



Faktor Yang Berhubungan Dengan Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru Tahun 2024.

Factors Associated with Nursing Career Path at Prof. Hospital. Dr. Tabrani Pekanbaru in 2024.

Nur Tasya Junianti¹, Raviola², Arief Wahyudi³, Arnawilis⁴, Jihan Natassa⁵

Universitas Hang Tuah Pekanbaru^{1,2,3,4,5}

e-mail : arifwahyudi@htp.ac.id

Histori artikel	Abstrak Abstract
Received: 5-12-2024 Accepted: 12-12-2024 Published: 31-12-2024	Jenjang karir adalah suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan dalam suatu organisasi. di RS Tabrani masih adanya perawat dengan masa kerja yang sudah lama tetap belum memiliki jenjang karir yang baik atau meningkat. Variabel dalam penelitian ini ada variabel dependen yaitu jenjang karir perawat dan variabel independen yaitu Pendidikan, pelatihan, masa kerja dan promosi. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan Pendidikan, pelatihan, masa kerja dan promosi dengan jenjang karir perawat di Rumah Sakit Prof.Dr.Tabrani Pekanbaru tahun 2024. Lokasi penelitian dilakukan di RS Tabrani pekanbaru pada bulan Maret- Juli Tahun 2024, Penelitian ini adalah kuantitatif, desain penelitian <i>cross sectional</i>. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Prof.Dr.Tabrani Pekanbaru, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang perawat, dengan jumlah sampel berjumlah 57 orang perawat. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji <i>chi-square</i> ($\alpha=0,05$). Hasil analisis bivariat didapatkan tidak hubungan signifikan antara Pendidikan ($p = 0,705 < \alpha=0,05$), tidak ada hubungan antara masa kerja ($p = 0,346 < \alpha=0,05$), tidak ada hubungan anantara pelatihan ($p = 0,551 < \alpha=0,05$), didapatkan adanya hubungan antara Promosi ($p = 0,046 < \alpha=0,05$) dengan jenjang karir perawat. Berdasarkan hasil penelitian kesimpulannya terdapat tidak ada hubungan anantara Pendidikan, masa kerja, pelatihan, dan didapatkan adanya hubungan antara promosi dengan jenjang karir perawat. Maka saran untuk rumah sakit agar lebih memperhatikan utama sehingga bisa bermanfaat bagi perawat dan rumah sakit itu sendiri. Dimana kedua belah pihak merasa diuntungkan dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai. Kata Kunci: Jenjang Karir Perawat, Pendidikan, Masa Kerja, Pelatihan <i>A career path is a formal, planned and organized effort to achieve a balance between an individual's career needs and the demands of work in an organization. At Tabrani Hospital, there are still nurses with a long working period who still do not have a good career path or have improved. The variables in this study are dependent variables, namely the career path of nurses and independent variables, namely education, training, employment period, and promotion. This research was conducted to see if there is a relationship between education, training, work period, and promotion with the career path of nurses at Prof. Dr. Tabrani Hospital Pekanbaru in 2024. The location of the research was carried out at Tabrani Hospital Pekanbaru in March-July 2024, This study is a quantitative, cross sectional research design. This study was conducted at Prof. Dr. Tabrani Hospital Pekanbaru, the population in this study amounted to 66 nurses, with a sample of 57 nurses. Data analysis was carried out univariate and bivariate with chi-square test ($\alpha=0.05$). The results of bivariate analysis showed that there was no significant relationship between education ($p = 0.705 < \alpha=0.05$), no relationship between working period ($p = 0.346 < \alpha=0.05$), no relationship between training ($p = 0.551 < \alpha=0.05$), and there was a relationship between promotion ($p = 0.046 < \alpha=0.05$) and nurse's career path. Based on the results of the research, it was concluded that there was no relationship between education, working period, training, and there was a relationship between promotion and nurse career path. So the suggestion for hospitals to pay more attention to the main thing so that it can be beneficial for nurses and the hospital itself. Where both parties feel benefited in achieving the expected work results.</i> Keywords : Nurse Career Path, Education, Working Period, Training

