

FAKTOR MOTIVASI DENGAN IMPLEMENTASI SISTEM JENJANG KARIR PERAWAT PELAKSANA

Fauziah¹, Jenny Marlindawani Purba², Roxsana Devi Tumanggor³
Universitas Sumatera Utara^{1,2,3}
fauziah.z86@yahoo.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat pelaksana dengan implementasi sistem jenjang karir di RSUD. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi dengan rancangan *cross sectional*. Data dianalisis dengan uji statistik *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *p-value* pada analisis hubungan motivasi dengan implementasi sistem jenjang karir perawat pelaksana adalah sebesar 0,022. Simpulan, terdapat hubungan antara motivasi dengan implementasi sistem jenjang karir perawat pelaksana di RSUD.

Kata Kunci: Jenjang Karir, Motivasi, Perawat Pelaksana

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the motivation of implementing nurses with the implementation of the career path system in the RSUD. The research design used is a descriptive correlation with a cross-sectional design. Data were analyzed by a chi-square statistical test. The results showed that the p-value in the analysis of the relationship between motivation and the implementation of the career path system for nurses was 0.022. In conclusion, there is a relationship between motivation and implementing the career path system for implementing nurses at RSUD.

Keywords: Career Path, Motivation, Nurse Practitioner

PENDAHULUAN

Profesionalisme menjadi tuntutan terhadap profesi perawat dalam menunjukkan eksistensi terhadap pelayanan keperawatan, dimana perawat merupakan sumber daya penting dalam penyediaan perawatan kesehatan berkualitas (Onuoha et al., 2017). Salah satu bentuk dukungan untuk profesionalisme perawat adalah melalui pengembangan jenjang karir keperawatan. Price & Reichert (2017) menyatakan bahwa sistem jenjang karir sangat efektif dalam mendukung pengembangan karir profesional. Program ini dapat meningkatkan kualitas dan aktualisasi diri perawat. Oleh sebab itu, untuk mendukung keberlangsungan program, implementasi jenjang karir membutuhkan dukungan sistematis baik dari atasan, kolega maupun layanan rumah sakit sendiri (Sandehang et al., 2019).

Sistem jenjang karir perawat di Indonesia berkembang seiring dengan tuntutan Akreditasi Rumah Sakit dan penerbitan Peraturan Menteri Kesehatan/PMK No. 40 tahun 2017 tentang Perawatan Profesional untuk Perawat Klinis (JKP2K). Namun pada pelaksanaannya sistem jenjang karir di rumah sakit Indonesia masih mengalami

kesulitan dalam pelaksanaan disebabkan kendala internal rumah sakit. Kendala ini disebabkan belum adanya acuan nasional tentang pengembangan karir profesional bagi perawat. Pengembangan karir pada saat ini lebih menekankan pada posisi struktural (*job career*) maupun fungsional, sedangkan pengembangan karir profesional (*profesional career*) fokus pada pengembangan jenjang karir profesional yang sifatnya individual (Kementerian Kesehatan, 2017).

Salah satu rumah sakit rujukan pemerintah Provinsi Aceh yang sudah melaksanakan sistem jenjang karir perawat adalah RSUD Provinsi Aceh yang berpedoman pada dua kebijakan utama, yakni aturan pemerintah Indonesia yang tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 40 tahun 2017 dan Surat Keputusan Direktur RSUD Provinsi Aceh tentang petunjuk pelaksanaan sistem jenjang karir perawat yang bertujuan untuk peningkatan kualitas pelayanan dan penghargaan pada perawat. Dengan terlaksananya sistem jenjang karir di RSUD Provinsi Aceh, perawat diharuskan melakukan pengembangan profesionalisme melalui pelatihan dan pendidikan.

