



HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KETERAMPILAN PERAWAT DI RAWAT INAP

Zahratunnisa^{1*}, Mohammad Basit², Ali Rakhman Hakim²

¹Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Sari Mulia, Jl. Pramuka No.2, Pemurus Luar, Banjarmasin Timur, Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70238, Indonesia

²Program Studi Sarjana Farmasi, Fakultas Kesehatan, Universitas Sari Mulia, Jl. Pramuka No.2, Pemurus Luar, Banjarmasin Timur, Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70238, Indonesia

*zahratuntamban@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga, individu berproses meningkatkan kemampuannya agar mencapai kualitas karir yang diinginkan. Kurangnya keterampilan perawat menjadi kritikan dan keluhan. Banyaknya keluhan terhadap perawat yang tidak bersikap terampil seperti perawat tidak sigap dalam memberikan pengobatan pada pasien, tidak empati, lambat dalam bertindak dapat menyebabkan ketidakpuasaan pasien dan memungkinkan timbulnya komplain. Kualitas pelayanan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasaan pasien dan memungkinkan timbulnya komplain, kritikan, bahkan tuntutan. Tujuan untuk mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan pendekatan studi cross sectional. Jumlah sampel sebanyak 33 responden dengan teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan uji spearman rank dengan nilai signifikan $p = < 0,05$. Hasil analisis bivariat menggunakan uji spearman rank diperoleh nilai $p = 0,00$ oleh karena $p < 0,05$ maka dinyatakan adanya hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Koefisien korelasi (r) dengan nilai $r = 0,657$ menunjukkan hubungan kuat (0,51-0,75). Ada hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di Instalasi Rawat Inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

Kata kunci: keterampilan perawat; pelayanan rumah sakit; pengembangan karir

THE RELATIONSHIP OF CAREER DEVELOPMENT TO NURSE SKILLS IN INPATIENT DR. H. MOCH ANSARI SALEH HOSPITAL BANJARMASIN

ABSTRACT

Career development plays an important role in improving performance. Thus, individuals are in the process of improving their abilities in order to achieve the desired career quality. The skills of a nurse are essential for a nurse to have in improving the quality of service. Poor quality of service can cause patient dissatisfaction and allow complaints, criticism, and even demands to arise. Objective to determine the relationship of career development to the skills of nurses in inpatient hospitals. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin This study used quantitative methods using a cross-sectional study approach. The sample size was 33 respondents with total sampling technique. Data were analyzed using spearman rank test with significant value $p = < 0.05$. The results of bivariate analysis using spearman rank test obtained a value of $p = 0.00$ because $p < 0.05$ it was stated that there was a relationship between career development and nurse skills in Patchouli inpatient installations 1 and 2 Dr. Moch Hospital. Ansari Saleh Banjarmasin. The correlation coefficient (r) with the value of $r = 0.657$ shows a strong relationship (0.51-0.75). There is a relationship between career development and nurse skills in Patchouli Inpatient Installation 1 and 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Keywords: career development; hospital services; nursing skills

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat (Halawa, 2021). Rumah sakit sebagai penyedia layanan jasa memiliki kinerja pelayanan yang terstandarisasi untuk memberikan pelayanan yang baik sehingga menghasilkan kepuasan pasien (Sany, 2018). Kinerja suatu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh upaya tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan 24 jam salah satunya adalah perawat (Chairina et al., 2019). Banyak kendala yang dapat timbul dalam pemberian pelayanan yang dapat menimbulkan kekurangan, sehingga tingkat pelayanan yang rendah mempengaruhi kepuasan pasien terhadap kualitas pelayanan (Fransisca et al., 2016). Menurut Sukamto et al., (2020) pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga, individu berproses meningkatkan kemampuannya agar mencapai kualitas karir yang diinginkan (Distyawaty, 2017). Pengaplikasian dari pengembangan karir bertujuan merencanakan karir untuk menempatkan posisi perawat berdasarkan keahlian, kompetensi, kemampuan dan pendidikan (Reza et al., 2019). Oleh karena itu, melalui penilaian pengembangan karir dapat dinilai melalui 6 indikator yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kesetiaan organisasi (Soetjipto, 2019).

Pada penelitian sebelumnya ada hubungan signifikan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja, pengalaman kerja menunjukkan t hitung (2,6667) dan pada latar belakang pendidikan t hitung (3,675) maka keduanya lebih dari r tabel (1,66864) (Pitriyani & Halim, 2020). Penelitian lainnya oleh Hadinata et al., (2019) menunjukkan pelatihan (p value = 0,018) sehingga ada hubungan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja perawat. Sedangkan, pada penelitian Poniwatie & Mahsina (2018) menunjukkan prestasi kerja dengan t hitung (6,638), loyalitas/kesetiaan kerja (3,167) lebih besar dari t tabel (1,67412) maka kedua variabel berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga, melalui 6 indikator pengembangan karir tersebut dapat meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas layanan rumah sakit karena kinerja perawat yang tinggi merupakan kunci pelayanan yang berkualitas terhadap pasien yang sakit maupun sehat (Wisuda & Putri, 2019). Keterampilan seorang perawat merupakan suatu hal yang esensial untuk dimiliki oleh seorang perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Meilina & Bernarto, 2021). Kualitas pelayanan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan pasien dan memungkinkan timbulnya komplain, kritikan, bahkan tuntutan. Pasien sekarang memahami haknya dalam mendapatkan pelayanan yang bermutu (Kasim & Sihaloho, 2022).