PENDAHULUAN

Jeinjang karir (*Careier Deveilopmeint*) meirupakan suatu upaya formal yang teireincana dan teirorganisasi untuk meincapai suatu keiseimbangan antara keibutuhan karir seiseiorang individu deingan tuntutan peikeirjaan (*workforcei reiquireimeints*) dalam suatu organisasi. Meinurut Tan tahun (2018), Jeinjang karir adalah tingkat kompeiteinsi untuk meilakukan asuhan keipeirawatan yang eitis dan akuntabel seisuai batas keiweinangan.

Program jeinjang karir peirawat dirancang untuk meinginspirasi dan meinghargai keiunggulan klinis yang dimiliki. Peingeimbangan karir peirawat dalam konteks peinghargaan dapat beirupa peinghargaan leveil kompeiteinsi dan keiweinangan yang lebih tinggi juga diikuti deingan peinghargaan material yang meimpeirhatikan tingkatan leveil karir dari seitiap jeinjang karir profesional. Peirawat profesional diharapkan mampu beirfikir rasional, meingkomodasi kondisi lingkungan, meingeinal diri seindiri, beilajar peingalaman dan meimpunyai aktualisasi diri seihingga dapat meingkatkan jeinjang karir profesinya (Budiono & Peirtami 2015).

Di Indoneisia sudah diteitapkan jeinjang karir peirawat yang disusun oleh Peirsatuan Peirawat nasional Indoneisia (PPNI) beirsama deingan Deiparteimein Keiseihatan (Deipkeis) dalam beintuk Peindoman Jeinjang Karir Peirawat tahun 2006 (Suroso,2011). Meinurut Peiraturan Meinteiri Keiseihatan RI No 44 Tahun 2017, ada eimpat tingkatan leveil karir yaitu:(1)Peirawat klinik, (2)Peirawat manajeir, (3) Peirawat peindidik, dan (4) Peirawat peineilitian/riseit.

Dampak dari peineirapan sisteim jeinjang karir peirawat ada beirmacam-macam. Meinurut peineilitian Suroso (2011) ada 5 dampak positif beirdasarkan riseit yang ditimbulkan apabila sisteim jeinjang karir peirawat dapat teirlaksana deingan baik. 1) Peingeimbangan karir kareina dapat meimpeirbaiki moral peirawat meilalui keipuasan keirja akibat peikeirjaan yang dilakukan, 2) Peingakuan yaitu deingan cara meimbeirkan keiseimpatan kepada karyawan untuk beirpratisipasi dalam proseis peingambilan keiputusan, 3)Peinghargaan dalam beintuk kenaikan jeinjang dan peingkatan peinghasilan seibagai dampak dari teirpeinuhinya kompeiteinsi yang teircapai, 4) Peikeirjaan yang meinantang meincakup dukungan untuk meincapai tingkat yang lebih maju dan seirtifikasi seirta keiteirampilan speisialis dan peimindahan peikeirjaan, 5) Promosi beirkaitan eirat deingan peingkatan status, peirubahan titeil, keiweinangan yang lebih banyak dan beirtanggung jawab yang beisar.

Seilain dampak positif yang ditimbulkan, ada pula dampak neigatif apabila sisteim jeinjang karir profesional peirawat ini tidak teirlaksana deingan baik. Hayeis, Bonneir, & Prayor, (2010) dampak yang ditimbulkan apabila tidak teirlaksananya jeinjang karir peirawat dirumah sakit akan meimbeirkan dampak pada tingkat keipuasan peirawat dirumah sakit dan akan meimpeingaruhi motivasi keirja peirawat.

Penelitian yang dilakukan Isnaeni (2018) di RS Labuang baji Makasaar menunjukkan pengembangan karir perawat berbeda-beda dengan tingkat Pendidikan D3 sebanyak (45,7%) dan SPK (41,8).

TUJUAN

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan terhadap jenjang karir tenaga keperawatan Rumah Sakit Prof.Dr.Tabrani Pekanbaru.

