



JURNAL ILMIAH

**HUBUNGAN PENERAPAN JENJANG KARIR PERAWAT DENGAN MUTU
PELAYANAN KEPERAWATAN DI RS PARU JEMBER**

Oleh :

**Dwi Inkammaning Tyas
1911012006**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2021**

JURNAL ILMIAH

**HUBUNGAN PENERAPAN JENJANG KARIR PERAWAT DENGAN MUTU
PELAYANAN KEPERAWATAN DI RS PARU JEMBER**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Keperawatan



Oleh :
Dwi Inkammaning Tyas
1911012006

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2021**

PERNYATAAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN PENERAPAN JENJANG KARIR PERAWAT DENGAN MUTU
PELAYANAN KEPERAWATAN DI RS PARU JEMBER**

Oleh :
Dwi Inkammaning Tyas
1911012006

Jurnal Ilmiah ini telah diperiksa oleh pembimbing dan telah disetujui untuk dipublikasikan pada Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember

Jember, 22 Februari 2021

Pembimbing I



Asmuji, S.KM., M.Kep.,
NIP. 19720615/200501 1004

Pembimbing II



Ns. Cahya Tribagus Hidayat, S.Kep., M.Kes.,
NPK. 19860517 1150 3614

HUBUNGAN PENERAPAN JENJANG KARIR PERAWAT DENGAN MUTU PELAYANAN KEPERAWATAN DI RS PARU JEMBER

Dwi Inkammaning Tyas¹, Asmuji², Cahya Tribagus Hidayat³
Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Jember

1. Mahasiswa Program S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jember
2. Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember
3. Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak

Undang – undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan mengamanatkan bahwa profesi perawat harus memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu dan aman bagi pasien. Komitmen pimpinan RS dan menejer keperawatan penting terhadap peningkatan SDM keperawatan yang nantinya akan berdampak pada mutu pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penerapan jenjang karir perawat dengan mutu pelayanan keperawatan di RS Paru Jember. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dengan sample sebanyak 89 responden. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* dengan teknik analisis data menggunakan uji *spearman rho*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan jenjang karir perawat pada perawat sebagian besar telah optimal (62,9%) dan kualitas pelayanan keperawatan mayoritas adalah baik (92,1%). Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ada hubungan penerapan jenjang karir perawat dengan mutu pelayanan keperawatan (p value = 0,000). Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan jenjang karir telah optimal namun diperlukan upaya yang lebih dan dukungan manajemen rumah sakit dalam mengatur pola penjenjangan karir. Serta perlu adanya evaluasi menggunakan standar yang baku dalam menilai kualitas layanan keperawatan di rumah sakit.

Kata kunci : Jenjang Karier Perawat, Kualitas Layanan, Keperawatan

PENDAHULUAN

Undang – undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan mengamanatkan bahwa profesi perawat harus memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu dan aman bagi pasien. Peningkatan mutu di rumah sakit merupakan hal yang penting dimana persaingan antar provider semakin terbuka dan fasilitas kesehatan yang kurang bermutu akan kalah bersaing dan berdampak pada pendapatan yang menurun. Mutu pelayanan rumah sakit merupakan suatu topik permasalahan yang hampir selalu dibahas oleh masyarakat. Sebagian besar masyarakat di Indonesia berpendapat bahwa mutu pelayanan rumah sakit di Indonesia masih tergolong rendah (Delfi, 2019). Berbagai upaya peningkatan mutu telah dilakukan yang salah satunya adalah dikembangkannya

penjenjangan karir perawat. Profesionalisme perawat dituntut agar terjadi perubahan dalam berbagai aspek di pelayanan kesehatan. Hal ini membawa konsekuensi terhadap mutu keperawatan khususnya tuntutan masyarakat terhadap peran perawat yang lebih profesional (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Kementerian Kesehatan (2019) dalam Profil Kesehatan Indonesia menyebutkan bahwa jumlah sumberdaya manusia bidang keperawatan pada seluruh Rumah Sakit di Indonesia mencapai 245.407 perawat. Di Jawa Timur sendiri jumlah tenaga keperawatan sebesar 52.406 perawat dimana 28.320 merupakan perawat yang bertugas di layanan Rumah Sakit. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur (2017) menyebutkan bahwa rasio tenaga keperawatan di Jawa Timur perjumlah penduduk sebesar 104,51

