

# KINERJA PERAWAT DI RUANG MELATI RSUD dr.SOEKARDJO KOTA TASIKMALAYA

**Alma Mutiara<sup>1\*</sup>, Muhammad Saefulloh<sup>1</sup>, Usman Sasyari<sup>1</sup>, Asep Mukhsin<sup>1</sup>, Oni Sahroni<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Sarjana Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan ,Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya, Tasikmalaya 46191, Indonesia

 OPEN ACCESS

**SENAL: Student Health Journal**

Volume 2 No. 1 Hal 104-110

©The Author(s) 2025

DOI: 10.35568/2xfx3w81

## Article Info

Submit : 1 Februari 2025  
Revisi : 20 Februari 2025  
Diterima : 1 Maret 2025  
Publikasi : 11 Maret 2025

## Corresponding Author

Alma Mutiara\*

[Almamuti@gmail.com](mailto:Almamuti@gmail.com)

## Website

<https://journal.umtas.ac.id/index.php/SENAL>

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

P-ISSN :-

E-ISSN :3046-5230

## ABSTRAK

Latar Belakang: Perawat klinik merupakan perawat yang memiliki tugas langsung melakukan asuhan keperawatan pada pasien . Pengembangan karir profesional perawat klinis dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja professional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik di Ruang Melati RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel sebanyak 78 orang diperoleh dengan teknik total sampling. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan distribusi frekuensi dan analisis deskriptif. Hasil menunjukkan kinerja perawat di Ruang Melati setengahnya memiliki kinerja baik (50%), berdasarkan jenjang klinik didapatkan Kinerja PK II sebagian besar termasuk baik (65,4%), Kinerja PK III sebagian besar termasuk baik (62,5%) dan Kinerja PK IV sebagian besar termasuk baik (66,7%). Oleh karena itu perawat disarankan meningkatkan kinerja perawat yang berorientasi pada pasien, bukan saja untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi namun lebih berorientasi pada asuhan keperawatan yang lebih baik.

Kata Kunci : Kinerja, jenjang karir, perawat klinik

## PENDAHULUAN

Perawat sebagai sumber daya manusia Kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan baik di rumah sakit maupun puskesmas, karenanya perawat yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan secara langsung kepada masyarakat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan optimal (Marnisah et al., 2021). Data kinerja perawat saat ini belum ada data baku, namun dari beberapa penelitian menemukan kinerja perawat di Indonesia masih rendah yaitu berkisar pada angka 43-50% (Maulani, (2020)). Apabila dilihat dari penelitian di atas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50 %, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Nurlatifah (2022) terdapat meliputi karakteristik pribadi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pengalaman, orientasi dan gaya komunikasi, motivasi pendapatan, gaji, lingkungan, organisasi, supervisi dan pengembangan karir. Pengembangan karir profesional perawat mencakup empat peran utama perawat yaitu, Perawat Klinis (PK), Perawat Manajer (PM), Perawat Pendidik (PP), dan Perawat Peneliti/Riset (PR). Masing-masing pengembangan karir perawat di Rumah Sakit maupun Pelayanan Primer memiliki 5 (lima) level yaitu, level I sampai dengan level V (Permenkes RI, 2017).

Perawat klinik merupakan perawat yang memiliki tugas langsung melakukan asuhan keperawatan pada pasien, pengembangan karir di Indoensia diatur oleh Kementrian Kesehatan No 40 Tahun 2017 berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Jenjang karir perawat klinik dikelompokan menjadi lima tingkatan sebagai berikut : Perawat Klinik I (PK I), Klinik II (PK II), Perawat Klinik III (PK III), Perawat Klinik IV (PK IV) dan Perawat Klinik V (PK V).

