proses yang lama. Hal semacam ini seharusnya tidak boleh terjadi mengingat pedoman itu sudah ada sejak tahun 2006, tentunya ada solusi antara pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Jika hal ini terus berlangsung akan mengganggu kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga akan terganggu atau tidak tercapai dari fungsi pengembangan karirnya. Tujuan dari pengembangan karir menurut beberapa pakar diantaranya menurut Sonmez dan Yildrim (2009) yaitu : 1) Mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikkan dengan cepat dan efektif, 2) Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional, 3) Mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman sesama karyawan dengan pimpinan.

Adanya ketidaktahuan perawat tentang permasalahan jenjang karir karena dengan alasan mereka belum menjadi perawat ahli. Hal ini bisa terjadi menurut pendapat peneliti bisa dikarenakan kurangnya sosialisasi pimpinan di unit, bagian, komite dan bidang keperawatan yang tidak sampai ke lapisan bawah. Hal ini terbukti dari dua orang perawat ini mereka belum perawat ahli dan satunya menyatakan saya ini kepala ruangan yang baru. Sosialisasi masalah jenjang karir ini sangat perlu untuk disampaikan kepada seluruh perawat agar mereka memahami jenjang karir profesional perawat dengan maksud mereka termotivasi untuk bekerja lebih profesional.

**Manfaat Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit**

Dari pernyataan para informan tentang manfaat jenjang karir profesional perawat untuk rumah sakit dan perawat sebagian besar menyatakan sebagai motivasi kerja, sedang yang lainnya adalah menyatakan sebagai bentuk: 1.) Reward; 2.) Ada kepastian jenjang karir; 3.) Gaji lebih baik; 4.) Naik pangkat lebih cepat; 5.) Ada kompetisi; 6.) Ada harapan ke depan lebih jelas. Pemahaman terhadap manfaat jenjang karir perlu dipahami oleh kedua pihak baik untuk rumah sakitnya sendiri maupun perawat. Untuk rumah sakit yang perlu tahu tentang manfaat jenjang perawat adalah pihak manajemen yang terkait mulai dari direktur, wakil direktur, kepala bidang, kepala seksi perawatan, kepala instalasi keperawatan , kepala ruangan, dan komite keperawatan. Hal ini dengan harapan agar tujuan dalam pelayanan di rumah sakit bisa tercapai, salah indikator yang harus dipenuhi adalah terkait dengan masalah jenjang karir perawat karena menyangkut pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil jawaban informan manfaat jenjang karir sebagai motivasi dan sarana meningkatkan kepuasan kerja.

**Faktor Hambatan dalam Pelaksanaan Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit**

Dari hasil rekapitulasi jawaban informan semuanya bisa menjawab kendala jenjang karir profesional perawat di rumah sakit dan jawabannya bervariasi antara informan satu dengan yang lainnya. Adapun jawaban diantaranya yaitu: 1.) Birokrasi; 2.) Prosesnya lama; 3.) Pemetaan sumber daya manusia; 4.) Formasi; 5.) Komunikasi; 6.) Sosialiasi; 7.) Perencanaan. Diantara jawaban informan yang banyak memberikan jawaban yaitu yang terkait dengan birokrasi dan proses yang lama.

Ketidaktahuan terkait jenjang karir perawat ini juga akan menghambat proses tercapainya tujuan penerapan jenjang karir secara menyeluruh, karena untuk mencapai tujun ini diperlukan kerjasama lintas sektoral. Dimulai dari internal rumah sakit yang terkait dan instansi atau dinas yang terkait baik itu dari Badan Kepegawaian Daerah maupun dari Dinas Kesehatan Kabupaten serta Dinas Kesehatan Provinsi yang menangani masalah jenjang karir perawat.

