

JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat Di Primaya Hospital Bekasi Utara

Relationship Between Work Motivation And The Implementation of the Nurse Career Ladder System at Primaya Hospital Bekasi Utara

Elita Murni, Elly Nurachmah, Yustan Azidin

Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Article Info

Article History

Received: 25 Sep 2024

Revised: 02 Oct 2024

Accepted: 07 Oct 2024

ABSTRACT / ABSTRAK

The nursing career ladder system is the planning and implementation of a career that places nurses according to their skills and competencies, while providing opportunities for growth and making improvements aligned with their abilities. The professional career ladder for nurses is not only a system aimed at enhancing performance and professionalism but also includes competency development that impacts professional performance, which can be influenced by work motivation. The objective of this research is to examine the relationship between work motivation and the implementation of the nursing career ladder system at Primaya Hospital Bekasi Utara. The research method employs a cross-sectional design, with respondents selected through total sampling. The study involved 174 nurses at Primaya Hospital Bekasi Utara. The significance value (p-value) of 0.000, which is less than 0.05, indicates that the correlation between work motivation and the implementation of the nursing career ladder system is significant. The Spearman correlation value of 0.709 shows a strong positive correlation. The nursing career ladder system has been identified as a job enrichment strategy that contributes to nurse satisfaction and performance, emphasizing the importance of recognition, appreciation, and opportunities for professional development in enhancing work motivation within the nursing profession.

Keywords: Motivation, Nurses, Work.

Sistem jenjang karir perawat adalah perencanaan dan pelaksanaan karir yang menempatkan perawat sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, serta memberikan peluang untuk berkembang dan melakukan perubahan yang lebih baik sesuai kemampuan. Jenjang karir profesional bagi perawat tidak hanya merupakan sistem yang bertujuan meningkatkan kinerja dan profesionalisme, tetapi juga mencakup peningkatan kompetensi yang berdampak pada kinerja profesional yang dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat di Primaya Hospital Bekasi Utara. Metode penelitian menggunakan desain penelitian cross sectional. Pemilihan responden berdasarkan menggunakan total sampling. Responden pada penelitian berjumlah 174 perawat di Primaya Hospital Bekasi Utara. Nilai signficancy (p-value) 0,000 atau < 0,05 yang menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat adalah bermakna. Nilai korelasi Spearman sebesar 0,709 menunjukkan bahwa arah korelasi positif dengan kekuatan korelasi kuat. Sistem jenjang karir perawat telah diidentifikasi sebagai strategi pengayaan pekerjaan yang berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja perawat, menekankan pentingnya penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan profesional dalam meningkatkan motivasi kerja dalam profesi keperawatan.

Kata kunci: Motivasi, Kerja, Perawat.

Corresponding Author:

Name : Elita Murni

Affiliate : Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Address : Jl. S. Parman Kompleks RS Islam, Ps. Lama, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70114

Email : elitamurni72@gmail.com

PENDAHULUAN

Sistem Jenjang karir perawat adalah perencanaan dan implementasi rencana karir yang dapat digunakan untuk menempatkan perawat pada tingkat berdasarkan keahlian dan kompetensinya serta memberikan kesempatan bagi perawat untuk menjelajahi dan membuat perubahan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan (Aunguroch, Gunawan & Fisher, 2022). Sistem jenjang karir perawat memberikan peluang yang baik untuk meningkatkan kompetensi dan potensi perawat (Rahmah, Sri Hariyati & Sahar, 2022).

Sejak tahun 1980an, organisasi keperawatan di banyak negara telah menerapkan program yang disebut sebagai sistem jenjang karir atau klinis dalam manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan perawat yang kompeten dalam praktik klinis, meningkatkan kualitas perawatan pasien, mengenali dan memberikan kompensasi serta terjadi peningkatan kompetensi (Coleman & Desai, 2019); (Wakim *et al.*, 2019). Pengembangan jenjang karir merupakan tahapan yang dilakukan melalui pendidikan formal, pendidikan non formal yang sesuai dan praktik klinis yang diakui dengan tujuan peningkatan kompetensi (Pradiptha *et al.*, 2021).