per 100.000 penduduk dengan jumlah perawat laki- laki sebesar 8.223 orang dan perawat perempuan sebesar 20.097 orang. Data Badan PPSDM Kesehatan (2020) menunjukkan bahwa jumlah total tenaga keperawatan di Kabupaten Jember sebesar 2117 perawat yang terdiri atas Ners sebanyak 343 (16,20%) orang dan Vokasi sebanyak 1700 (80,30%) orang.

Kementrian Kesehatan RI (2020) menyebutkan bahwa di Indonesia presentase fasilitas pelayanan kesehatan yang melakukan pengukuran mutu hanya mencapai 20% serta berdasarkan indikator mutu layanan didapatkan bahwa kepatuhan indentifikasi pasien hanya mencapai 66,67% rerata waktu tanggap IGD mencapai 10,5%, rerata waktu tunggu pelayanan rawat jalan mencapai 10,5%. Studi pendahuluan yang dilakukan di RS. Paru Jember menunjukkan bahwa indikator mutu pelayanan periode september 2020 sangat rendah hal ini ditunjukkan dengan nilai *Bed Occupancy Ratio* (BOR) hanya mencapai 29,33% nilai *Average Leght Of Stay* (ALOS) mencapai 3,47 hari *Turn Over Interval* mencapai 7,95 dengan *Gross Death Rate* mencapai 25% dan *Net Death Rate* mencapai 6,25% serta angka kepuasan pasien berdasarkan survey hanya mencapai 60% dibawah target pelayanan yang ditetapkan.

Fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai tugas utama memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi masyarakat. Potter & Perry (2010) juga berpendapat bahwa perawat memberikan kontribusi sangat besar terhadap keberhasilan pemberian pelayanan kesehatan paripurna kepada klien. Keberhasilan pemberian asuhan keperawatan oleh perawat yang menempati dari keseluruhan tenaga kesehatan di Indonesia baik di Rumah Sakit maupun di Pelayanan Primer perlu didukung oleh mekanisme upaya peningkatan profesionalisme perawat. Perawat profesional diharapkan mampu berpikir rasional, mengakomodasi kondisi lingkungan, mengenal diri sendiri, belajar dari pengalaman dan mempunyai aktualisasi diri sehingga

dapat meningkatkan jenjang karir profesinya (Kementrian Kesehatan RI, 2019)

Keberadaan pelayanan kesehatan sangatlah penting demi mewujudkan masyarakat yang sehat. Berbagai pelayanan kesehatan baik primer maupun tersier, baik milik pemerintah maupun swasta didirikan pada setiap daerah untuk memudahkan masyarakat untuk mengakses pelayanan kesehatan. Adanya berbagai jenis pelayanan kesehatan dalam satu daerah memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk memilih pelayanan kesehatan yang dibutuhkan dan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat menjadi pelayanan kesehatan pilihan dan mendapat loyalitas masyarakat, maka penting bagi setiap pelayanan kesehatan untuk meningkatkan mutu pelayanan (Toruan, 2017).

Mutu pelayanan kesehatan merupakan tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan yang diselenggarakan, yang disatu pihak menimbulkan kepuasan pada setiap pasien dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk , serta dipihak lain tata cara penyelenggaraan sesuai dengan standart dan etik profesi yang telah ditepkan. Bagi pasien, mutu yang baik dikaitkan dengan sembuhnya dari sakit atau berkurangnya rasa sakit, kecepatan pelayanan, keramah tamahan dan tarif pelayanan yang murah. Sebaliknya pasien menganggap mutu pelayanana jelek bila penyakitnya tidak sembuh-sembuh, antri lama, petugas kesehatannya tidak ramah dan tidak profesional (Toruan, 2017).

