

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir di RSUD Kota Semarang, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir perawat baik yaitu sebanyak 74,1%.
2. Karakteristik perawat yaitu perawat sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 77,8%, berusia 20-29 tahun yaitu sebanyak 57,4%, memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 64,8%, memiliki pendidikan terakhir DIII Keperawatan yaitu sebanyak 75%, memiliki status kepegawaian BLU sebanyak 75,9% dan memiliki status jenjang karir PK I yaitu sebanyak 67,6%.
3. Tahap stimulasi pada persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir baik yaitu sebanyak 97,2%.
4. Tahap registrasi pada persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir baik yaitu sebanyak 56,5%.
5. Tahap interpretasi pada persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir baik yaitu sebanyak 59,3%.
6. Tahap umpan balik pada persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir baik yaitu sebanyak 51,9%.

B. Saran

1. Untuk Bidang Keperawatan RSUD Kota Semarang
 - a. Meningkatkan persepsi baik perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir dengan menyiapkan sistem jenjang karir berdasarkan kompetensi dan mensosialisasikannya kepada perawat.
 - b. Memberikan informasi mengenai 4 tahapan uji kompetensi yaitu tahap pendaftaran, tahap pemenuhan kompetensi, ujian kompetensi dan penetapan jenjang karir baru.
 - c. Memberikan informasi jalur karir, rencana karir dan dukungan manajemen terhadap perawat untuk pencapaian karir misalnya dukungan dana dalam peningkatan pendidikan formal bagi perawat.
 - d. Mengusulkan kepada direktur untuk segera meresmikan kebijakan jenjang karir berdasarkan kompetensi di RSUD Kota Semarang.
2. Untuk Perawat Rawat Inap RSUD Kota Semarang
 - a. Perawat dapat menambah pengetahuan mengenai uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir dengan memperhatikan sosialisasi yang diberikan kepala ruang atau dengan peka terhadap informasi di lingkungan mengenai uji kompetensi.
 - b. Perawat dapat berperan aktif terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir dengan berusaha mendapat informasi

terbaru mengenai kebijakan dari rumah sakit dengan bertanya kepala ruang.

- c. Meningkatkan pengetahuan mengenai uji kompetensi dan jenjang karir melalui proses belajar, pendidikan dan pelatihan atau seminar-seminar.
3. Untuk peneliti selanjutnya
 - a. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi persepsi perawat terhadap uji kompetensi.
 - b. Demi lebih baiknya penelitian, sehingga untuk peneliti selanjutnya disarankan agar dalam pengumpulan data dapat menggunakan metode yang lain misalnya, observasi atau wawancara mendalam (*indeep interview*).

DAFTAR PUSTAKA

1. Thoha M. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2008.
2. Robbins SP. Perilaku Organisasi. Edisi kese. Jakarta: Gramedia; 2006.
3. Huse E. Konsep Dasar dan Aplikasinya. 1999.
4. Wahyuni T. Hubungan Jenis Kelamin Dengan Perilaku Seksual Pranikah Pada Remaja Di SMA 1 Sragen. Semarang: Universitas Muhammadiyah Semarang; 2009.
5. Reza, Rahmad Septian. Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro; 2015
6. Wahyuningsih TH. Motivasi Perawat Mengikuti Uji Kompetensi Dalam Rangka Peningkatan Jenjang Karir Di Rumah Sakit Mardi Rahayu Kudus. Semarang: Universitas Diponegoro; 2009.
7. Republik I. Peramenpan No. 25 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya. 2014.
8. Marquis, Huston. Leadership Roles and Management Function In Nursing : Theory And Application. USA: Lippincot Williams and Wilkins Inc; 2010.
9. Nursalam. Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional. Surabaya: Penerbit Salemba Medika; 2002.
10. Twistiandayani R. Pengaruh Uji Kompetensi Dalam Jenjang Karir Terhadap Motivasi Perawat Untuk Peningkatan Kompetensi Di RS Petrokimia Gresik Graha Husada. Semarang: Universitas Diponegoro; 2014.
11. Indonesia R. Permenkes No. 49 Tahun 2013 tentang komite keperawatan. 2013.
12. Reid U V. Regional Examination for Nurse Registration, Commonwealth Caribbean. Int Nurs Rev [Internet]. 2000;47(3):174–83. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11043487>
13. Sudiby A. Penyusunan Formula Pembagian Insentif Jasa Perawat Berdasarkan Performance Related Pay Constructing a Formula for Remuneration of Incentive Distribution for Nurse ' s Service Based on Performance Related Pay. Nursing (Lond). 2006;(September).
14. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Keteknisan Medis. Petunjuk Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di Rumah Sakit. 2013. 1-5 p.
15. Primadi. Kebijakan dalam Pelakasanaan dan Persiapan Uji Kompetensi. Jakarta: BPPSDMK; 2010.
16. Muchlas M. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: MMR UGM; 1999.