Pengembangan karir profesional perawat klinis dalam bentuk jenjang karir perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja profesional. Adanya jenjang karir perawat dapat meningkatkan pelayanan profesional perawat (Permenkes RI, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Suroso (2019) menyebutkan bahwa evaluasi terhadap penerapan sistem jenjang karir berdasar kompetensi terbukti secara klinik dan riset, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mutu pelayanan keperawatan. Susanty (2018) menemukan ada hubungan penghargaan karir, pengembangan karir, pengakuan karir, penghargaan karir dengan prestasi kerja. Penerapan jenjang karir mempunyai peran penting dalam penghargaan karir perawat sehingga dapat memberikan kepuasan kerja perawat yang akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja perawat. Namun dala, penelitian Noprianty (2019) menemukan pemerataan jenjang karir perawat di ruang rawat inap belum merata, hal ini mengakibatkan ketidak sesuaian kewenangan klinik yang dilaksanakan oleh PK I, PK II dan PK III.. Kesimpulan penelitiannya adalah tidak ada hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan pasien terhadap kualitas pelayanan perawat.

Situasi sumber daya manusia karyawan yang bertugas di Ruang Melati dilihat dari adalah S1 sebanyak 3 orang, S1 Ners sebanyak 40 orang. D3 keperawatan sebanyak 47 orang, D3 non keperawatan 9 orang, lainnya 19 orang. Dari tingkat Pendidikan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang berprofesi perawat sebanyak sebanyak 87 orang, masa masa kerja perawat 1-3 tahun sebanyak 31 dan 3-5 tahun sebanyak 28 Orang dan 6-10 tahun 22 orang dan >10 tahun 6 Orang Hasil wawancara dengan kepala di masing-masing Ruangan Melati (2B, Lt III, Lt IV dan Lt V) pada umumnya didapatkan informasi bahwa selama ini semua perawat di Ruang Melati dilakukan penilaian kinerja, hanya

saja bagi yang berstatus PNS dilakukan oleh pihak rumah sakit. Namun untuk perawat yang non PNS di evaluasi oleh kepala ruangan masing-masing dilihat dari hasil kinerja sehari-hari seperti kualitas pelayanan yang diberikan, ketepatan waktu, kesesuaian dengan SOP dalam asuhan keperawatan mulai dari diagnosa keperawatan sampai evaluasi klien.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang rawat inap ruang Melati RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya yang berjumlah 87 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, hal ini disebabkan perawat lainnya tidak masuk kerja karena sedang cuti dan tidak masuk karena sakit. Penelitian ini telah dilakukan di Ruang Melati RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya pada bulan Mei-Juli 2024. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dibuat oleh peneliti sendiri mengacu pada asuhan keperawatan pada jenjang karir perawat yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian data dianalisis dengan distribusi frekuensi.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Tabel 1

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan, lama kerja dan jenjang karir perawat

Karakteristik	Frekuensi	Presentase%
Pendidikan		
DIII Kep	15	19.2
Ners	63	80.8
Lama Kerja		
>3 Tahun	16	20.5
>4 Tahun	10	12.8
>7 Tahun	35	44.9

>10 Tahun	5	6.4
>13 Tahun	12	15.4
Jenjang Karir		
PK II	26	33.3
PK III	40	51.3
PK IV	12	15.4

Table 1 Menunjukkan bahwa seluruh responden sebanyak 78 orang, dari jumlah tersebut dilihat dari tingkat pendidikan sebanyak 15 orang (19,2%) yang memiliki Ijazah D-III Keperawatan, sedangkan ners sebanyak 63 orang (80,8%). Lama kerja responden paling lama yaitu lebih dari 13 tahun yaitu sebanyak 12 orang (15,4%), sedangkan jenjang karir yang diterapkan berdasarkan Pendidikan dan lama kerja perawat Sebagian besar termasuk PK-III yaitu sebanyak 40 orang (51,3%).

### Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap secara kumulatif

Tabel 2

Kinerja perawat klinik secara kumulatif

Kinerja Perawat Klinik	f	%
Baik	39	50,0
Kurang	39	50,0
Jumlah	78	100,0

Data pada table 2 Menunjukkan dari 78 perawat klinik di Ruang Melati didapatkan setengahnya kinerja perawat termasuk baik sebanyak 39 orang (50,0%)

### Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik II (PK II)

Tabel 3

Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik II (PK II)

Kinerja PK II	f	%
Baik	17	65,4
Kurang	9	34,6
Jumlah	26	100,0

Data pada table 3 menunjukan dari 26 perawat yang memiliki jenjang karir PK II didapatkan sebagian besar kinerja perawat termasuk baik yaitu 17 orang (65,4%), dan kinerja kurang baik sebanyak 9 orang (34,6%).

**Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik III (PK III)**

Tabel 4

Diketahuinya kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik III (PK III)

Kinerja PK III	f	%
Baik	25	62,5
Kurang	15	37,5
Jumlah	40	100,0

Data pada table 3 Menunjukan dari 40 perawat yang memiliki jenjang karir PK III didapatkan sebagian besar kinerja perawat termasuk baik yaitu 25 orang (62,5%), dan kinerja kurang baik sebanyak 15 orang (37,5%).

**Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik IV (PK IV)**

Tabel 5

Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik IV (PK IV)

Kinerja PK IV	f	%
Baik	8	66,7
Kurang	4	33,3
Jumlah	12	100,0

Data pada table 5 Menunjukan dari 12 perawat yang memiliki jenjang karir PK IV didapatkan sebagian besar kinerja perawat termasuk baik yaitu 8 orang (66,7%), dan kinerja kurang baik sebanyak 4 orang (33,3%).

## PEMBAHASAN

**Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik II (PK II)**

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa dari 26 perawat yang memiliki jenjang karir PK II didapatkan sebagian besar kinerja perawat termasuk baik sebanyak 65,4%, dan kinerja kurang

baik sebanyak 34,6%. Melihat dri data tersebut menunjukkan ahwa perawat dapat atau mampu melaksanakan tugasnya dalam asuhan keperawatan holistik.

Hasil penelitian ini Perawat klinis II (*advance beginner*) sebanyak 26 orang, artinya perawat memiliki latar belakang pendidikan D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja > 4 tahun atau Ners dengan pengalaman kerja > 3 tahun. Jenjang perawat klinik pada tingkat II ini memiliki kemampuan melakukan asuhan keperawatan holistik pada pasien secara mandiri dan mengelola pasien secara tim serta memperoleh bimbingan untuk penanganan masalah lanjut/kompleks.

Jenjang karir perawat pada tingkat ini memiliki Pendidikan D-III dan Ners dengan batas waktu lama kerja tertentu, pada perawat ini memiliki harapan dapat untuk meningkatkan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan dan penghasilan. Jenjang karir secara umum mempunyai manfaat untuk mengembangkan prestasi pegawai, mencegah perawat minta berhenti karena pindah kerja, meningkatkan loyalitas pegawai, memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya, mengurangi subjektivitas dalam promosi, memberikan kepastian hari depan, mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil melaksanakan tugas.

**Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik III (PK III)**

Hasil penelitian menunjukan bahwa dari 40 perawat yang memiliki jenjang karir PK III didapatkan sebagian besar kinerja perawat termasuk baik sebanyak 62,5%, dan kinerja kurang baik sebanyak 37,5%. Melihat dari data tersebut menunjukkan Sebagian besar responden mampu melakukan asuhan keperawatan secara komprehensif.

Perawat klinis III (*competent*) memiliki latar belakang pendidikan D-III Keperawatan dengan

pengalaman kerja > 10 tahun atau Ners dengan pengalaman kerja >7 tahun. Jenjang perawat klinik ini dengan kemampuan melakukan asuhan keperawatan komprehensif pada area spesifik dan mengelola unit keperawatan serta mengembangkan pelayanan keperawatan berdasarkan bukti ilmiah dan melaksanakan pembelajaran klinik.