Fasilitas Kesehatan sebagai penyedia layanan kesehatan bagi masyarakat dituntut memberikan pelayanan yang berkualitas. Kualitas yang diinginkan tidak hanya tersedia bagi teknologi terkini dan fasilitas berstandar tinggi bagi masyarakat tetapi yang paling penting adalah mempunyai sumber daya manusia yang profesional. Kualitas pelayanan yang diberikan hendaknya senantiasa mengutamakan kepuasan pelanggan melalui peningkatan mutu pelayanan berkesinambungan dengan memperhatikan pelaksanaan prosedur yang benar, penerapan teknologi yang memadai, keselamatan pasien dan peningkatan kompetensi sumberdaya

manusia keperawatan (Puspitaningrum, 2017). Salah satu bentuk upaya peningkatan kompetensi sumberdaya manusia keperawatan adalah dengan melakukan penjenjangan karier perawat.

Dampak dari penerapan sistem jenjang karir perawat ada bermacam-macam. Menurut penelitian Suroso (2011) dalam (Noprianty, 2019b) ada 5 dampak positif berdasarkan riset yang ditimbulkan apabila sistem jenjang karir perawat dapat terlaksana dengan baik. Pertama pengembangan karir, karena dapat memperbaiki moral perawat melalui kepuasan kerja akibat pekerjaan yang dilakukan. Kedua pengakuan, yaitu dengan cara memberi kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Ketiga penghargaan, dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang tercapai. Keempat pekerjaan yang menantang, mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta keterampilan spesialis dan pemindahan pekerjaan. Kelima promosi, berkaitan erat dengan peningkatan status, perubahan titel, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang besar. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah studi yaitu hubungan penerapan jenjang karir perawat dengan mutu pelayanan keperawatan di RS. Paru Jember

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain korelasional yang bertujuan mengetahui hubungan penerapan jenjang karir perawat dengan mutu pelayanan keperawatan di RS. Paru Jember. Sampel pada penelitian sebanyak 89 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data terdiri dari dua analisis yaitu analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji *Spearman Rho*

HASIL PENELITIAN

Data Umum

1. Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Usia Perawat di RS Paru Jember Tahun 2021 (n=89)

<i>Tendency Central</i>	Hasil	95%CI
Mean	34,47	30-49
Median	33	
Modus	31	
Standar Deviasi	6,139	
Min- Maks	25-52	

2. Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Perawat di RS Paru Jember Tahun 2021 (n=89)

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma Keperawatan	3	57,3
Ners	37	41,6
Total	89	100

3. Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Lama Menjalani Profesi pada Perawat di RS Paru Jember Tahun 2021 (n=89)

Lama Profesi	Frekuensi	Persentase (%)
1-3 tahun	1	1,1
3-6 tahun	19	21,3
7-10 tahun	28	31,5
> 10 tahun	41	46,1
Total	89	100

4. Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Lama Bertugas di Rumah Sakit pada Perawat di RS Paru Jember Tahun 2021 (n=89)

Lama Bertugas	Frekuensi	Persentase (%)
1-3 tahun	13	14,6
3-6 tahun	31	34,8
7-10 tahun	18	20,2
> 10 tahun	27	30,3
Total	89	100

5. Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian Perawat di RS Paru Jember Tahun 2021 (n=89)

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	43	48,3
Non PNS	46	51,7
Total	89	100

6. Tabel 5.6 Distribusi frekuensi Pengalaman Kerja Sebelumnya pada Perawat di RS Paru Jember Tahun 2021 (n=89)

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Ada	72	80,9
Tidak ada	17	19,1
Total	89	100

7. Tabel 5.7 Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Perawat di RS Paru Jember Tahun 2021 (n=89)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	52	58,4
Perempuan	37	41,6
Total	89	100

8. Tabel 5.8 Distribusi frekuensi Penerapan jenjang Karier Perawat di RS Paru Jember Tahun 2021 (n=89)

Jenjang Karier	Frekuensi	Persentase
Tidak optimal	19	62,2
Cukup optimal	14	15,7
Optimal	56	62,9
Total	89	100

9. Tabel 5.9 Distribusi frekuensi Kualitas Pelayanan Keperawatan di RS Paru Jember Tahun 2021 (n=89)

Kualitas Pelayanan	Frekuensi	Persentase
Cukup	7	7,9
Baik	82	92,1
Total	89	100

10. Tabel 5.10 Analisis Hubungan Penerapan Jenjang Karier Perawat Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan di RS Paru Jember (n=89)