Saat ini RSUD Provinsi Aceh memiliki sumber daya tenaga perawat Ners berjumlah 226 orang dan 538 orang perawat DIII Keperawatan. Jumlah tersebut menggambarkan masih kurangnya tenaga perawat profesional yaitu perawat Ners karena masih didominasi oleh jumlah yang besar dari tenaga perawat vokasi (DIII Keperawatan). Berdasarkan peraturan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017, perawat profesional adalah Ners, Ners Spesialis dan Ners Konsultan yang pendidikan keperawatannya berasal dari jenjang perguruan tinggi kesehatan. Latar belakang pendidikan akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada pasien dan pengembangan profesional perawat. Pelayanan keperawatan profesional harus didukung oleh keilmuan, keterampilan dan keahlian perawat dalam melakukan praktik keperawatan yang berkualitas (Karami et al., 2017).

Perawat di Rumah Sakit Umum Aceh mempunyai keinginan tinggi terhadap pengembangan dan perubahan terhadap karir, tetapi dukungan yang didapatkan dari organisasi manajemen rumah sakit masih rendah, temuan ini dapat dijadikan satu program terkait oleh bidang manajemen keperawatan dalam upaya meningkatkan kualitas asuhan profesional. Manajemen rumah sakit menyadari bahwa implementasi jenjang karir perawat klinik (jenjang karir fungsional) masih banyak yang harus disiapkan dan diberikan dukungan dan fasilitas, yang dimulai dari meningkatkan pendidikan tenaga perawat dan lainnya.

Rencana tindak lanjut yang dapat dilakukan rumah sakit terhadap masalah yang di atas adalah membuat aturan yang baku melalui kebijakan yang mengatur terhadap dukungan pengembangan staf terhadap pengembangan karir. Penelitian terkait sejenis yang dilakukan di Indonesia dengan metode kualitatif yang menghasilkan 7 tema secara bersama-sama menggambarkan keseluruhan proses pemetaan karir, peta karier di Rumah Sakit untuk perawat tertentu didasarkan pada tingkat pendidikan formal, lama dan sifat pengalaman kerja mereka, serta penilaian kompetensi. Proses asesmen diri dan pertimbangan terkait kompetensi di semua aspek keperawatan telah dimasukkan dalam proses perawat di Rumah Sakit (Sandehang et al., 2019).

Al-Hasan et al., (2019) menyebutkan bahwa motivasi seorang perawat dapat meningkatkan produktivitas kinerja perawat. Dengan demikian kualitas pelayanan yang didukung oleh sumber daya perawat dengan jenjang kualifikasi pendidikan sesuai kompetensi yang berkelanjutan pun akan meningkat. Keadaan tersebut menjadi salah satu pertimbangan bagi manajemen keperawatan untuk mendukung dan menjembatani

dalam upaya peningkatan pelayanan keperawatan melalui tersedianya tenaga pelayanan profesional di rumah sakit.

Hasil penelitian terkait dengan metode survei deskriptif non-eksperimental yang dilakukan pada delapan rumah sakit menunjukkan bahwa sistem jenjang karir perawat berpotensi terhadap perbaikan karir profesi keperawatan yang mengarah pada peningkatan kompetensi yang diimplementasikan melalui Pemetaan yang baik, pengawasan pada evaluasi yang sedang berlangsung, pembimbingan, kredensial, penghargaan dan pengembangan profesional berkelanjutan (Hariyati et al., 2017).

Berdasarkan penjelasan tersebut, tampak jelas bahwa penelitian tentang faktor motivasi dengan pelaksanaan sistem jenjang karir pada perawat pelaksana di RSUD penting untuk dilakukan. Perawat yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha terhadap pengembangan dan perubahan karir serta merencanakan pencapaian tujuan dalam organisasi yang berdampak pada pengembangan profesionalisme dalam memberikan asuhan keperawatan berkualitas, serta sebaliknya apabila motivasi perawat rendah akan memberikan dampak minimal terhadap organisasi dan pekerjaan (Al-Hasan et al., 2019; Sari & Zainaro, 2018). Oleh karena itu, implementasi sistem jenjang karir pada perawat pelaksana akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas dan pengembangan berkelanjutan.