Mekanisme jenjang karir profesional perawat klinis di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. Jenjang karir profesional adalah sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017). Pengembangan jenjang karir perawat profesional melibatkan empat peran utama, yaitu Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP), dan Perawat Peneliti/Riset (PR). Dalam konteks rumah sakit, masing-masing peran tersebut memiliki lima level mulai dari level I hingga level V. Setiap level memiliki tugas dan kewenangan yang berbeda-beda, memungkinkan perawat untuk beralih ke jalur karir sebagai perawat manajer, perawat pendidik, atau perawat riset (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017).

Jenjang karir profesional bagi perawat tidak hanya merupakan sistem yang bertujuan meningkatkan kinerja dan profesionalisme, tetapi juga mencakup peningkatan kompetensi yang berdampak pada kinerja profesional (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017). Rumah sakit dapat mendukung sistem jenjang karir dan memotivasi perawat untuk meningkatkan kompetensi melalui sistem jenjang karir sehingga ekspektasi perawat meningkat terhadap manfaat dari sistem jenjang karir (Afriani, Hariyati & Gayatri, 2017). Hal inilah yang mendasari perlunya motivasi untuk meningkatkan sistem jenjang karir perawat. Penelitian yang dilakukan di Taiwan kepada 696 perawat menemukan bahwa motivasi adalah faktor signifikan yang memengaruhi keinginan partisipasi dalam program jenjang karir perawat (Li *et al.*, 2022). Pendapat ini juga didukung oleh penelitian lain yang menyebutkan bahwa motivasi perawat berpengaruh positif terhadap jenjang karir perawat (Ekawati, Supardi & Hermawan, 2023). Pendapat ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan di RSUD Wangaya yang menyebutkan bahwa ada hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat (Pradiptha *et al.*, 2021). Selain itu terdapat hubungan antara pengetahuan dan sikap perawat dengan motivasi peningkatan jenjang karir di RS JIH (Rahmawati & Widuri, 2021). Selain motivasi terhadap faktor lain yang mempengaruhi sistem jenjang karir perawat yaitu kepuasan kerja.

Sistem jenjang karir perawat merupakan prediktor paling kuat terhadap kepuasan kerja (Azwar *et al.*, 2019). Persepsi sistem jenjang karir berkorelasi positif dengan kepuasan kerja di rumah sakit yang memiliki dan tanpa sistem jenjang karir, namun berkorelasi negatif dengan niat berpindah pada rumah sakit yang tidak memiliki sistem jenjang karir perawat (Ahn & Choi, 2023). Sebelum sistem jenjang karir perawat dilakukan, beberapa rumah sakit memiliki tingkat kepuasan yang rendah mengenai perawat dan karir mereka, tingkat retensi yang rendah, dan tingkat rekrutmen yang rendah (Tetuan *et al.*, 2013). Penelitian yang dilakukan di RSUD Koja Jakarta Utara menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, dan jenjang karir memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja dan prestasi kerja perawat (Sugiono & Aini, 2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat Di Primaya Hospital Bekasi Utara.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dengan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, serta melibatkan 174 perawat di Primaya Hospital Bekasi Utara, dengan menggunakan analisis data menggunakan uji statistik *Spearman rho*. Kuesioner sudah dilakukan uji validitas dan reabilitas di Primaya Hospital Depok dengan hasil 57 item pernyataan didapatkan nilai *r* hitung (0,000-0,030) dan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (0,952).