**Kuantitas Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit**

Mengenai macam jenjang karir profesional perawat dari jawaban informan bisa menjawab akan tetapi tidak lengkap. Jawaban para informan diantaranya yaitu: 1.) Ada 4 meliputi perawat klinik, perawat manajer, perawat pendidik, perawat peneliti; 2.) Ada yang tahu hanya tiga, yang satu tidak tahu yaitu untuk perawat pendidik; 3.) Jawaban hanya PK I – PK IV; 4.) Jawaban hanya PK I – PK III; 5.) Ada yang jawab perawat klinik atau PK; 6.) Ada yang tidak tahu. Dari hasil jawaban informan yang bervariasi itu jawaban dari pejabat struktural maupun fungsional. Masalah ini karena kurangnya sosialisasi terutama dari pejabat struktural yang membidangi keperawatan dan komite keperawatan.

Hal ini sebetulnya bisa dilakukan sosialisasi oleh bidang keperawatan kepada seluruh pegawai yang terkait. Baik itu secara individual dengan cara konsultasi, acara rapat khusus atau acara rapat rutin di kelompok keperawatan. Sosialisasi ini kenapa dianggap penting, karena dengan menginformasikan jenjang karir yang benar kepada para perawat akan dapat membantu kualitas pelayanan khususnya di bidang keperawatan, serta dapat memberikan kepuasan kerja bagi perawat itu.

**Perencanaan Pengembangan Model Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo**

Dari hasil rekapitulasi jawaban informan tersebut, diketahui bahwa para informan semuanya menjawab sebagian besar belum ada. Jawaban para informan secara rinci sebagai berikut: 1.) Sementara masih fokus untuk pengembangan perawat klinik dulu; 2.) Ada, tetapi secara berkala untuk sementara masih perawat PK dulu; 3.) Tidak tahu; 4.) Belum ada; 5.) Kami berharap ada pengembangan model jenjang karir khususnya perawat IPCN; 6.) Ada yang berharap penelitian ini bisa menemukan model yang baru sehingga membantu pengembangan model jenjang karir perawat di rumah sakit. Berdasarkan hasil jawaban informan yang ada sebagian besar hanya berfokus pada pengembangan perawat klinik belum ke jenjang yang lainnya. Untuk itu perlu adanya penyamaan persepsi, dan pemahaman terhadap manfaat jenjang karir dari semua stakeholder dalam hal ini dimulai Pemerintah Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, Rumah Sakit, atasan lansung, komite keperawatan, organisasi perawat (PPNI), dan perawat itu sendiri.

Penciptaan tangga karir dan program melanjutkan pendidikan oleh organisasi juga dapat mengarah pada pemberdayaan perawat. jenjang karir perawat bermanfaat bagi pengembangan profesionalisme perawat baik pengetahuan, keterampilan, sikap, sehingga perlu adanya pengembangan jenjang karir profesional perawat maupun model pengembangan jenjang karir profesional perawat di rumah sakit, bilamana model tersebut dirasa masih belum cukup atau kurang sesuai dengan kondisi sekarang atau perkembangan jaman. Pengembangan jenjang karir profesional perawat di rumah sakit sangat penting, karena angkat meningkatkan kinerja, kepuasan bagi perawat, pasien dan pimpinan rumah sakit.

**Model Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo**

Berdasarkan data yang ada kondisi jenjang karir profesional perawat di RSUD Kabupaten Sidoarjo baru bisa menerapkan jenjang karirnya hanya pada perawat klinik (PK) yaitu PK I - PK III. Hal ini didasarkan pada jenjang karir profesional perawat baru terbentuk tahun 2014 karena adanya suatu keharusan dalam penilaian akreditasi rumah sakit versi tahun 2012, pengakuan pendidikan S1 keperawatan yang prosesnya lama (karena ijin belajar), pendidikan S2 keperawatan belum ada, S3 keperawatan belum ada. Namun demikian sebetulnya dari data yang terdapat model jenjang karir profesional perawat di RSUD Kabupaten Sidoarjo dapat dikembangkan 4 jenjang karir perawat dengan model jenjang karir profesional perawat yang baru, dimana data-data tersebut meliputi: 1.) Pendidikan; 2.) Pengalaman Kerja; 3.) Struktur Organisasi Rumah Sakit; 4.) Struktur Organisasi di Keperawatan; 5.) Jenis Pelayanan Keperawatan atau Tempat Pelayanan.Seperti pada gambar berikut ini:

PK V

PK IV

PK III

PK II

PK I

PM V

PM IV

PM III

PM II

PM I

PP V

PR V

PP IV

PR IV

PP III

PR III

PP II

PR II

PP I

PR I

PERAWAT KLINIK (PK)

PERAWAT MANAJER (PM)

MANAJER

PERAWAT PENDIDIK (PP)

PERAWAT RISET (PR)

**Gambar 1. Model Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo**

(Sumber: Data Primer, 2018)

**5. PENUTUP**

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jenjang karir profesional perawat berusaha untuk merubah atau memberikan peluang untuk profesi keperawatan agar perawat bisa mengembangkan karirnya sebaik mungkin. Tujuan dari adanya pengembangan model jenjang karir profesional perawat, antara lain: 1.) Meningkatkan moral kerja dan mengurangi kebuntuhan karir (*dead end job/career*); 2.) Menurunkan jumlah perawat yang keluar dari pekerjaannya (turn over); 3.) Menata sistem promosi; 4.) Mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan; 5.) Mengungkapkan potensi karyawan; 6.) Mendorong pertumbuhan; 7.) Mengurangi penumpukan; 8.) Memuaskan kebutuhan karyawan; 9.) Meningkatkan karir.

Pengembangan model jenjang karir profesional perawat menurut Teori Benner dalam Shermont, Krepcio dan Murphy (2009) bahwa di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo belum bisa diterapkan secara optimal. Dari sebanyak 4 (empat) jalur jenjang karir profesional perawat, baru 1 (satu) jenjang karir yang dilaksanakan, sedangkan 3 (tiga) jenjang karir profesional perawat belum bisa diterapkan. Jenjang karir profesional perawat yang sudah diterapkan atau diaplikasikan di RSUD Kabupaten Sidoarjo yaitu jenjang karir profesional Perawat Klinik (PK). Perawat Klinik (PK) yang sudah diterapkan baru PK I, PK II dan PK III, sedangkan perawat klinik PK IV dan PK V belum diterapkan.

Faktor penyebab belum bisa dilaksanakannya pengembangan model jenjang karir profesional perawat di RSUD Kabupaten Sidoarjo secara optimal yaitu: 1.) Kurangnya pemahaman tentang jenjang karir profesional perawat; 2.) Kurangnya pemahaman manfaat jenjang karir profesional perawat; 3.) Lamanya birokrasi pengurusan jenjang karir professional; 4.) Kurangnya sosialisasi tentang jenjang karir profesional perawat; 5.) Jenjang karir profesional perawat dibuat sementara hanya untuk memenuhi syarat akreditasi rumah sakit agar bisa lulus akreditasinya.

**6. DAFTAR PUSTAKA**

Aiken, L. H. Clarke, S. P. & Sloane, D. M. (2002). Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*. Vol. 288 (16), p. 1987-1993

Allen, D. (2007). What Do You Do at Work? Profession Building and Doing Nursing. *International Nursing Review*. Vol. 54 (1), p. 41-48

Blakemore, S. (2010). Helping Nurses Hit Their Career Targets: Nursing Management. *Proquest Health and Medical Complete*. Vol. 16 (9).

Chiang-Hanisko, *et. al.* (2008). Pathway to Progress in Nursing: Understanding Career Patterns in Japan, Taiwan, and Thailand. *OJIN: The online Journal of Issues in Nursing*. Vol. 13 (4).

Cooper, E. (2009). Creating a Culture of Professional Development: A Milestone Pathway Tool for Registered Nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. Vol. 40 (11), p. 501-509.

Donner, G.J. Wheeler, M.M. & Waddel, J. (2007). The Nurse Manager as Career Coach*. Journal of Nursing Adminstration*. Vol. 12 (12), p. 14-18.