Penelitian terhadap faktor motivasi dengan implementasi jenjang karir pada perawat pelaksana belum pernah dilakukan di Rumah Sakit Umum Aceh. Hal ini dikarenakan implementasi sistem jenjang karir baru saja diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Sedangkan untuk Rumah Sakit Umum Daerah dengan akreditasi B belum menerapkan sistem jenjang karir klinik perawat pelaksana karena belum ada kesiapan rumah sakit untuk melaksanakan sistem jenjang karir tersebut. Hal ini dipengaruhi karena masih banyak dijumpai tenaga perawat pelaksana yang memberikan pelayanan keperawatan dengan jenjang pendidikan Diploma-III keperawatan.

Fenomena yang diuraikan sebelumnya dapat menjadi masalah bagi rumah sakit karena pelayanan keperawatan yang bermutu dan profesional harus didukung oleh tenaga yang berkompeten dengan jenjang pendidikan minimal S1 keperawatan (Ners), sehingga mutu pelayanan keperawatan yang berkualitas dapat tercapai. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu kajian mengenai pengaruh faktor motivasi dengan implementasi sistem jenjang karir pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Aceh guna mengetahui hubungan antara kedua aspek tersebut dalam mengembangkan sikap profesionalisme perawat pelaksana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di RSUD provinsi Aceh selama 4 bulan yakni sejak bulan April s/d Juli 2019. Populasi seluruh perawat pelaksana Ners berjumlah 226 orang dengan sampel perawat pelaksana Ners berjumlah 126 orang dengan masa kerja satu tahun. Sampel penelitian didapatkan dengan teknik *cluster sampling*. Besar sampel dihitung memakai tabel *Power Analysis* dengan power $(1-\beta) = .80$, *effect size* $(\gamma) = .25$ dan $\alpha = .05$. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah instrumen yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan mekanisme pengajuan validitas kuesioner kepada orang yang ahli di bidangnya.

Instrumen terdiri dari tiga bagian, yakni instrumen data demografi, instrumen hubungan motivasi dan persepsi perawat sebanyak 9 pertanyaan serta instrumen implementasi jenjang karir sejumlah 7 pertanyaan. Pengukuran instrumen dengan menggunakan empat skala likert. Sebelum instrumen diujikan kepada sampel penelitian, peneliti melakukan reliabilitas instrumen dengan hasil *cronbach alpha* $\geq 0,70$ yang dilakukan pada 30 orang perawat di rumah sakit berbeda, bertujuan untuk melihat pemahaman dan kesulitan perawat terhadap materi yang digunakan dalam penelitian. Setelah mendapatkan persetujuan etik dari komite etik RSU Provinsi Aceh penelitian baru bisa dilaksanakan. Penelitian ini telah melewati uji lolos etik dari Komite Etik RSU Provinsi Aceh dengan nomor persetujuan etik: 93/EA/FK-RSU/2020.

HASIL PENELITIAN

RSU Provinsi Aceh merupakan RS pemerintah berkonsep syariat Islam. Hal ini tergambar dari identitas RS yang mengabadikan nama-nama ruang perawatan pasien dengan nama kota dan tempat yang ada di Madinah dan Mekkah, kota yang sangat berarti bagi umat Islam. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa seluruh perawat di RS beragama Islam dengan persebaran tenaga perawat profesional Ners masih kurang, sehingga belum terdistribusi merata di tiap ruangan. Di satu sisi jumlah perawat Ners tinggi di beberapa ruang, hal ini dikarenakan ruangan tersebut yaitu ruang Mina, Raudhah, ICU, ternyata dibagi lagi menjadi beberapa ruang dengan melayani perawatan pasien dengan spesifikasi penyakit berbeda-beda.

Perawat di RSU Provinsi Aceh sudah mendapat kewenangan klinis yang diperoleh melalui kredensial (proses mendapatkan kewenangan klinis). Semua perawat sudah lulus kredensial jenjang karir berdasarkan mekanisme yang telah ditentukan melalui penilaian jenjang pendidikan, pengalaman kerja dan dokumen terkait lainnya dengan ketentuan yang dilaksanakan oleh tim kredensial rumah sakit di bawah binaan komite keperawatan RSU Provinsi Aceh.