METODE

Jenis Penelitian kuantitatif, desain penelitian cross sectional penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Prof.Dr.Tabrani Pekanbaru, populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang perawat menggunakan sampel yaitu 57 orang perawat. Variabel dependen yaitu jenjang karir perawat dan variabel indenpenden yaitu pendidikan, pelatihan, masa kerja dan promosi, waktu penelitian dilaksanakan pada bulan maret-juli tahun 2024. Analisis ini digunakan untuk mengdeskripsikan masaing-masing variabel indenpenden maupun denpenden dan data akan di sajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan anatara variabel indenpenden dan dependen.

HASIL

1. Hasil

a. Karateristik Responden

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Karakteristik Umum Responden di RS Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru Tahun 2024

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
≤ 30 tahun	32	56,1%
> 30 tahun	25	43,8%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	7	12,3%
Perempuan	50	87,7%
Pendidikan Terakhir		
S1	6	10,5%

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Ners	51	89,5%
Masa Kerja		
≤ 3 tahun	33	57,9%
> 3 tahun	24	42,1%
Total	57	100 %

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dari 57 responden diketahui usia responden sebagian besar termasuk dalam kategori berusia ≤30 tahun sebanyak 33 (57,9%) responden, sedangkan jenis kelamin dari 57 responden 7 (12,3%) berjenis kelamin Laki-Laki dan 50 (87,7%) berjenis kelamin Perempuan. Pendidikan Terakhir responden S1 sebanyak 6 (10,5%) responden, sedangkan Masa bekerja responden Sebagian besar termasuk kategori ≤ 3 tahun sebanyak 33 (57,9%) responden.

b. Hasil Analisis Univariat

Tabel 7

Distribusi Frekuensi Hasil Kuisioner Responden di RS Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru Tahun 2024

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenjang Karir		
Tidak Baik	44	77,2%
Baik	13	22,8%
Pendidikan		
1. S1	6	10,5%
2. Ners	51	89,5%
Pelatihan		
Tidak Sesuai	47	82,5%
Sesuai	10	17,5%
Masa Kerja		
1. ≤ 3 Tahun	33	57,9%
2. > 3 Tahun	24	42,1%
Promosi		
Tidak Sesuai	46	80,7%
Sesuai	11	19,3%
Total	57	100%

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dari 57 responden diketahui bahwa lebih dari setengah perawat di RS Prof.Dr. Tabrani (77,2%) merasa memiliki jenjang karir yang tidak baik serta sebagian besar perawat di rumah sakit tersebut telah memiliki promosi dan pelatihan yang sesuai.

c. Hasil Analisis Bivariat

b. Hubungan Pendidikan dengan Jenjang Karir Perawat

Tabel 8.

Hubungan Pendidikan dengan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani
Pekanbaru Tahun 2024

Pendi- dikan	Jenjang Karir						P-value	POR (CL 95%)
	Tidak Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	N	%		
S1	5	0,88%	1	0,17%	6	10,53%	0,705	1,538
Ners	39	68,4%	12	21,0%	51	89,47%		
Total	44	69,28%	13	21,17%	57	100%		

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa pendidikan perawat S1 sebesar 0,88% tidak baik dan perawat yang pendidikan perawat Ners sebesar 68,4% tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa perawat dengan jenjang karir pendidikan S1 lebih sedikit jenjang karir tidak baik daripada perawat yang pendidikan perawat Ners yang jenjang karir baik.

Dari hasil uji statistik *Chi-Square* didapatkan *p-value* $0,705 > \alpha$ (0,05) dari hasil statistic *Chi-Square*, diketahui tidak ada hubungan antara pendidikan dengan jenjang karir perawat di rumah sakit Prof. Dr .Tabrani Pekanbaru tahun 2024.