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik	f	%
Usia (tahun)	17 – 25	68	39,1
	26 – 35	70	40,2
	36 – 45	22	12,6
	46 – 55	14	8,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	66	37,9
	Perempuan	108	62,1
Pengalaman Kerja	≤ 2 tahun	44	25,3
	3-5 tahun	111	63,8
	≥ 6 tahun	19	10,9
Pendidikan	DIII Keperawatan	69	39,7
	S.Kep Ners	105	60,3
Jenjang Karir Perawat	Orientee/Pra PK	16	9,2
	PK I	8	4,6
	PK II	108	62,1
	PK III	42	24,1
Pelatihan Sebelumnya	Tidak Pernah	108	62,1
	Pernah	66	37,9
Total		174	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 70 orang (40,2%) dan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 108 orang (62,1%). Selain itu, responden pada penelitian ini sebagian besar memiliki pengalaman kerja selama 3-5 tahun yaitu sebanyak 111 orang (63,8%) dan berpendidikan S.Kep Ners sebanyak 105 orang (60,3%) dengan jenjang karir terbanyak adalah PK II sebanyak 108 orang (62,1%). Responden sebagian besar belum pernah mengikuti pelatihan sebelumnya sebanyak 108 orang (62,1%).

Motivasi Kerja Perawat dan Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat

Tabel 2. Motivasi Kerja Perawat dan Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat

Variabel		f	%
Motivasi Kerja	Rendah	29	16,7
	Sedang	49	28,1
	Tinggi	96	55,2
Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat	Tidak Optimal	50	28,7
	Optimal	124	71,3
Total		174	100

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 96 orang (55,2%). Adapun responden paling sedikit memiliki motivasi kerja yang rendah yaitu sebanyak 29 orang (16,7%). Sedangkan berdasarkan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat, diketahui bahwa sebagian besar pelaksanaan sistem jenjang karir perawat adalah optimal yaitu sebanyak 124 orang (71,3%) dan paling sedikit adalah tidak optimal sebanyak 50 orang (28,7%).

Hubungan Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat

Tabel 3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat

Motivasi Kerja	Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat				Total	p-value	Nilai Korelasi	
	Tidak Optimal		Optimal					
	f	%	f	%				
Rendah	29	100	0	0	29	100	0,000	0,709
Sedang	17	34,7	32	65,3	49	100		
Tinggi	4	4,2	92	95,8	96	100		
Total	50	28,7	124	71,3	174	100		

Sumber: Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan utabel 3 diketahui bahwa seluruh responden dengan motivasi rendah memiliki pelaksanaan sistem jenjang karir tidak optimal (n=29, %=100). Adapun untuk responden dengan motivasi kerja sedang (n=32, %=65,3) dan tinggi (n=92, %=95,8) sebagian besar memiliki pelaksanaan sistem jenjang karir yang optimal. Hasil di atas, diperoleh nilai significancy (p-value) 0,000 atau < 0,05 yang menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat adalah bermakna. Nilai korelasi

Spearman sebesar 0,709 menunjukkan bahwa arah korelasi positif dengan kekuatan korelasi kuat.

PEMBAHASAN

Penelitian menemukan hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat. Hasil Penelitian ini sama dengan penelitian lainnya yang menyebutkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara motivasi perawat dengan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat (Saputri, Pasinringi & Ake, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Sujarwati, 2018) yang menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara penerapan jenjang karir dengan motivasi kerja perawat. Hal ini terjadi karena komitmen organisasi dan motivasi kerja merupakan penentu penting kinerja praktisi perawat (Tumpal Manurung, Dosmaida Nababan & Veronica Patrysia Silalahi, 2023).

Pelaksanaan Program jenjang karir terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan pengembangan profesional, kepuasan kerja, dan mempromosikan praktik keperawatan yang berkualitas di kalangan perawat (Yeşilyurt *et al.*, 2023). Manfaat jenjang karir untuk perawat dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan kompetensi dan bertambahnya insentif dari setiap kenaikan jenjang karir sedangkan manfaat untuk institusi yaitu dapat berpengaruh terhadap akreditasi rumah sakit (Efendi, Elfindri & Yunita, 2020).