Tabel. 1
Distribusi Frekuensi Variabel Independen dan Dependen Berdasarkan Karakteristik

Demografi	N	%
Unit Kerja		
Unit Ruang Zam-Zam	11	8,7
Unit Ruang Aqsa	11	8,7
Unit Ruang Nabawi	5	4,0
Unit Ruang Safa	4	3,2
Unit Ruang Bedah/Raudhah	25	19,8
Unit Ruang Gawat Darurat	6	4,8
Unit Ruang Anak/Arafah	5	4,0
Unit Ruang Saraf/Mina	22	17,5
Ruang Operasi/OK	11	8,7
Unit Ruang lainnya/Ruang KU	11	8,7
Ruang ICCU	7	5,6
Ruang HCU Surgical	4	3,2
Ruang PICU	4	3,2
Jenis Kelamin		
Perempuan	93	73,8
Laki-Laki	33	26,2
Masa Kerja		
1-3 tahun	15	11,9
4-6 Tahun	68	54

7-10 tahun	35	27,8
11-20 tahun	7	5,6
>20 tahun	1	0,8
Mengikuti Kredensial Jenjang Karir		
Belum	0	0
Sudah	126	100
Level Jenjang Karir		
PKI	18	14,3
PKII	65	51,6
PKIII	35	27,8
PKIV	7	5,6
PKV	1	0,8
Motivasi		
Rendah	48	38,1
Tinggi	78	61,9

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji univariat, didapatkan data bahwa faktor motivasi dengan kategori tinggi lebih banyak dibandingkan dengan kategori rendah. Data demografi menunjukkan bahwa mayoritas pengalaman kerja perawat berada pada masa kerja 4 s/d 6 tahun yaitu 36 orang atau 28,57% dari total sampel. Ini artinya perawat dengan masa kerja tersebut seharusnya sudah berada di level jenjang karir perawat klinis II(dua).

Temuan ini berpengaruh kepada pelaksanaan kewenangan klinis perawat pada tiap level tingkatan jenjang karir. Apabila di tiap level tingkatan jenjang karir masih kurang tenaga perawat profesional Ners akan berdampak dalam pemberian asuhan keperawatan pasien dan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan.

Tabel. 2
Uji Bivariat-Seluruh Variabel Penjenjangan Karir

Variabel	N		p-Value	
	Kurang f(%)	Baik f(%)		
Unit Kerja				
Unit Ruang Zam-Zam	6 (4,8)	5 (4)	0,988	
Unit Ruang Aqsa	6 (4,8)	5 (4)		
Unit Ruang Nabawi	3 (2,4)	2 (1,6)		
Unit Ruang Safa	2 (1,6)	2 (1,6)		
Unit Ruang Bedah/Raudhah	13 (10,3)	12 (9,5)		
Unit Ruang Gawat Darurat	5 (4,0)	1 (0,8)		
Unit Ruang Anak/Arafah	3 (2,4)	2 (1,6)		
Unit Ruang Saraf/Mina	14 (11,1)	8 (6,3)		
Ruang Operasi/OK	6 (4,8)	5 (4,0)		
Unit Ruang lainnya/Ruang KU	7 (5,6)	4 (3,2)		
Ruang ICCU	5 (4,0)	2 (1,6)		
Ruang HCU Surgical	3 (2,4)	1 (0,8)		
Ruang PICU	3 (2,4)	1 (0,8)		
Jenis Kelamin				
Perempuan	55 (43,7)	38 (30,2)		0,684
Laki-Laki	21 (16,7)	12 (9,5)		
Masa Kerja				
1-3 tahun	11 (8,7)	4 (3,2)	0,605	
Tahun	39 (31,0)	29 (23,0)		
7-10 tahun	22 (17,5)	13 (10,3)		
11-20 tahun	3 (2,4)	4 (3,2)		