Dari uji statistik tersebut juga diperoleh nilai *POR*= 1,538 (CL 95%) menunjukkan bahwa perawat dengan pendidikan S1 mempunyai peluang sebesar 1,538 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan pendidikan perawat Ners.

a. Hubungan Pelatihan dengan Jenjang Karir Perawat

Tabel 9

Hubungan Pelatihan dengan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani
Pekanbaru Tahun 2024

Pelatihan	Jenjang Karir			P- value	POR (CL 95%)
	Tidak Baik	Baik	Total		

	n	%	n	%	N	%		
Tidak Sesuai	37	64,91%	10	17,54%	47	82,45%	0,551	1,586
Sesuai	7	12,28%	3	0,52%	10	17,54%		
Total	44	77,19%	13	18,09%	57	100%		

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa pelatihan perawat tidak sesuai sebesar 64,91% tidak baik dan perawat yang pelatihan perawat sesuai sebesar 12,28% tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa perawat dengan jenjang karir pelatihan sesuai lebih sedikit jenjang karir tidak baik daripada perawat yang pelatihan perawat tidak sesuai yang jenjang karir baik.

Dari hasil uji statistik *Chi-Square* didapatkan *p-value* 1,586 > α (0,05) dari hasil statistic *Chi-Square*, diketahui tidak ada hubungan antara pelatihan dengan jenjang karir perawat di rumah sakit Prof. Dr .Tabrani Pekanbaru tahun 2024.

Dari uji statistik tersebut juga diperoleh nilai *POR*= 1,586 (CL 95%) menunjukkan bahwa perawat dengan pelatihan tidak sesuai mempunyai peluang sebesar 1,586 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan pelatihan perawat sesuai.

b. Hubungan Masa Kerja dengan Jenjang Karir Perawat

Tabel 10.

Hubungan Masa Kerja dengan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru Tahun 2024

Masa Kerja	Jenjang Karir						P-value	OR (CL 95%)
	Tidak Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	N	%		
≤ 3 Tahun	2	42,11	9	15,79	3	57,89	0,346	0,533
	4	%		%	3	%		
> 3 Tahun	2	35,09	4	7,02%	2	42,11		
	0	%			4	%		
Total	4	77,19	1	22,81	5	100%		
	4	%	3	%	7			

Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui bahwa masa kerja perawat kurang dari sama dengan 3 tahun sebesar 42,11% memiliki jenjang karir tidak baik dan perawat yang memiliki masa kerja lebih

dari 3 tahun sebesar 35,09% memiliki jenjang karir tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa perawat dengan memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun lebih sedikit jenjang karir memiliki tidak baik daripada perawat yang memiliki masa kerja kurang dari sama dengan 3 tahun yang jenjang karir baik.

Dari hasil uji statistik *Chi-Square* didapatkan $p\text{-value}$ $0,346 > \alpha$ (0,05) dari hasil statistic *Chi-Square*, diketahui tidak ada hubungan antara masa kerja dengan jenjang karir perawat di rumah sakit Prof. Dr .Tabrani Pekanbaru tahun 2024.

Dari uji statistik tersebut juga diperoleh nilai $POR = 0,533$ (CL 95%) menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja kurang dari sama dengan 3 tahun mempunyai peluang sebesar 0,533 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

c. Hubungan Promosi dengan Jenjang Karir Perawat

Tabel 11.

Hubungan Promosi dengan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru Tahun 2024

Promosi	Jenjang Karir						P- value	POR (CL 95%)
	Tidak Baik		Baik		Total			
	n	%	n	%	N	%		
Tidak	3	66,66	8	14,03	4	80,70	0,046	3,958
Sesuai	8	%		%	6	%		
Sesuai	6	10,53	5	0,87%	1	19,30		
		%			1	%		
Total	4	77,19	1	14,9%	5	100%		
	4	%	3		7			

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui bahwa promosi perawat tidak sesuai sebesar 66,66% mengatakan tidak baik dan perawat yang promosi perawat sesuai sebesar 10,52% tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa perawat dengan promosi sesuai lebih sedikit jenjang karir tidak baik daripada perawat yang promosi perawat tidak sesuai yang jenjang karir baik.

