



Sosialisasi Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit

Dina Mariana¹, Ketut Rasmiati², Muhammad Asrul³

¹Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Sam Ratulangi Manado

^{2,3} Program Sarjana Keperawatan, STIKes Karya Kesehatan

Korespondensi

Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Sam Ratulangi
Manado

Email: dinamariana@unsrat.ac.id

Kata Kunci:

Jenjang karir, Perawat Sosialisasi

Keywords:

Career path, Nurse, Socialization

Abstrak. Rumah sakit dituntut dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien, keluarga dan masyarakat, sehingga memerlukan tenaga perawat yang berkompeten dalam menerapkan pelayanan agar dapat meningkatkan mutu pelayanan yang aman kepada pasien dan sesuai dengan kode etik profesi. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pelayanan adalah dengan adanya pengembangan karir perawat melalui sistem jenjang karir perawat secara fungsional. Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk berbagi informasi kepada perawat di RSUD Kota Kendari tentang jenjang karir perawat sehingga dapat mempersiapkan diri sejak dini jika instansi mereka mengaplikasikan jenjang karir perawat. Metode pelaksanaan dilakukan dengan ceramah dan tanya jawab. Sosialisasi jenjang karir perawat di RSUD Kota Kendari berjalan lancar dan peserta tertarik dengan adanya sosialisasi karena hal ini menjadi pengetahuan yang baru bagi mereka.

Abstract. Hospitals are required to provide quality services to patients, families and communities, thus requiring competent nurses in implementing services in order to improve the quality of safe services to patients and in accordance with the professional code of ethics. One way to improve the quality of service is by developing a nurse's career through a functional nurse career path system. This community service aims to share information with nurses at the Kendari City Hospital about the career path of nurses so that they can prepare themselves early if their agency applies the career path of nurses. The implementation method is done by lecture and question and answer. The socialization of nurses' career paths at the Kendari City Hospital went smoothly and the participants were interested in the socialization because it became new knowledge for them.

Pendahuluan

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang menjadi sumber daya yang memiliki peranan sangat penting penting di rumah sakit (1). Keberhasilan dari pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari kinerja perawat

karena perawat merupakan petugas yang memiliki waktu paling banyak untuk berinteraksi dengan pasien sehingga perawat harus memiliki sikap profesional dalam memberikan pelayanan sesuai dengan kompetensi dan kewenangan yang dimiliki baik

secara individu maupun sebagai bagian dari suatu tim (2).

Agar rumah sakit dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien, keluarga dan masyarakat, rumah sakit memerlukan tenaga perawat yang berkompeten dalam menerapkan pelayanan sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan yang aman kepada pasien dan sesuai dengan kode etik profesi (3). Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pelayanan adalah dengan adanya pengembangan karir perawat melalui sistem jenjang karir perawat secara fungsional (4).

Jenjang karir merupakan suatu penjenjangan yang diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada perawat dan merupakan suatu proses untuk mengembangkan karir perawat sesuai dengan keahlian dan potensi yang dimiliki oleh perawat. Jenjang karir merupakan suatu sistem yang dapat menguntungkan perawat dan menciptakan penghargaan berupa kenaikan gaji bagi perawat yang memenuhi kompetensi yang diharapkan (5). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratanto, Mustikasari, dan Kuntarti menemukan dampak yang akan dirasakan apabila tidak ada sistem jenjang karir perawat di rumah sakit maka akan memberikan dampak pada kepuasan kerja perawat dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat, perawat merasa bahwa kinerja mereka tidak dihargai dan hal ini cenderung membuat perawat meninggalkan rumah sakit (*turnover*). Sehingga perlu dilakukan sosialisasi terkait jenjang karir karena dalam pelaksanaan sistem jenjang karir di suatu instansi rumah sakit sangat diperlukan pemahaman terkait hal tersebut (6).

Rumah Sakit Kota Kendari merupakan salah satu rumah sakit tipe C yang ada di Kota Kendari dan merupakan salah satu tempat rujukan bagi beberapa puskesmas di area Kota Kendari dan puskesmas di daerah-daerah lainnya. Seiring dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, setiap rumah sakit berpotensi untuk mengimplementasikan jenjang karir perawat termasuk Rumah Sakit Kota Kendari.

Tujuan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk berbagi informasi kepada perawat di rumah sakit Kota Kendari tentang jenjang karir perawat sehingga dapat mempersiapkan diri sejak dini jika instansi mereka mengaplikasikan jenjang karir perawat.

Jenjang karir merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Dalam pengembangan sistem jenjang karir profesional bagi perawat dapat dibedakan antara pekerjaan (*job*) dan karir (*career*) (7).