		Jenjang karir perawat	Kualitas layanan
Spearman' s rho	Jenjang karir perawat	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,371**
		N	89
Kualitas layanan		Correlation Coefficient	,371**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	89

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PEMBAHASAN

1. Penerapan Jenjang Karier Perawat di RS. Paru Jember

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan jenjang karir perawat pada perawat di RS Paru Jember sebagian besar telah optimal (62,9%). Kementerian Kesehatan RI (2017) menyebutkan bahwa jenjang karir profesional merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Jenjang karir merupakan jalur mobilitas vertikal yang ditempuh melalui peningkatan kompetensi, dimana kompetensi tersebut diperoleh dari pendidikan formal berjenjang, pendidikan informal yang sesuai/relevan maupun pengalaman praktik klinis yang diakui. Dengan arti lain, jenjang karir merupakan jalur untuk peningkatan peran perawat profesional di sebuah institusi

Penelitian oleh Surya (2020) mengungkapkan hal serupa dengan hasil penelitian ini dimana sebagian besar perawat memberikan persepsi positif terhadap jenjang karir perawat. Penelitian oleh Kornela (2019) menemukan bahwa dimana tidak terlaksananya jenjang karir perawat dirumah sakit akan memberikan dampak pada tingkat kepuasan perawat dirumah sakit dan akan mempengaruhi motivasi kerja perawat itu sendiri. Lebih jauh lagi Pasang (2017) menjelaskan bahwa harus ada jadwal pelatihan untuk peningkatan profesional perawat itu sendiri, dukungan dari rumah sakit juga sangat diperlukan

dalam memberikan dampak positif kepada perawat dalam pelatihan staf sebagai bentuk profesional serta ini juga akan membantu perawat dalam mempertahankan praktik keperawatan terbaik dan juga dalam kemajuan karir mereka.

Hal yang paling penting dan menjadi pertimbangan pimpinan dalam perubahan ini bahwa sistem jenjang karir merupakan bentuk penghargaan terhadap profesi perawat dalam meningkatkan kompetensi perawat sehingga mampu melaksanakan asuhan keperawatan yang berkualitas, meningkatkan kepuasan dan motivasi perawat dalam bekerja dimana pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pasien sebagai penerima pelayanan keperawatan.

2. Mutu Pelayanan Keperawatan di RS. Paru Jember.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan keperawatan di RS. Paru Jember mayoritas adalah baik (92,1%). Asmuji (2012). menyatakan bahwa mutu pelayanan keperawatan merupakan suatu pelayanan yang menggambarkan produk dari pelayanan keperawatan itu sendiri yang meliputi secara biologis, psikologis, sosial, dan spiritual pada individu sakit maupun yang sehat dan dilakukan sesuai standar keperawatan

Berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar (57,3%) merupakan perawat dengan latar belakang pendidikan diploma 3 keperawatan. Sebuah studi oleh Asriana et al (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat. Hal serupa dijelaskan oleh Faizin (2018) yang mengungkapkan adanya hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja perawat. Simanjuntak (2017) pada penelitiannya menemukan adanya hubungan antara kinerja perawat dengan kualitas mutu pelayanan keperawatan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa

Kinerja perawat merupakan salah satu faktor terpenting dalam menghasilkan mutu pelayanan keperawatan yang memberi kepuasan bagi konsumen sehingga perlu dilakukan evaluasi kinerja perawat secara terencana dan berkesinambungan sehingga memotivasi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang baik. Dengan adanya pendidikan yang mencukupi maka akan terbentuk kinerja yang baik sehingga pada akhirnya akan membentuk mutu pelayanan keperawatan yang baik.