Dari hasil uji statistik *Chi-Square* didapatkan $p\text{-value}$ $0,046 < \alpha$ (0,05) dari hasil statistic *Chi-Square*, diketahui ada hubungan antara promosi dengan jenjang karir perawat di rumah sakit Prof. Dr .Tabrani Pekanbaru tahun 2024.

Dari uji statistik tersebut juga diperoleh nilai $POR = 3,958$ (CL 95%) menunjukkan bahwa perawat dengan promosi tidak sesuai mempunyai peluang sebesar 3,958 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan promosi perawat sesuai.

PEMBAHASAN

1. Pembahasan

a. Hubungan Pendidikan dengan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Prof.Dr.Tabrani Pekanbaru Tahun 2024

Berasarkan uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar 0,705 dimana *p-value* > α (0,05) yang artinya pendidikan terakhir tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap jenjang karir perawat di Rumah Sakit Prof.Dr. Tabrani Pekanbaru. Nilai *odds ratio* sebesar 1,538 menunjukkan bahwa perawat dengan pendidikan S1 mempunyai peluang sebesar 1,538 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan pendidikan perawat Ners.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noprianty (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan Pendidikan dengan jenjang karir perawat. Dengan hasil statistic didapatkan *p value* ($p < 0,05$). Dari hasil penelitian Pendidikan perawat ners keperawatan lebih banyak, perawat berlomba untuk melanjutkan Pendidikan dalam jenjang karir guna untuk meningkatkan kompetensi agar terlibat dalam pembelajaran mandiri maupun pelajaran formal selama bekerja sehingga timbul keinginan perawat untuk mengupdate pengetahuan dengan cara mengikuti seminar, pelatihan bahkan mendaftar di pascasarjana.

Pendidikan adalah suatu proses penyadaran yang terjadi karena interaksi berbagai faktor yang menyangkut manusia dan potensinya, serta alam lingkungan dan kemungkinan-kemungkinan didalamnya. Pendidikan dalam bidang keperawatan merupakan proses penyadaran dan penemuan diri sebagai insan keperawatan yang memiliki kematangan dalam berfikir, bertindak dan bersikap sebagai perawat yang profesional, sehingga ia mampu menjawab berbagai tantangan dalam kehidupan pribadi maupun profesinya (Kusanto, 2013).

Syarat-Syarat naik jenjang karir perawat yaitu harus S1 ada STR (Surat Tanda Registrasi) aktifnya wajib terdata PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia), dan punya SIP (Surat Izin Praktik).

Menurut pendapat peneliti, peningkatan ke jenjang karir profesional yang lebih tinggi, perawat 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. Dimana semakin baik Pendidikan perawat guna untuk meningkatkan jenjang karir, maka semakin baik pengembangan karir perawat dalam bekerja. Dapat memenuhi persyaratan naik jenjang karir perawat dalam bekerja.

b. Hubungan Pelatihan dengan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Prof.Dr. Tabrani Pekanbaru Tahun 2024

Berdasarkan uji statistic dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar 0,551 dimana *p-value* > α (0,05) yang artinya pelatihan yang diikuti tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap jenjang karir perawat di Rumah Sakit Prof.Dr. Tabrani Pekanbaru. Nilai *odds ratio* sebesar 1,586 menunjukkan bahwa perawat dengan pelatihan tidak sesuai mempunyai peluang sebesar 1,586 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan pelatihan perawat sesuai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2017) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir perawat mempunyai pengaruh terhadap mutu/kualitas pelayanan keperawatan sehingga hal ini mampu meningkatkan kualitas pelayanan dengan hasil uji nilai p sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Dari hasil penelitian Sebagian besar pelatihan yang telah diikuti oleh perawat sudah baik. Perawat mengikuti pelatihan program diklat. Program Pendidikan dan pelatihan ini menurut beberapa perawat kurang disosialisasikan, dan seharusnya di utamakan untuk perawat yang masa kerja nya masih tergolong baru. Berdasarkan observasi yang dilakukan masih banyak perawat yang pengalamannya belum memadai. Kondisi ini dapat di lihat dari adanya temuan pada beberapa orang perawat yang belum terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki, tidak lepas pula dari masa kerja di Perusahaan tempat mereka bekerja masih baru.