Perawat harus diakui setara dalam tenaga kesehatan yang perlu diberdayakan untuk mengembangkan profesi dan memiliki peluang pengembangan karir (Skela-Savič *et al.*, 2023). Namun, masih ditemukan kendala perawat yang tidak memiliki kesempatan untuk pengembangan karir profesional, seperti spesialisasi pascasarjana, pengakuan gelar Magister Keperawatan dalam pengaturan klinis, dan penciptaan posisi spesialis perawat klinis dan praktisi perawat tingkat lanjut (Skela-Savič, 2020).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyebabkan kebutuhan dan permintaan pasien bervariasi, perawat harus meningkatkan dan memperbarui kompetensi mereka, sehingga jalur karier menjadi penting dalam pengembangan profesional (Hariyati *et al.*, 2017). Penerapan sistem jenjang karir yang tidak optimal tidak hanya berasal dari perawat saja, tetapi ada kendala lain seperti kurangnya dalam penggunaan teknologi, penghargaan, dan pengakuan (Slagle, Wakim & Gray, 2023). Manajemen rumah sakit berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat, sehingga meningkatkan kinerja perawat (Sunaryanti & Sunarno, 2022). Selain itu, motivasi kerja perawat dapat juga meningkatkan kinerja perawat (Ryandini & Nurhadi, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan pelaksanaan sistem jenjang karir perawat. Responden dengan motivasi rendah mengalami 100% pelaksanaan yang tidak optimal, sedangkan mereka dengan motivasi sedang dan tinggi cenderung melaksanakan sistem dengan baik. Nilai korelasi Spearman sebesar 0,709 menandakan hubungan positif yang kuat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu proaktif dalam meningkatkan motivasi perawat melalui program penghargaan, pengakuan, dan pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi, sehingga perawat dapat memenuhi tuntutan profesional dan memperbaiki peluang pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, T., Hariyati, R.T.S. and Gayatri, D. (2017) 'Dukungan Atasan Dan Teman Sejawat Memengaruhi Ekspektasi Perawat Dalam Penerapan Jenjang Karir', *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 20(2), pp. 75–84. Available at: <https://doi.org/10.7454/jki.v20i2.516>.
- Ahn, Y.S. and Choi, J.S. (2023) 'Nurses' perceptions of career ladder systems, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study', *Nursing Open*, 10(1), pp. 195–201. Available at: <https://doi.org/10.1002/nop2.1294>.
- Aunguroch, Y., Gunawan, J. and Fisher, M.L. (2022) *Career Planning and Development*, in: *Redesigning the Nursing and Human Resource Partnership*. Springer Books.
- Azwar, A. et al. (2019) 'Career Path to Nurse Job Satisfaction In The Hospital', *Journal of Health Science and Prevention*, 3(3S), pp. 107–109. Available at: <https://doi.org/10.29080/jhsp.v3i3s.298>.
- Coleman, Y. and Desai, R. (2019) 'The effects of a clinical ladder program on professional development and job satisfaction of acute care nurses', *Clinical Journal of Nursing Care and Practice*, pp. 044–048. Available at: <https://doi.org/10.29328/journal.cjncp.1001016>.
- Ekawati, Supardi and Hermawan, S. (2023) 'Analisis Motivasi, Kinerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Jenjang Karier Kepala Ruangan Melalui Pemberian Insentif Sebagai Variabel Intervening', *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, pp. 1–14.
- Hariyati, R.T.S. et al. (2017) 'Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia', *International Journal of Caring*, 10(3), pp. 1490–1497. Available at: www.internationaljournalofcaringsciences.org.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2017) 'Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis', *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia [Preprint]*. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252><http://dx.doi.org>.
- Li, Y.H. et al. (2022) 'Relationships between Willingness to Participate in the Nursing Clinical Ladder Program and Its Related Factors among Clinical Nurses', *Healthcare (Switzerland)*, 10(2). Available at: <https://doi.org/10.3390/healthcare10020369>.
- Pradiptha, I.D.A.G.F. et al. (2021) 'Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Wangaya', *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 16(1), p. 8. Available at: <https://doi.org/10.26630/jkep.v16i1.1743>.
- Rahmah, N.M., Sri Hariyati, R.T. and Sahar, J. (2022) 'Nurses' efforts to maintain competence: A qualitative study', *Journal of Public Health Research*, 11(2), pp. 3–6. Available at: <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2736>.
- Rahmawati, E. and Widuri (2021) 'Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Motivasi Peningkatan Jenjang Karir Perawat Rawat Inap di Lantai IV RS JIH Yogyakarta |', *Jurnal Keperawatan Akper Yky Yogyakarta*, 13(Nomor 2). Available at: <https://www.ejournal.akperkyjogja.ac.id/index.php/yky/article/view/39>.
- Ryandini, T.P. and Nurhadi, M. (2019) 'The influence of motivation and workload on employee performance in hospital stikes nahdatul ulama, tuban', *Jurnal INJEC*, 5(1), pp. 8–14.