Kualitas pelayanan merupakan sikap profesional perawat yang memberikan perasaan nyaman, sebuah kompensasi sebagai pemberi layanan yang menimbulkan perasaan puas pada diri pasien sebagai wujud dari kepedulian perawat dalam memberikan pelayanan yang prima pada pasien. Peneliti menilai bahwa kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien dipengaruhi oleh perilaku perawat yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam keperawatan di rumah sakit. Kualitas pelayanan keperawatan yang baik ditentukan oleh kompetensi dari perawat di rumah sakit tersebut kompetensi adalah kualitas pribadi atau kemampuan dalam melaksanakan tugas. Pengetahuan dan keterampilan perawat sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan perawat yang bisa mempengaruhi seseorang dalam berperilaku dan mengambil sebuah tindakan pada kasus ini adalah dalam memberikan pelayanan. Perawat dengan tingkat pendidikan yang tinggi mempunyai kualitas pelayanan yang lebih baik karena semakin tinggi tingkat pendidikannya maka kemampuan secara kognitif dan keterampilan akan meningkat

Berdasarkan lama tugas di rumah sakit diketahui bahwa terbanyak perawat telah bertugas lebih dari 10 tahun (30,3%). Studi oleh Faizin (2018) telah mengidentifikasi adanya hubungan lama bekerja dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Penelitian oleh

Agritubella & Arif (2017) mengungkapkan hal serupa bahwa lama bekerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diproyeksikan dalam bentuk kenyamanan dan kepuasan selama berinteraksi dengan pasien. Lama kerja berkaitan produktivitas, tingkat absensi dan kepuasan kerja. Perawat yang memiliki pengalaman lebih lama mengalami peningkatan yang lebih baik dalam kinerja dan produktivitas.

Berdasarkan status kepegawaian diketahui bahwa sebagian besar perawat merupakan pegawai Non PNS (51,7%). Penelitian oleh Fitriana & Asfian (2017) mengungkapkan adanya perbedaan terhadap motivasi kerja antara perawat PNS dan Non PNS dimana motivasi kerja pada perawat Non PNS lebih tinggi dibandingkan dengan perawat PNS. Penelitian oleh Salawangi et al (2018) mengungkapkan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Perawat dengan motivasi tinggi memiliki kinerja baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan perawat faktor motivasi (motivation) merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Maka motivasi tidak boleh diabaikan jika diabaikan akan mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri dan akan berdampak pada sikap kerja perawat kepada pasien tidak maksimal yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat

Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa pada penelitian ini sebagian besar perawat perjenis kelamin laki- laki (58,4%). Penelitian oleh Soepradjo et al (2017) mengungkapkan adanya hubungan jenis kelamin dengan motivasi kinerja dan motivasi berhubungan dengan kinerja perawat.

3. Hubungan Penerapan Jenjang Karir Perawat Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan di RS. Paru Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara penerapan jenjang karir perawat dengan mutu pelayanan keperawatan ($p\ value = 0,000$). Nilai coefisien korelasi (r) sebesar 0,371 yang dapat diartikan bahwa ada hubungan positif dengan tingkat korelasi lemah antara penerapan jenjang karir perawat dengan mutu pelayanan keperawatan di RS. Paru Jember.

Muslim & Sutinah (2020) menjelaskan bahwa penerapan jenjang karir memiliki kerangka waktu untuk pergerakan dari satu level ke level lain yang lebih tinggi dan dievaluasi berdasarkan penilaian kinerja. Pengembangan sistem jenjang karir profesional bagi perawat dapat dibedakan antara tugas pekerjaan (*job*) dan karir (*career*). Pekerjaan sebagai perawat diartikan sebagai suatu posisi atau jabatan yang diberikan/ditugaskan, serta ada keterikatan hubungan pertanggung jawaban dan kewenangan antara atasan dan bawahan, dan mendapatkan imbalan penghargaan berupa uang. Karir sebagai perawat diartikan sebagai suatu bidang kerja yang dipilih dan ditekuni oleh individu untuk dapat memenuhi kepuasan kerja individu melalui suatu sistem dan mekanisme peringkat, dan bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan pekerjaan (kinerja) sehingga pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap bidang profesi yang dipilihnya

Lebih jauh Saparwati & Mutinik (2017) menjelaskan bahwa pemilihan karir dan meningkatkannya secara bertahap akan menjamin individu perawat dalam mempraktikkan bidang profesinya, karena karir merupakan investasi jangka panjang yang menghasilkan pengakuan dan penghargaan baik materi maupun non materi sesuai level karir perawat yang disandanginya. Komitmen terhadap karir, dapat dilihat dari sikap dan perilaku individu perawat terhadap profesinya serta motivasi untuk bekerja sesuai dengan karir yang telah dipilihnya. Dalam sistem jenjang karir profesional

terdapat beberapa aspek yang saling berhubungan yaitu kinerja, orientasi profesional dan kepribadian perawat, serta kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional

Implementasi terhadap penerapan jenjang karier perawat berdasarkan Permenkes 49 Tahun 2013 merupakan tanggung jawab dan kewenangan komite keperawatan. Penelitian oleh Pertiwiwati (2018) mengungkapkan bahwa adanya hubungan optimalisasi peran komite keperawatan terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan.

Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Zegal (2015) yang menyebutkan bahwa adanya hubungan antara pengembangan karir perawat dengan kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian tentang jenjang karir perawat oleh Noprianty (2019) mengungkapkan adanya hubungan antara jenjang karier dengan kepuasan pasien. Suratni et al., (2018) pada penelitiannya mengungkapkan bahwa ada pengaruh kepuasan terhadap pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan merupakan tingkat kesempurnaan pelayanan, yang satu pihak dapat menimbulkan kepuasan pada setiap pasien serta di lain pihak tata cara penyelenggaraannya sesuai dengan standar dan kode etik yang telah ditetapkan. Penyelenggaraan standart dan kode etik profesi dilaksanakan melalui tahapan penjenjangan karier perawat dimana dalam tahapan itu para perawat dilakukan proses kredensialing perawat.

Semakin banyak perawat yang memiliki kompetensi dengan level tinggi, akan mempengaruhi kepada kualitas pelayanan. Hal ini dilaporkan dari penelitian Cho et al., (2016) dimana banyak registered nurse secara signifikan peningkatkan keselamatan pasien yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Meskipun penelitian ini membuktikan adanya hubungan antara jenjang karier perawat dengan kualitas pelayanan namun tingkat pengaruh masih sangat rendah dimana

hanya mempengaruhi sebesar 33,7%. Sebuah studi oleh Kusumah, (2019) menjelaskan bahwa Kualitas pelayanan kesehatan lebih terkait proses keperawatan. Hal ini dapat terlihat pada *caring* perawat dalam memenuhi kebutuhan pasien, system nilai *humanistic altruistic*, keyakinan dan harapan klien, kepekaan terhadap diri sendiri dan orang lain, hubungan membantu rasa percaya, penerimaan ungkapan positif dan negative, pemecahan masalah, proses pengajaran interpersonal, lingkungan psikologis serta kekuatan eksistensial fenomenologis klien dapat mempengaruhi kepuasan pasien

KESIMPULAN & SARAN

Simpulan

1. Penerapan Jenjang Karier Perawat di RS. Paru Jember sebagian besar telah optimal
2. Mutu Pelayanan Perawat di RS. Paru Jember mayoritas menunjukkan kualitas baik
3. Penerapan jenjang karir perawat berhubungan dengan mutu pelayanan keperawatan di RS. Paru Jember.

Saran

1. Institusi Pendidikan Keperawatan
Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dan kajian pada bidang ilmu keperawatan, khususnya dibidang manajemen keperawatan terkait dengan pengembangan karier perawat dengan kualitas pelayanan keperawatan.
2. Bagi Institusi
Diharapkan bagi pihak RS. Paru Jember tetap menjaga kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan terutama dalam hal pengembangan karier perawat guna menjaga kinerja dan motivasi kerja perawat pelaksana. Serta membentuk bidang keperawatan sehingga tersedia control dan evaluasi antara hasil kinerja komite keperawatan mengenai penjenjangan karier dan adanya evaluasi kinerja yang berdampak pada mutu

pelayanan oleh bidang keperawatan sehingga peningkatan mutu dan keselamatan pasien melalui optimalisasi penjenjangan karier keperawatan dapat terwujud secara baik dan benar.