Menurut Gomes (2013), mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaanya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sakarang, pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Ada beberapa pelatihan untuk syarat-syarat naik jabatan seorang perawat yaitu mengikuti pelatihan BTCIS, pelatihan ATCLS, dan pelatihan BDH.

Menurut pendapat peneliti, kesempatan untuk meningkatkan karir bagi seorang perawat didapat melalui salah satunya yaitu dengan mengikuti berbagai Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak rumah sakit atau dinas kesehatan terkait. Untuk itu Rumah Sakit senantiasa melakukan pengembangan karir perawat dengan mengadakan beberapa jenis Pendidikan dan pelatihan yang biasa disebut dengan diklat dimana semakin sering perawat mengikuti pelatihan maka pengembangan karir perawat akan semakin baik dan berkompeten.

c. Hubungan Masa Kerja dengan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Prof.Dr. Tabrani Pekanbaru Tahun 2024

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar 0,346 dimana $p\text{-value} > \alpha$ (0,05) yang artinya masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap jenjang karir perawat di Rumah Sakit Prof.Dr. Tabrani Pekanbaru. Nilai *odds ratio* sebesar 0,533 menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja kurang dari sama dengan 3 tahun mempunyai peluang sebesar 0,533 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agrawal, et al., (2012) menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki tidak sebanyak perawat yang masa kerjanya sudah dari lima tahun. Dimana kecenderungan bahwa semakin lama bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang di miliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Didapatkan hubungan masa kerja dengan pengembangan karir perawat, hasil *p value* ($p < 0,05$). Dari hasil penelitian hampir Sebagian masih ada perawat yang masa kerja tinggi (lebih dari 2 tahun) belum mengalami pengembangan dalam karirnya, masalah ini disebabkan tidak adanya keinginan perawat tersebut melakukan peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan kurangnya informasi dan pengetahuan terhadap pengembangan karir mereka.

Masa kerja adalah jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi (Kanja, 2024). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015).

Lama kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat. Lama kerja juga merupakan lama waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa dapat diartikan sebagai sepele waktu yang agak lama Dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu (Marwansyah, 2012).

Adapun syarat-syarat jenjang karir yaitu naik PK sekali 2 tahun, ada PK1, PK2 dan PK3.

Menurut peneliti, suatu organisasi atau rumah sakit akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman (lama kerja) karena dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja dijadikan sebagai salah satu komponen penting untuk mengembangkan karir perawat di rumah sakit, dimana perawat yang memiliki pengalaman dan masa kerja yang lama cenderung memiliki pengembangan karir perawat yang baik.

d. Hubungan Promosi dengan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit Prof.Dr.Tabrani Pekanbaru Tahun 2024.

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar 0,046 dimana $p\text{-value} < \alpha$ (0,05) yang artinya promosi memiliki hubungan yang signifikan terhadap jenjang karir perawat di Rumah Sakit Prof.Dr. Tabrani Pekanbaru. Nilai *odds ratio* sebesar 3,958

menunjukkan bahwa perawat dengan promosi tidak sesuai mempunyai peluang sebesar 3,958 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan promosi perawat sesuai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Judas (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang. Dengan hasil uji statistic didapatkan *p value* ($p < 0,05$).

Promosi adalah suatu perubahan posisi jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Promosi merupakan penempatan tugas ke posisi atau tempat yang lebih tinggi dapat diikuti dengan peningkatan gaji (Agatha, 2013).