17. S. N. Promosi Kesehatan. Teori dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2005.
18. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Keteknisan Medis. Petunjuk Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Di Rumah Sakit. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementrian RI; 2013.
19. Huse E, Bowdith L. Behaviour in Organization : a system approach to managing. 1997.
20. Depkes RI. Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat. Jakarta: Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medis; 2006.
21. Simamora H. Menejemen Sumber Daya Manusia. 3rd ed. Yogyakarta: YKPN; 2004. 64-70 p.
22. Swarth J. Stres dan nutrisi. Jakarta: Bumi Aksara; 2006.
23. Nursalam. Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrument Penelitian Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika; 2008.
24. Danim S. Riset Keperawatan : Sejarah dan Metodologi. Jakarta: EGC; 2003.
25. Nasution S. Metode Research. Jakarta: Bumi Aksara; 2006.
26. Setiadi. Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2007.
27. Riyanto. Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika; 2009.
28. S A. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar; 2004.
29. Sugiyono. Metodologi Penelitian Administras. Bandung: Alfabetha; 2003 p.
30. Sukardi. Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta: Bumi Aksara; 2008.
31. Malhotra N. BD. Marketing Research: An Applied Approach 3rd European Edition. UK: Pearson Education; 2007.
32. H. R. Statistik Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika; 2012.
33. A A. Penelitian Keperawatan dan Analisa Data. Jakarta: Salemba Medika; 2009.
34. H R. Statistik Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika; 2012.
35. Swarjana IK. Metodologi penelitian kesehatan. Yogyakarta: ANDI; 2012.
36. Ella Y. Etika Penelitian Keperawatan. Riau: University of Riau; 2008.
37. Robbins, S.P. Psikologi Organisasi Edisi 8. Jakarta:Prehallindo;2001
38. Wahyudi, Iwan. Hubungan Persepsi Perawat Tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Konerja Perawt Pelaksana Di RSUD dr. Slamet Garut. Jakarta: Universitas Indonesia; 2010

39. Prihetti, Hernik. Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dengan Perawat Kontrak Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Di RSUD Kraton Pekalongan. Semarang: Universitas Muhammadiyah Semarang; 2014
40. Suroso, Jebul. Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat RSUD Banyumas. Jakarta: Universitas Indonesia;2011
41. Sugihartono, dkk. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta. UNY Press; 2007
42. Desvianto, Sofyan. Studi Fenomenologi : Proses Pembentukan Persepsi Mantan Pasien Depresi Di Rumah Pemulihan Soteria. Surabaya: Universitas Kristen Petra;2013
43. Learning Procces. [homepage on the internet]. c1999 [updated 2003 November 11; cited 2009 September 25]. Available from: http://www.dynamicflight.com/avcfibook/learning_process
44. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Telinga Sehat Pendengaran Baik. c2010 [cited 2010 Juli 17]. Available from: <http://www.depkes.go.id/index.php/berita/press-release/840-telinga-sehatpendengaran-baik.html>.
45. DeVito, J.A. *Human communication-The basic course (10th Ed)*. Boston : Pearson Education Inc;2006
46. Mutinik, dkk. Gambaran Persepsi Perawat Tentang Jenjang Karir Di RSUD Tugurejo Semarang. Semarang: STIKES Ngundi Waluyo Ungaran;2014
47. Riduwan, Malik. Teori Motivasi dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Jakarta:Rineka Cipta;2002
48. Primadi, O. Gambaran Kesehatan Lanjut Usia di Indonesia. Buletin Jendela Data dan Informasi Kesehatan; 2013
49. Nursalam & Efendi, F. Pendidikan Dalam Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika;2008
50. Leavitt, Harold J.1978. *Managerial Psychology*. Dalam Alex Sobur. Psikologi Umum. Bandung : CV. Pustaka Setia: 2009
51. Rakhmat, Jalaludin. Psikologi Komunikasi, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya: 2003
52. Wasis. Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat. Jakarta : EGC : 2008
53. Siagian. S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara : 2009
54. Seniati, A., N. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia, Disertasi Psikologi Industri dan Organisasi. Fakultas Psikologi. PPS UI. 2002