#### **Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik IV (PK IV)**

Hasil penelitian menunjukkan dari 12 perawat yang memiliki jenjang karir PK IV didapatkan sebagian besar kinerja perawat termasuk baik sebanyak 66,7%), dan kinerja kurang baik sebanyak 33,3%. Melihat dari data tersebut Sebagian besar responden mampu melakukan asuhan keperawatan pada masalah yang komplek.

Hasil penelitian menunjukkan perawat profesional dengan pendidikan ners dan lama kerja > 13 tahun sebagian besar memiliki kinerja baik, data tersebut cukup memberikan arti bahwa tingkat pendidikan akan berbanding lurus dengan kinerja yang diperlihatkan. Pendidikan ners merupakan proses pembelajaran yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan pengetahuan, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang pasti akan berbanding lurus dengan pengetahuan yang dimilikinya, perawat dengan profesi ners akan memiliki pengetahuan yang sangat memadai tentang pelaksanaan asuhan keperawatan sehingga dalam penerapannya dilapangan akan lebih komprehensif.

Hasil penelitian memberikan makna yang berbeda, secara deskriptif terlihat perawat jenjang karir PK II, III dan IV dengan Pendidikan DIII atau ners dengan lama kerja dan yang telah ditentukan memiliki kinerja baik, namun ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Hal tersebut memberikan makna tidak selamanya perawat yang berpengalaman lebih dengan masa kerja

lama serta Pendidikan tinggi akan memberikan kinerja lebih baik.

#### **Perawat berdasarkan Jenjang Karir Perawat Klinik**

kinerja perawat di Ruang Melati bahwa dari 78 perawat klinik di Ruang Melati didapatkan setengahnya kinerja perawat termasuk baik sebanyak 39 orang (50,0%). Melihat dari data tersebut dapat dikemukakan bahwa masih adanya perawat baik di PK II, III maupun IV yang tidak sesuai melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan jenjang karirnya. Hal ini disebabkan karena prinsip penerapan kewenangan klinis menunjukkan semakin tinggi jenjang karir, maka semakin banyak kewenangan klinis yang harus dikuasai. Perawat yang memiliki kinerja kuang baik yang paling tinggi yaitu PK III. Terlepas dari kinerja tersebut, tetapi hasil keseluruhan menunjukkan setengahnya yang memiliki kinerja baik melakukan asuhan keperawatan yang sudah ditetapkan pihak rumah sakit.

Peneliti menemukan adanya masalah ketidakcocokan antara job description dengan penerapannya di lapangan antara lain pembagian Perawat Klinis (PK) yang tidak merata dan ketidaksesuaian penerapan sistem jenjang karir di Ruang Rawat Inap Melati disebabkan karena kekurangan tenaga perawat dan beban kerja yang meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan pembagian jadwal dinas di Ruang Rawat Inap, dimana setiap shift yang tidak merata dan apabila terjadi pertukaran jadwal dinas antara perawat sesuai dengan level jenjang karir atau yang tidak merata.

Bukti lain juga ditemukan bahwa jenjang karir perawat terbanyak adalah PK III, hal tersebut mengakibatkan ketidaksesuaian kewenangan klinik yang dilaksanakan oleh Perawat Klinis Perawat Klinis (PK) II, Perawat Klinis (PK) III dan PK IV. Temuan tersebut di dukung oleh Kusumah (2019), memperlihatkan memperlihatkan banyak

ketidakcocokan antara job description dengan penerapannya dilapangan.

Menurut Robins (2015) lama kerja turut menentukan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas, akan tetapi bila ditindaklanjuti oleh kebijakan organisasi yang baik, faktor tidak adanya hubungan antara masa kerja bisa saja terjadi disebabkan karena adanya kejemuhan terhadap rutinitas pekerjaan dan kebiasaan pendokumentasian, selain itu kurangnya pembinaan mengenai pendokumentasian asuhan keperawatan terhadap para perawat pelaksana sehingga motivasi untuk melakukan asuhan keperawatan rendah.