>20 tahun	1 (0,8)	0	
Mengikuti Kredensial Jenjang Karir			
Belum	0	0	
Sudah	76 (60,3)	50 (39,7)	-
Level Jenjang Karir			
PKI	11 (8,7)	7 (5,6)	
PKII	38 (30,2)	27 (21,4)	
PKIII	23 (18,3)	12 (9,5)	0,790
PKIV	3 (2,4)	4 (3,2)	
PKV	1 (0,8)	0	
Motivasi			
Rendah	35 (27,8)	13 (10,3)	0,026*
Tinggi	41 (32,5)	37 (29,4)	

Tabel. 3
Distribusi Bivariat Berdasarkan Karakteristik Responden Menggunakan Regresi Logistik Sederhana

Variabel	p-Value
Unit Kerja	0,244
Jenis Kelamin	0,649
Masa Kerja	0,588
Mengikuti Kredensial Jenjang Karir	-
Level Jenjang Karir	0,911
Motivasi	0,022

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perawat masih rendah dalam peningkatan jenjang karir. Gambaran data ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya perawat profesional di RSUD Provinsi Aceh yang memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, sehingga berdampak terhadap pelayanan yang diterima oleh pasien. Penelitian yang dilakukan Hariyati et al., (2017) menunjukkan bahwa perawat memiliki tanggung jawab memastikan keselamatan pasien dengan kompetensi yang memadai dan tersedianya program untuk mengoptimalkan kompetensi perawat sebagai upaya pendampingan terhadap perawat dalam memberikan perawatan yang kompeten.

Karami et al., (2017) mengatakan bahwa kurangnya sumber daya manusia (SDM) perawat ners menunjukkan kurangnya motivasi perawat untuk pengembangan profesionalitas kerja, yang dapat mempengaruhi standar pemberian asuhan keperawatan profesional keperawatan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang rendah menggambarkan kompetensi perawat juga rendah (Asadi et al.,2019). Hal ini disebabkan motivasi kerja mempengaruhi perilaku dan kinerja perawat saat memberikan praktik keperawatan berkualitas tinggi (Onuoha et al., 2017).

Pelayanan keperawatan profesional harus didukung oleh tenaga yang kompeten dalam keilmuan dan praktik berbasis *evidence (Evidence Based Practice)* karena perawat memiliki tanggung jawab untuk memastikan keselamatan pasien (Pertiwi et al., 2018). Program jenjang karir memberikan ketersediaan akses melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi perawat dan merupakan upaya yang sangat penting dalam memfasilitasi optimalisasi kompetensi perawat dalam memberikan perawatan yang kompeten dan aman (Haryati et al., 2017). Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendapatkan bahwa motivasi dengan *p-value* = 0,022, yang menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan implementasi sistem jenjang karir.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi perawat terhadap implementasi jenjang karir masih rendah. Masih banyaknya dijumpai perawat dengan jenjang Diploma-III keperawatan yang memberikan pelayanan keperawatan di setiap ruang rawat inap rumah sakit. Hal ini menjadi suatu kendala yang dihadapi perawat dikarenakan oleh beberapa masalah umum, antara lain sulit mendapat izin belajar dari atasan karena akan terganggu jam dinas *shift* perawat dalam pelayanan keperawatan dengan aktivitas belajar. Faktor motivasi berperan dalam peningkatan kinerja untuk mencapai strategi pencapaian karena ketika motivasi perawat baik, puas dengan pekerjaan mereka, secara efektif memanfaatkan dan meningkatkan kompetensi untuk mencapai visi organisasi dan pengembangan profesi, sebaliknya apabila perawat tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku seperti ketidakhadiran, pemberontakan dan sikap yang mempengaruhi kinerja mereka yang menyebabkan hilangnya produktivitas dan efektivitas dalam organisasi pelayanan (Al-Hasan et al., 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karami et al., (2017) yang menunjukkan bahwa rendahnya komitmen organisasi menyebabkan berbagai masalah seperti *turnover*, pengembangan profesional rendah, penurunan kualitas pelayanan dan berkurangnya pendapatan organisasi. Sebaliknya apabila komitmen organisasi tinggi dapat menciptakan produktivitas dan profesionalisme tenaga profesional tinggi seperti yang dilakukan di Cina dan USA pada praktik keperawatan pada kedua negara tersebut. Chaghari et al., (2017) mengemukakan pengembangan karir merupakan harapan seluruh perawat yang dapat diwujudkan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik.