Menurut pendapat peneliti, kesempatan untuk meningkatkan karir bagi seorang perawat didapat melalui salah satunya yaitu dengan mendapatkan promosi. sebaiknya sebelum perawat dipromosikan akan lebih baik bila diberikan orientasi terlebih dahulu kepada orang-orang yang mendapat promosi jabatan, agar orang tersebut lebih memahami tugas-tugas yang akan dijalankan dikemudian hari Untuk itu perawat perlu meningkatkan jenjang Pendidikan ke yang lebih tinggi Pendidikan dan pengakuan terhadap kemampuan maka semakin baik pengembangan karir perawat dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap jenjang karir perawat di Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani Pekanbaru. Akan tetapi, apabila perawat dengan pendidikan S1 mempunyai peluang sebesar 1,538 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan pendidikan perawat Ners.
2. Pelatihan yang diikuti oleh perawat tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap jenjang karir, dimana perawat dengan pelatihan tidak sesuai mempunyai peluang sebesar 1,586 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan pelatihan perawat sesuai.
3. Masa kerja perawat tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap jenjang karir, perawat dengan masa kerja kurang dari sama dengan 3 tahun mempunyai peluang sebesar 0,533 kali memiliki jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.
4. Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan jenjang karir, dimana perawat dengan promosi tidak sesuai mempunyai peluang sebesar 3,958 kali memiliki

jenjang karir tidak baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan promosi perawat sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, M. C., & Priantinah, D. (2012). Peirsepsi Karyawan Teintang Peiran Auditor Inteirnal Seibagai Peingawas, Konsultan dan Katalisator dalam Peincapaian Tujuan Peirusahaan (Studi Kasus di Hoteil Inna Garuda Yogyakarta). *Nominal Baromeiteir Riseit Akuntansi dan Manajeimein*, 1(2), 35-49.
- Andini, F. (2015). Risk factors of low back pain in workeirs. *J majority*, 4(1), 12-19.
- Asmadi. (2013). *Konseip Dasar Keipeirawatan*. Jakarta. EIGC
- Assauri, S. (2018). *Manajeimein Peimasaran (Dasar, Konseip & Strateigi)*. Deipok: PT. Raja Grafindo Peirsada.
- Budiono & Sumirah Budi peirtami. (2015) : *Konseip Dasar Keipeirawatan*. Jakarta: Bumi Meidika.
- Deiparteimein Keiseihatan RI. (1997). Peidoman Peingeilolaan Reikam Meidis Rumah. Sakit di Indoneisia. Jakarta.
- Eldy Sutrisno. (2010). *Manajeimein Sumbeir daya Manusia*. Jakarta Keincana Preinada. Meidia Group
- Hakam, F. (2018). Analisis Peinyeidiaan Reikam Meidis Pasiein Rawat Jalan Beirdasarkan Standar Opeirasional Proseidur (SOP) Di Puskeismas X. *Jurnal Manajeimein Informasi dan Administrasi Keiseihatan*, 1(1).
- Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajeimein Sumbeir Daya Manusia, Eldisi Reivisi,*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajeimein Sumbeir Daya Manusia*, Ceitakan keieimpatbeilas, Jakarta ,Peineirbit : Bumi Aksara.
- Hayeis, B., Bonneir, A. N. N., & Pryor, J. (2010). Factors contributing to nursei job satisfaction in thei acutei hospital seitting: a reiview of reiceint liteiraturei. *Journal of nursing manageimeint*, 18(7), 804-814.
- Judas, A. (2013). Mutasi dan promosi jabatan peingaruhnya teirhadap preistasi keirja peigawai pada kanwil ditjein keikayaan Neigara Sulutteinggo dan Maluku utara di Manado. *Jurnal EIMBA: Jurnal Riseit Elkonomi, Manajeimein, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Kadarisman. (2012). *Manajeimein Peingeimbangan Sumbeir Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Peirsada
- Kanja, F. J., Kasim, Z., & Riu, S. D. M. (2024). Hubungan Masa Keirja Peirawat Deingan Keipatuhan Peilaksanaan SPO Peinceigahan Reisiko Jatuh Pada Pasiein Di Ruang Rawat Inap RS TK. II Robeirt Wolteir Mongisidi. *Proteiin: Jurnal Ilmu Keipeirawatan dan Keibidanan.*, 2(1), 83-93.
- Keimeinkeis RI. Keimeintrian Keiseihatan RI. (2017). *Profil Keiseihatan Indoneisia*. Tahun2016. Jakarta: Keimeintrian Keiseihatan RI.
- Mangkuneigara,A,P. (2009). *Manajeimein sumbeir daya manusia*. Reimaja Rosdakarya. Bandung
- Marquis B.L, & Huston, C.L. (2015) *Leiadeirship Roleis and Manageimeint Functions in Nursing: Theiory and Application*. (8th eidition), Wolteirs Kluweir Heialth/Lippincott Williams & Wilkins, Philadeilphia, USA.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2010). *Keipeimimpinan dan manajeimein keipeirawatan : teiori dan aplikasi*, (Eld. 4). Jakarta : EIGC.
- Meinkeis RI. (2020). *Peiraturan Meinteiri Keiseihatan Reipublik Indoneisia Nomor 23 146 Tahun 2020 Teintang Peineiteipan dan Peirubahan Peinggolongan Psikotropika*. Jakarta: Deiparteimein Keiseihatan Reipublik Indoneisia
- Nandy, I. I., & Walangitan, M. D. (2015). Peingaruh Peinilaian Preistasi Keirja dan Lama Beikeirja Karyawan Teirhadap Peingeimbangan Karir pada PT. Peigadaian Kanwil V Manado. *Jurnal EIMBA: Jurnal Riseit Elkonomi, Manajeimein, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Notoatmodjo, S. (2010). *Meitodologi Peineilitian Keiseihatan*. Jakarta : Rineika Cipta.
- Peirmeinkeis RI Nomor 029 Tahun 2012 teintang Peirubahan atas meinteiri keiseihatan Nomor 416 Meinkeis/Peir/II/2011 teintang tarif peilayanan keiseihatan PT Akseis (peirseiro)