Duffield, C. Baldwin, R. Roche, M. & Wise, S. (2014). Job Enrichment: Creating Meaningful Career Development Opportunities for Nurses. *Journal of Nursing Management*. Vol. 22 (6), p. 697-706.

Eley, R. Francis, K. & Hegney, D. (2012). Career Progression: The Views of Queensland’s Nurses. *Australian Journal of Advanced Nursing*. Vol. 30 (4), p. 23-31.

Fletcher, S. (2016). Nurse Education Specialist Utilizing Career Coaching to Encourage Lifelong Learning. *Journal of Nursing Education and Practice*. Vol. 6 (6), p. 71-78.

Hafsteinsdottir, T. B. van der Zwaag, A. M. & Schuurmans, M. J. (2017). Leadership Mentoring in Nursing Research, Career Development and Scholarly Productivity: A Systematic Review. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 25, p. 21-34.

Hariyati, T. S. Igarashi, K. Fujinami, Y. Susilaningsih, S. & Prayenti. (2017). Coorelation Between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia. *International Journal of Caring Science*. Vol. 10 (3), p. 1490-1497.

Ingersoll, G. L. Olsan, T. & Drew, C. (2002). Nurse’s Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Intention. *Journal of Nursing Administration*. Vol. 32 (5), p. 250-263.

Ismail, M. H. Reizian, A. E. & Hamouda, G.M. (2013). Factors Affecting Nurses Career Development. *Journal of American Science*. Vol. 9 (5), p. 163-172.

Kumar, S. (2016). Career Promotion: A Challenge for Nurses in the National Health Care of Pakistan. *International Journal of Nanotechnology IN Medicine & Engineering*. Vol. 1 (1), p. 33-36.

Mazurenko, O. Gupte, G. & Shan, G. (2015). Analyzing U.S. Nurse Turnover: Are Nurse Leaving Their Jobs or the Profession Itself?. *Journal of Hospital Administration*. Vol. 4 (4), p. 48-64.

Parker, J. (2009). Practice Nursing In Australia: A Review of Education and Career Pathway. *BMC Nursing*. Vol. 8 (5).

Parker, R. Keleher, H. & Forrest, L. (2011). The Work, Education and Career Pathways of Nurses in Australian General Practice. *Australian Journal of Primary Health*. Vol. 17, p. 227‑232.

Price, S. (2009). Becoming A Nurse: A Metastudy of Early Professional Socialization and Career Choice in Nursing. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 65 (1), p. 11-19.

Price, S. & Reichert, C. (2017). The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care: Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late- Career Nurses throughout Their Career Spam. *Administrative Science*. Vol. 17 (7), p. 1-13.

Sena, B. (2017). Professionalism without Autonomy: The Italian Case of Building the Nurse Profession. *Professions & Professionalism*. Vol. 7 (3), p. 1-14.

Shaver, K. H. & Lacey, L. M. (2003). Job and Career Satisfaction Among Staff Nurses: Effects of Job Setting and Environment. *Journal of Nursing Administration*. Vol. 33 (3), p. 166-172.

Shermont, H. Krepcio, D. & Murphy, J. M. (2009). Career Mapping: Developing Nurse Leaders, Reinvigorating Careers. *Journal of Nursing Administration*. Vol. 39 (10), p. 432-437.

Sonmez, R. & Yildrim, A. (2009). What are The Career Planning and Development Practices for Nurses in Hospitals? Is There a Difference Between Private and Public Hospitals. *Journal of Clinical Nursing*. Vol. 18 (24).

Tabak, N. & Koprak, O. (2007). Relationship Between How Nurses Resolve Their Conflict with Doctor, Their Stress and Job Satisfaction. *Journal of Nursing Management*. Vol. No. 15, p. 321-331.

Zarata, M. B. & Baily, J. H. (2010). Career

Motivation In Newly Licenced Registered Nurses: What Make Them Remain. *The Quality Report*. Vol. 15 (6), p. 1489-1503.