- Saputri, E., Pasinringi, S.A. and Ake, J. (2021) 'the Relationship Between Career Ladder and Nurses Job Satisfaction At a Hospital', *Indonesian Journal of Health Administration*, 9(1), pp. 55–66. Available at: <https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.55-66>.
- Skela-Savič, B. (2020) 'It is time for clinical specialisations and advanced nursing practice: marking the International Year of the Nurse and the Midwife', *Obzornik zdravstvene nege*, 54(1), pp. 4–11. Available at: <https://doi.org/10.14528/snr.2020.54.1.3023>.
- Skela-Savič, B. et al. (2023) 'How nurses' job characteristics affect their self-assessed work environment in hospitals— Slovenian use of the practice environment scale of the nursing work index', *BMC Nursing*, 22(1), pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01261-5>.
- Slagle, A., Wakim, N. and Gray, S.E. (2023) 'A global examination of clinical ladder programs – A synthesis of commonalities and opportunities for standardization', *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 20(1), pp. 56–63. Available at: <https://doi.org/10.1111/wvn.12622>.
- Sugiono, E. and Aini, A. (2022) 'Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di RSUD Koja Jakarta Utara', *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), pp. 1600–1617. Available at: <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2625>.
- Sujarwati, E. (2018) *Hubungan Penerapan Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit X di Jakarta*. STIK Sint carolus.
- Sunaryanti, S.S.H. and Sunarno, R.D. (2022) 'Meta Analysis: The Relationship between Hospital Management on Work Motivation among Nurse', *Journal of Health Policy and Management*, 7(3), pp. 185–192. Available at: <https://doi.org/10.26911/thejhp.m.2022.07.03.02>.
- Tetuan, T. et al. (2013) 'The Evaluation of a Professional Nurse Contribution Ladder in an Integrated Health Care System', *American Academy of Ambulatory Care Nursing*, 35(3). Available at: <https://www.proquest.com/openview/3db4c49b00ec2f921740a62cb6286005/1?pq-origsite=gscholar&cbl=46506>.
- Tumpal Manurung, Dosmaida Nababan and Veronica Patrysia Silalahi (2023) 'Organizational Commitment Relationship And Work Motivation With The Performance Of The Implementing Nurse At Porsea Regional General Hospital', *International Journal of Health Engineering and Technology*, 1(6), pp. 707–716. Available at: <https://doi.org/10.55227/ijhet.v1i6.112>.
- Wakim, N. et al. (2019) 'Evaluation of the Clinical Competency Advancement Program', *Nursing & Health Sciences Research Journal*, 2(1), pp. 5–11. Available at: <https://doi.org/10.55481/2578-3750.1035>.
- Yesilyurt, T. et al. (2023) 'The Relationship Between Nurses' Individual, Work-related Variables, Colleague Solidarity, and Work Engagement: A Cross-Sectional Study', *Journal of Nursology*, 26(4), pp. 246–252. Available at: <https://doi.org/10.5152/JANHS.2023.23547>.