- Peiraturan Meinteiri Keiseihan Reipublik Indoneisia. Nomor 40 Tahun 2017. Teintang. Peingeimbangan Jeinjang Karir Profeisional Peirawat Klinis*
- Peiraturan Meinteiri Keiseihan Nomor 3 Tahun 2020 teintang Klasifikasi dan Peirizinan Rumah Sakit.*
- Robbin, S. P., & Coulteir, M. (2010). *Manajeimein Jilid I. Steipeihein P Robbins dan Mary Coulteir diteirjemahkan oleh Bob Sabram, Wibi hardani. â€œEld, 10.*
- Samsudin, (2010). *Manajeimein Sumbeir Daya Manusia.* Bandung Peineirbit Pustaka Seitia
- Sholeih, S. (1993). *Himpunan Peiraturan Keiseihan,* Jakarta: Areima
- Situmorang dan Lutfi M. (2014). *Untuk Riseit Manajeimein dan Bisnis.* Meidan: USU. Preiss.
- Sugiyono. (2018). *Meitodei Peineilitian Kuantitatif, Kualitativ, dan R&D,* peineirbit. Alfabeta, Bandung
- Sofyandi, H. (2013). *Manajeimein sumbeir daya manusia.* digilib.itbwigalumajang.ac.id
- Sujarweini, V. W. (2014). *Meitodeilogi peineilitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Peirss.
- Suroso, F. N. (2011). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Probleim- probleim Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Peil
- Suwanto. (2013). *Manajeimein sumbeir Daya Manusia.* Bandung : Alfabetha.
- Tulus T.H. Tambunan, (2011). *Peireikonomian Indoneisia: Kaian Teioritis dan Analisis Elmpiris.* Bogor: Ghalia Indoneisia
- Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 teintang Rumah Sakit. Jakarta 2009.
- Undang-undang No.38 tahun 2014 teintang keipeirawatan
- Yuniasih, Y., & Mulialeistari, S. (2016). *Peingaruh Peineimpatan Dan Komunikasi Teirhadap Kineirja Karyawan (Suatu Peineilitian Pada Staff Peigawai Non Manajeir Di Bank Tabungan Peinsiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya).* *Jurnal Elkonomi Manajeimein*, 2(2), 72-80.