Rumah sakit berkewajiban meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatan kompetensi perawat melalui pengembangan berkelanjutan (Liu & Aunguroch, 2018). Besarnya pengaruh peran perawat terhadap peningkatan standar pelayanan kesehatan menjadi salah satu perhatian manajemen rumah sakit untuk menjembatani masalah-masalah pengembangan karir perawat dengan kebijakan dan program-program terkait. Sehingga memudahkan akses bagi perawat untuk mendapatkan pendidikan/pelatihan baik internal/eksternal yang terintegrasi dan tersosialisasi kepada perawat berdasarkan mekanisme yang diatur oleh rumah sakit (Chaghari et al., 2017).

Riset menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem jenjang karir dapat memberikan motivasi pada perawat untuk mengembangkan diri secara lebih luas dalam karir keperawatan (Baljoon et al., 2018). Motivasi adalah kunci perubahan bagi perawat dalam pengembangan profesionalisme (Asadi et al., 2019). Dengan adanya motivasi yang tinggi, dapat meningkatkan kompetensi perawat sehingga mampu memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas karena motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dari individu (intrinsik) dan faktor organisasi (ekstrinsik), yaitu tempat kerja (Alhakami & Baker, 2018). Faktor individu (intrinsik) yang berpengaruh adalah seperti usia perawat, pengalaman, tingkat pendidikan dan jabatan dalam karir sehingga karakteristik dari faktor-faktor tersebut menjadi pendukung bagi perawat dalam mengembangkan jenjang karir.

Jenjang karir perawat saat ini rata-rata berada pada PK I, ini disebabkan karena masa kerja perawat masih berada pada Diploma-III Keperawatan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI No 40 Tahun 2017 bahwa pengembangan jenjang karir perawat dilihat dari tingkat pendidikan dan masa kerja. Adapun penerapan jenjang karir perawat di rumah sakit saat ini masih berada pada level PK III, untuk PK tertinggi IV dan V belum terimplementasi dengan baik serta pengembangan karir perawat masih berfokus pada pengembangan karir secara struktural.

Pegawai di Rumah Sakit saat ini memiliki pengembangan karir melalui program pelatihan dan pendidikan jenjang yang lebih tinggi (Ryandini & Nurhadi, 2020). Oleh sebab itu, perawat yang bekerja dengan motivasi tinggi dengan kompetensi dan profesionalisme yang mumpuni akan berdampak pada kegiatan pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan Baljoon et al., (2018) mendapatkan hasil bahwa terdapat beberapa hal yang bersifat eksternal namun mempengaruhi motivasi perawat. Pada level organisasi, rumah sakit dan manajemennya merupakan faktor yang menentukan kebijakan keuangan, pengawasan, pemberdayaan, promosi, penghargaan (Alhakami & Baker, 2018). Motivasi penting dalam meningkatkan prestasi kerja yang mendorong perawat untuk mencari dan mencapai kepuasan kebutuhan (Al-Hasan et al., 2019).

Motivasi yang rendah terhadap pengembangan karir perawat dengan masa kerja yang lama merupakan gambaran motivasi intrinsik yang lemah yang berpengaruh kepada pengembangan profesionalisme dan kompetensi perawat (Baljoon et al., 2018). Pengembangan profesional perawat senior harus didukung oleh manajemen rumah sakit sebagai satu faktor pendorong dari motivasi ekstrinsik perawat terhadap dukungan peningkatan kualitas sumber daya keperawatan (Price & Reichert, 2017). Apabila manajer keperawatan mendukung dan menghargai pengembangan staf keperawatan, maka akan muncul dorongan untuk menunjukkan hasil kinerja yang maksimal.