Pengembangan karir merupakan perencanaan dan implementasi rencana karir dan merupakan proses hidup kritis yang melibatkan individu dan pegawai (8). Rencana karir adalah tentang dimana Anda saat ini, dan yang lebih penting, kemana Anda akan pergi besok. Jadi, rencana karir adalah mengenai eksplorasi, kesempatan dan perubahan dalam perjalanan pekerjaan seseorang (5).

Manfaat sistem jenjang karir perawat berdasarkan hasil penelitian dan penerapan di rumah sakit adalah sebagai berikut (9):

- a. Pengembangan karir
Pengembangan karir menurut penelitian yang dilakukan oleh Suroso pada tahun 2011 bahwa jenjang karir dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, sistem jenjang karir juga dapat memperbaiki moral perawat melalui kepuasan kerja akibat pekerjaan yang dilakukan.
- b. Pengakuan
Penelitian yang dilakukan oleh Chanafi di RS Budi Asih Jakarta mengungkapkan bahwa jenjang karir meningkatkan pengakuan dari profesi lain terhadap perawat yang kemudian mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
- c. Penghargaan
Sistem jenjang karir klinik menciptakan penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan.
- d. Memberi tantangan bagi perawat
Sistem jenjang karir yang diterapkan memberikan tantangan bagi perawat untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta ketrampilan spesialis dan pemindahan pekerjaan.
- e. Promosi
Sistem jenjang karir dapat menjadi panduan dalam menentukan kebijakan promosi yang memungkinkan perawat untuk berada pada tingkat yang lebih tinggi dapat menjadi alat yang digunakan sebagai panduan dalam menentukan kebijakan promosi.

Model jenjang karir perawat telah dikembangkan oleh banyak pakar keperawatan di dunia. Jenjang karir perawat merupakan teori keperawatan yang dikemukakan oleh Benner tahun 1984 yang diadopsi dari model dryfus, disusul kemudian oleh Swansburg tahun 2000. Pada perkembangannya model jenjang karir diterapkan dan dikembangkan di berbagai negara, antara lain di USA, UK, Kanada, Taiwan, Jepang dan Tailand termasuk juga di Indonesia. Jenjang karir perawat di Indonesia telah disusun oleh PPNI bersama departemen kesehatan dalam bentuk pedoman jenjang karir perawat tahun 2006 (10).

Metode

Metode pengabdian masyarakat dilakukan dengan metode ceramah dan diskusi tanya jawab dengan menggunakan media LCD.

Kegiatan ini dilakukan oleh 3 orang dosen dimana masing-masing dosen memiliki peran yakni sebagai narasumber. Kegiatan sosialisasi ini dilakukan melalui 2 tahap, yaitu tahap pertama berupa pemaparan materi tentang jenjang karir perawat yang dibawakan secara bergantian oleh masing-masing tim pengabdian masyarakat. Kemudian pada tahap kedua dilanjutkan dengan sesi tanya jawab, dimana peserta dalam hal ini perawat RSUD Kota Kendari dipersilahkan untuk mengajukan pertanyaan.

Sebelum dilakukan sosialisasi, perawat RSUD Kota Kendari diberikan pre test terkait materi yang akan dibawakan. Kemudian dilanjutkan dengan kegiatan sosialisasi yaitu memberikan materi tentang jenjang karir perawat.

Setelah sosialisasi dilakukan, dilanjutkan pada tahap kedua yaitu sesi tanya jawab. Peserta dipersilahkan untuk mengajukan pertanyaan terkait materi yang telah dibawakan.

Setelah kedua tahap dari kegiatan sosialisasi telah dilakukan, peserta kembali diberikan post test guna melihat pemahaman dan peningkatan kemampuan dari peserta terhadap materi yang telah diberikan.

Adapun sasaran dari program pengabdian masyarakat yang dilakukan ini adalah perawat di RSUD Kota Kendari baik dari rawat inap maupun poliklinik dan dari komite kredensial.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Kegiatan sosialisasi jenjang karir ini dilakukan di RSUD Kota Kendari dilakukan pada tanggal 18 Desember 2018 yang terdiri dari 3 tahap, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

1. Tahap Persiapan
 - a. Proposal kegiatan dan media penyuluhan seperti materi penyuluhan telah dipersiapkan 2 hari sebelum pelaksanaan kegiatan.
 - b. Kontrak waktu pelaksanaan kegiatan bersama perawat di RSUD Kota Kendari dilakukan 4 hari sebelum kegiatan dilakukan.
 - c. Tempat dan kehadiran peserta dipersiapkan 15 menit sebelum pelaksanaan kegiatan.
2. Tahap Pelaksanaan
 - a. Kegiatan pengabmas dihadiri oleh 30 perawat RSUD Kota Kendari.
 - b. Peserta mengikuti kegiatan dengan antusias mulai dari penjelasan materi dan sesi tanya jawab.
3. Tahap Evaluasi
Pada tahap ini peserta dapat mengulangi kembali materi yang diberikan.