Hasil penelitian sesuai dengan temuan penelitian Hanifa (2024) yang menemukan responden dalam hal ini dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian di kedua kategori baik dan kurang yaitu sebanyak 41 (50,0%). Selanjutnya penelitian Susanty (2018) menemukan bahwa sebagian besar perawat mempunyai usia 30-40 tahun 76,1%, berpendidikan vokasional 67,4% dan masa kerja 2-9 tahun 41,3%. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan penghargaan karir, pengembangan karir, pengakuan karir, penghargaan karir dengan prestasi kerja, penghargaan karir dan promosi karir berhubungan dengan kinerja. Faktor paling dominan adalah penghargaan karir ( $p=0,004$ ). Penerapan jenjang karir mempunyai peran penting dalam penghargaan karir perawat sehingga dapat memberikan kepuasan kerja perawat yang akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja perawat.

Peningkatan ke jenjang karir professional yang lebih tinggi, perawat klinis harus melalui pengembangan profesional berkelanjutan dan pengakuan terhadap kemampuan yang didasarkan kepada pengalaman kerja dan kinerja praktik keperawatan, serta memenuhi persyaratan tingkat pendidikan, pengalaman kerja

klinis keperawatan sesuai area kekhususan serta persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berasarkan hasil penelitian mengenai kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik di Ruang Melati setengahnya memiliki kinerja baik (50%), sedangkan bila dilihat dari jenjang karir perawat maka dapat disimpulkan kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik II (PK II) sebagian besar termasuk baik (65,4%), Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik III (PK III) termasuk baik (62,5%) dan Kinerja perawat berdasarkan jenjang karir perawat klinik IV (PK IV) termasuk baik (66,7%). Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat yang berorientasi pada pasien, bukan saja untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi namun lebih berorientasi pada asuhan keperawatan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin. (2020). Manfaat Jenjang Karir Bagi Staf Perawat Dan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Kemenkes RI Pangkal Pinang*, 7(2).
- Handoko, T. Hani. 2007. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Hariyati. (2014). *Perencanaan, Pengembangan dan Utilisasi Tenaga Keperawatan*. Rajawali Pres.
- Suroso, J. (2019). Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Eksplanasi*, 6(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen SDM. Konsep dan Studi Kasus*. CV. AA Rizky.
- Masturoh, I., & T, N. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue November). Rineka Cipta.
- Munandar. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Noprianty, R. (2019). *Jenjang Karir Perawat dan Kepuasan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan*

- Keperawatan. JURNAL PENDIDIKAN  
KEPERAWATAN INDONESIA, 5(2).  
<https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>
- Nurlatifah, U. (2022). *Ekonomi & Sumber Daya Manusia Kesehatan* (3rd ed.). Gava Media.
- Nurlina. (2018). Sistem Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Aeromedika*, 3(1).
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (3rd ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2019). *Konsep Dan Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika.
- Pabundu, T. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (3rd ed.). PT. Bumi Aksara.
- Permenkes RI. (2017). *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis* (Patent 40).
- Ramly, A. T. (2022a). *Manajemen Kinerja SDM* (Gcaindo, Ed.; Issue March). Bintang Madani.  
<https://kefvinmustikalukmanarief.wordpress.com/manajemen-kinerja-sdm/>
- Ramly, A. T. (2022b). *Manajemen Kinerja SDM* (Gcaindo, Ed.; Issue March). Bintang Madani.
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo.
- Kementerian PPN/Bappenas, Dirjen Kesehatan dan Gizi Masyarakat (2019).
- Susanty. (2018). *Hubungan Penerapan Jenjang Karir Perawat Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palembang Bari*. Universitas Andalas.