3. Bagi perawat

Diharapkan para perawat untuk terus mempertahankan kualitas mutu asuhan, meningkatkan pembelajaran mandiri dan aktif melakukan koordinasi dengan komite keperawatan untuk melaksanakan rekredensiling perawat sehingga penjenjangan karier perawat sebagai upaya promosi dapat terwujud yang nantinya akan berdampak pada kualitas layanan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agritubella, & Arif. (2017). Karakteristik individual perawat terhadap kenyamanan dan kepuasan proses interaksi pelayanan keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 13(2).
- Asmuji. (2012). *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi*. Ar Ruzz Media.
- Asriana, Noor, & Indahwaty. (2018). hubungan pendidikan, masa kerja dan beban kerja dengan keselamatan pasien. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(1).
- Cho, E., Lee, N., Kim, E., Kim, S., Lee, K., Park, K., & Hee, Y. (2016). International Journal of Nursing Studies Nurse staffing level and overtime associated with patient safety , quality of care , and care left undone in hospitals : A cross-sectional study. *Inter-national Journal of Nursing Studies*, 10(10).
- Delfi, G. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2018*. Universitas Sumatra Utara.
- Faizin. (2018). Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat Padan Arang Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 1(3).
- Fitriana, & Asfian. (2017). Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 6.
- Kementrian Kesehatan RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan. <https://doi.org/10.1177/0309133309346882>
- Kementrian Kesehatan RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan*. Sekretariat Jendral Kementerian Kesehatan RI.
- Kementrian Kesehatan RI. (2020). *Sistem Informasi Akreditasi dan Pelaporan Indikator Nasional Mutu Pelayanan Kesehatan*. Direktorat Mutu dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan RI.
- Kornela. (2019). Pengembangan Model Karir PerawatKlinis di Unit Ruawat Inap RumahSakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1).
- Kusumah. (2019). evaluasi Pelaksanaan Kompetensi Berdasarkan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Kesehatan Vokasiona*, 4(2).
- Muslim, A., & Sutinah. (2020). Pengembangan Karier Profesional Perawat Non Pns Di Rumah Sakit X Professional Career Development of Non-Civil Servant Nurses at X Hospital Rumah Sakit Universitas Airlangga , Surabaya Fakultas

- Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Airlangga , Surabaya. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo Vol.6*, 6(1), 16– 27.
- Noprianty. (2019a). Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(2).
- Noprianty, R. (2019b). Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(2). <https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>
- Pasang. (2017). Nurses' Perceptions and Expectations on The Implementation of Career Ladder in Public Hospital in Makassar. *Indonesian Contemporary Nursing Journal*, 2(2).
- Pertiwiwati. (2018). Peran komite kperawatan terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan. *Jurnal Dunia Keperawatan*, 6(1).
- Potter & Perry. (2010). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan* (7th ed.). Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Puspitaningrum. (2017). *Peningkatan Kualitas Personal dan Profesional Perawat Melalui Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB)*. Deepublish Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
- Salawangi, Kalibu, & Wowor. (2018). Hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja perawat IGD RSUD Liun Kndage Tahuna. *Jurnal Kesmas Indonesia*, 7(5).
- Saparwati, M., & Mutinik, M. (2017). Persepsi Perawat Tentang Jenjang Karir di RSUD Tugurejo Semarang. *Jurnal Smart Keperawatan*, 4(2), 21– 30. <https://doi.org/10.34310/jskp.v4i2.131>
- Simanjuntak. (2017). Hubungan Kinerja Perawat dengan Mutu Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Umum Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai. *Univeristas Sumatra Utara*, 1(1).
- Soepradjo, Mandagi, & Engkeng. (2017). Hubungan antara jenis kelamin dengan motivasi kinerja perawat di RSJ Prof Ratumbusang Sulawesi Utara. *Jurnal Kesmas Indonesia*, 6(4).
- Suratri, Suryati, & Edwin. (2018). Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan Pasien Rawat jalan Rumah Sakit di 7 Provinsi di Indonesia. *E-Journal Libangkes Kemenkes*, 46(4).
- Surya. (2020). Gambaran persepsi perawat terhadap jenjang karier perawat di RSD Balung Kabupaten Jember. *Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Jember*, 1(1).
- Toruan, E. M. (2017). *Pengaruh Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit*. Universitas Sumatra Utara.
- Zegal. (2015). No Title. *Jurnal Aisyah Medika*, 1(1).