Penelitian menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja perawat, antara lain peningkatan gaji, kesempatan untuk peningkatan pendidikan dan pelatihan, kenaikan jabatan dan penghargaan (Onuoha et al., 2017). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asadi et al., (2019) yang menemukan bahwa pentingnya motivasi ekstrinsik dalam organisasi untuk mempertahankan perawat dalam periode tertentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Sedangkan motivasi yang bersifat intrinsik dapat mendorong perawat untuk berprestasi dalam pengembangan karir yang kompeten di rumah sakit. Semakin tinggi motivasi intrinsik maka kinerja perawat akan semakin baik (Ryandini & Nurhadi, 2020).

Motivasi ekstrinsik menjadi satu jalan yang mendorong perawat mengembangkan dirinya melalui struktur organisasi, desain pekerjaan, supervisi dan dukungan manajer terhadap pengembangan profesionalisme perawat untuk bekerja dengan baik (Gunawan et al., 2019). Pengembangan profesional tenaga kesehatan harus menjadi prioritas pihak rumah sakit sebagai upaya menjamin peningkatan kompetensi perawat (Liu & Aunguroch, 2018) masih kurangnya tenaga profesional Ners di RSUD Provinsi Aceh menjadi perhatian bagi pihak manajemen rumah sakit untuk mendorong perawat melanjutkan pendidikan sebagai bentuk dukungan terhadap penyediaan staf berkompeten di rumah sakit.

Menurut Alhakami & Baker (2019) motivasi kerja perawat harus dipenuhi dan dipertimbangkan oleh manajemen keperawatan dan organisasi rumah sakit. Perawat di RSUD Provinsi Banda Aceh sebagian besar adalah PNS dengan besaran gaji yang sama di seluruh Indonesia sebagaimana standar Pemerintah. Hal ini menjadi salah satu faktor penunjang bagi perawat, dimana kenaikan jenjang karir perawat semestinya diiringi dengan kenaikan penghargaan berupa remunerasi. Terkait remunerasi masih ada permasalahan terhadap jasa yang diterima perawat yang berbeda-beda di tiap rumah sakit. Hal ini dapat terjadi karena jasa remunerasi jenjang karir dipengaruhi oleh kesiapan internal dari tiap rumah sakit yang menyelenggarakan sistem jenjang karir.

Jenjang karir perawat memberikan manfaat besar bagi perawat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan kompetensi yang didapatkan melalui

Continuous Professional Development (CPD). CPD adalah panduan yang dikembangkan sebagai pedoman dalam penerapan pemberian pendidikan kesehatan yang disertai dengan alur dan modul untuk pengembangan keperawatan berkelanjutan bagi perawat terampil dalam memberikan asuhan keperawatan. CPD yang dibahas di sini dapat didefinisikan sebagai keadaan memiliki pengetahuan, penilaian, keterampilan, energi, pengalaman dan motivasi yang dibutuhkan untuk merespons tuntutan profesional seseorang (Hariyati et al., 2017).

Perawat dengan motivasi kerja yang baik memberikan lebih banyak layanan produktif. Sebaliknya, mereka yang kurang memiliki motivasi menunjukkan kinerja yang kurang (Asadi et al., 2019). Perawat dengan motivasi tinggi akan mengalami tren baru dalam keperawatan, meningkatkan pengetahuan mereka, meningkatkan keterampilan, menumbuhkan kepuasan karir dan promosi karir (Suangga & Tuppal, 2017).

SIMPULAN

Motivasi berhubungan dalam peningkatan karir seorang perawat pelaksana di rumah sakit, sehingga motivasi perawat yang tinggi akan menjadi faktor pendorong kuat dalam mengembangkan profesionalisme melalui pendidikan dan pelatihan.