Tabel 1. Evaluasi Kegiatan

No	Evaluasi	Sasaran: Perawat
1	Pre test	Dilakukan di awal program
2	Post test	Dilakukan di akhir program

* Pre test dan post test dilakukan secara lisan

Pembahasan

Pelaksanaan pengabdian masyarakat Sosialisasi Jenjang Karir dilaksanakan pada tanggal 18 Desember 2018 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Pengabmas dilaksanakan di ruangan komite medik RSUD Kota Kendari dan dihadiri oleh 30 peserta yang merupakan perwakilan dari masing-masing ruang rawat inap, poliklinik, IGD, ICU, sekretaris komite kredensial perawat, dan perawat bagian PPI.

Pengabmas dimulai dengan perkenalan para dosen yang melakukan kegiatan dan dilanjutkan pemaparan materi oleh Ibu Ketut Rasmianti, S.Kep.,Ns.,M.Kep dan kemudian dilanjutkan pemaparan oleh Bapak Muhammad Asrul, S.Kep.,Ns.,M.Kep dan Ibu Dina Mariana, S.Kep.,Ns.,M.Kep. Setelah pemaparan

dilanjutkan dengan diskusi atau tanya jawab dengan peserta kegiatan. Peserta kegiatan sangat antusias dan tertarik dengan adanya sosialisasi di RSUD Kota Kendari sedang melakukan persiapan untuk melakukan kredensial bagi para perawatnya, sehingga kegiatan pengabmas sosialisasi jenjang karir ini sangat mendukung dalam hal meningkatkan mutu pelayanan di RSUD Kota Kendari.

Adapun hambatan yang dialami dalam pengabmas ini yakni adanya kesibukan pihak tempat instansi pelaksanaan pengabmas

jenjang karir ini karena hal ini menjadi pengetahuan yang baru bagi mereka dan saat ini

sehingga waktu pelaksanaan pengabmas mundur menjadi bulan desember. Kendala yang dihadapi yakni pelaksanaan pengabmas yang dilakukan tidak sesuai waktu yang ditetapkan (terlambat). Hal ini disebabkan karena pada pagi hari perawat umumnya masih sibuk dengan kegiatan di masing-masing ruangan, sehingga waktu yang telah ditentukan harus diundur.



Gambar 1: Pelaksanaan Sosialisasi Jenjang Karir



Gambar 2. Penyajian Materi

Simpulan Dan Saran

Kegiatan Pengabdian Masyarakat dengan topik Sosialisasi Jenjang Karir Perawat di RSUD Kota Kendari berjalan dengan lancar. Semua perawat tertarik mengikuti kegiatan ini sehingga kegiatan Pengabdian Masyarakat ini telah mampu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman para perawat mengenai jenjang karir.

Adapun saran yang dapat kami berikan yaitu agar kegiatan ini dilaksanakan secara berkelanjutan sehingga perawat dapat lebih memahami tentang penerapan jenjang karir agar dapat meningkatkan kinerja perawat ke depannya.

American Journal of Critical Care. Missouri: Mosby, Elsevier; 2004. 448–450 p.

Daftar Rujukan

1. Goblet F, Chassy P. Towards an alternative to Benner's theory of expert intuition in nursing: a discussion paper. *Int J Nurs Stud.* 2007;45(1):129–39.
2. Kornela Kolibu F, Hariyanto T, Pusparahaju A. Pengembangan Model Jenjang Karir Perawat Klinis di Unit Rawat Inap Rumah Sakit. *J Kedokt Brawijaya.* 2014;28(1):59–64.
3. Gobet F, Chassy P. Towards an alternative to Benner's theory of expert intuition in nursing: A discussion paper. *Int J Nurs Stud.* 2008;45(1):129–39.
4. Kusnanto. Pengantar Profesi dan Praktek Keperawatan Profesional. Jakarta: EGC; 2003.
5. Marquis B, Huston C. Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: Teori dan aplikasi. Edisi 4. Jakarta: EGC; 2010. 366–368 p.
6. Ratanto R, Mustikasari M, Kuntarti K. Pengembangan Karir Sebagai Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *J Keperawatan Indones.* 2013;16(2):114–9.
7. Suroso, Haryati, Mustikasari. Pelayanan Keperawatan Prima Berbasis Budaya Berpengaruh Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit. 2015;1(8):38–44.
8. Lyneham, Parkinson, Denholm. Expert nursing practice: a mathematical explanation 5th stage of practice development. *J Adv Nurs.* 2009;65(11):2477–84.
9. Suroso J. Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Ekplanasi.* 2011;6(2):123–31.
10. Dracup, Christopher. From novice to expert to mentor:shaping the future. Vol. 13,