SARAN

Rumah sakit sebagai organisasi yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat umum sebaiknya memperhatikan profesionalitas perawat dengan memfasilitasi jenjang karir perawat serta memberikan penghargaan untuk meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja. Selain itu, para pemegang kebijakan sebaiknya memperhatikan hal ini dengan membuat aturan jelas akan kesejahteraan perawat yang berpengaruh pada motivasi dan kinerja profesional perawat di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhakami, I. Y., & Baker, O. G. (2018). Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. *Iris Journal of Nursing & Care*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.33552/IJNC.2018.01.000503>
- Al-hasan, S. M. I., Tengku, P., & Arriff, M. (2019). The Effects of Motivation on Job Performance of Nurses in Jordanian Nursing Hospitals. *International Journal of Engineering Research and Management (IJERM)*, 6(5), 47–54. https://www.ijerm.com/download_data/IJERM0605016.pdf
- Asadi, N., Memarian, R., & Vanaki, ZZ. (2019). Motivation to Care: A Qualitative Study on Iranian Nurses. *National Library of Medicine*, 27(4), 1-7. <https://dx.doi.org/10.1097%2Fjnr.0000000000000294>
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018). Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practice*, 6(5), 1-10. <https://doi.org/10.9790/1959-0602041323>
- Chaghari, M., Saffari, M., Ebadi, A., & Ameryoun, A. (2017). Empowering Education: A New Model for In-service Training of Nursing Staff. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 5(1), 26–32. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28180130/>
- Gunawan, N. P. I. N., Novita, I., Tutik, R., Hariyati, S., & Gayatri, D. (2019). Motivation as a Factor Affecting Nurse Performance in Regional General Hospitals: A Factors Analysis. *Journal Enfermeria Clinical*, 29(2), 515-520. <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>

- Hariyati, R. T. S., Igarashi, K., Fujinami, Y., Susilaningsih, S. F., & Prayenti, P. (2017). Correlation between Career Ladder, Continuing Professional Development and Nurse Satisfaction: A Case Study in Indonesia. *International Journal of Caring*, *10*(3), 1490–1497. http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/42_hariyati_original_10_3.pdf
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' Professional Competency and Organizational Commitment: Is It Important for Human Resource Management? *Journal Pone*, *12*(11), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Kementerian Kesehatan. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/112121/permenkes-no-40-tahun-2017>
- Liu, Y., & Aunguroch, Y. (2018). Current Literature Review of Registered Nurses' Competency in the Global Community. *Journal of Nursing Scholarship*, *50*(2), 191–199. <https://doi.org/10.1111/jnu.12361>
- Onuoha, P., Stephen, A., Bernard, P., Corban, A., & Mahabir M. I. R. D. (2017). Factors that Contribute to Work Motivation and Job Satisfaction among Hospital Nurses in Trinidad and Tobago. *International Journal of Health Sciences and Research*, *7*(1), 208–217. https://www.ijhsr.org/IJHSR_Vol.7_Issue.1_Jan2017/30.pdf
- Pertiwi, B., Hariyati, R. T. S., & Anisah, S. (2018). SWOT Analysis of Nursing Clinic Professional Career Ladder System (SJKP2K) in Military Hospital Jakarta. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, *1*(1), 60–67. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v1i1.11>
- Price, S., & Reichert, C. (2017). The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care: Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span. *Administrative Sciences*, *7*(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/admsci7020017>
- Ryandini, P. T., & Nurhadi, M. (2020). The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital. *Jurnal INJEC*, *5*(1), 8–14. <http://dx.doi.org/10.24990/injec.v5i1.276>
- Sandehang, P. M., Tutik, R., Hariyati, S., & Rachmawati, I. N. (2017). Nurse Career Mapping: A Qualitative Case Study of a New Hospital. *Journal BMC Nurse*, *18*(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0353-z>
- Sari, M. R., & Zainaro, A. M. (2018). Motivasi Perawat dan Gaya Kepemimpinan terhadap Ronde Keperawatan. *Holistik Jurnal Kesehatan*, *12*(4), 244–252. <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/holistik/article/view/38>
- Suangga, F., & Tuppal, C. P. (2017). Motivation among Indonesian Nurses in Pursuing Continuing Professional Education and Its Relationship to Their Competencies. *Nurse Media Journal of Nursing*, *7*(1), 24–34. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/medianers/article/view/15125/11490>