Perawat diharapkan untuk bersikap selalu ramah, bertabiat lembut, dapat dipercaya, terampil, cakap dan memiliki tanggung jawab moral yang baik. Kurangnya keterampilan perawat menjadi kritikan dan keluhan. Banyaknya keluhan terhadap perawat yang tidak bersikap terampil seperti berkata kasar, perawat tidak sigap dalam memberikan pengobatan pada pasien, tidak empati, lambat dalam bertindak (Sandiyah & Mustriwi, 2021). Penelitian sebelumnya melaporkan tingkat komplain pasien meningkat sejalan dengan adanya sikap tidak profesional perawat, dimana 70% perawat melaporkan adanya komplek dari pasien dan keluarga selama waktu kerja (Labrague et al., 2020). Pada penelitian sebelumnya keterampilan perawat dalam menyediakan lingkungan holistik digambarkan melalui tiga tingkat, yaitu keterampilan baik sebesar 7,7%, keterampilan cukup sebesar 77% dan keterampilan kurang 15,3%. Terdapat dua jenis keterampilan dalam menyediakan lingkungan holistik, yaitu internal dan eksternal. Keterampilan internal yang berasal dari dalam diri perawat seperti motivasi perawat dan keterampilan eksternal yang berasal dari lingkungan di sekitar perawat (rumah sakit) (Mandagi, Umboh, & Rattu, 2015).

Terdapat 10 indikator keterampilan eksternal, yaitu warna dan tekstur di kamar atau ruang klien, alat komunikasi, daerah keluarga, pencahayaan, membatasi kebisingan, privasi atau keleluasaan pribadi, kenyamanan panas, ventilasi dan kualitas udara, pemandangan alam, dan praktik integratif. Upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja di Rumah Sakit ini adalah merancang program pengembangan karir dengan diadakannya pelatihan membuat panduan pengembangan karir perawat berdasarkan kebutuhannya (Nurlina, Sekarwana, & Somantri, 2021). Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 24 Januari 2023 yang dilakukan peneliti di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin didapatkan hasil yaitu adanya perawat yang berpendidikan DIII dan Ners dengan lama pengalaman kerja yang bervariasi. Adapun jenjang karir yang ditemukan dari PK 1 sampai dengan PK 3. Pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sehingga, perawat berproses meningkatkan kemampuan. Kurangnya keterampilan perawat menjadi kritikan dan keluhan. Banyaknya keluhan terhadap perawat yang tidak bersikap terampil seperti perawat tidak sigap dalam memberikan pengobatan pada pasien, tidak empati, lambat dalam bertindak dapat menyebabkan ketidakpuasan pasien dan memungkinkan timbulnya komplain, kritikan. Dengan demikian maka peneliti memperdalam adanya pengembangan karir terhadap keterampilan perawat. Berdasarkan uraian diatas maka pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

METODE

Penelitian dilakukan di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin, dengan alasan berdasarkan ketentuan yang disampaikan pihak rumah sakit bahwa satu peneliti maksimal melakukan penelitian pada 2 ruangan. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 minggu terhitung sejak juni 2023. Sasaran penelitian yaitu perawat di ruang rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebanyak 33 orang perawat. Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan cross sectional. Pendekatan studi cross sectional yaitu suatu rancangan penelitian observasional yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen, pengukuran yang dilakukan secara bersamaan. Penelitian cross sectional mempunyai ciri yaitu waktu penelitian yang tidak panjang (Hardani et al., 2020). Penelitian ini cross sectional bertujuan untuk mengetahui hubungan keterampilan perawat terhadap pengembangan karir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di instalasi ruang rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebanyak 33 orang perawat dengan kualifikasi latar belakang pendidikan DIII Keperawatan 16 perawat, S1+ners 17 perawat. Sampel yang diambil dalam penelitian menggunakan metode total sampling. Adapun instrumen yang digunakan yaitu kuesioner pengembangan karir yang telah di uji validitas dengan r hitung $> 0,361$. Kuesioner kedua yaitu keterampilan perawat yang di adopsi dari kuesioner penelitian yang telah dilakukan oleh Enrico. I (2020) sebanyak 3 item yaitu technical skill (2 soal), management skill (2 soal), dan Personal Matutity Skill (2 soal) didapatkan hasil nilai r hitung $>$ dari r tabel (0,516-0,897) sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner keterampilan kerja perawat sudah valid. Hasil uji reliabilitas instrumen pengembangan karir dinyatakan reliabel dengan alpha cronbach 0,945. Analisa penelitian menggunakan uji spearman rank. Penelitian ini telah dinyatakan layak etik dengan No. 648/KEP-UNISM/V/2023.

HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Pengambilan responden dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah responden 33 orang untuk dilakukan

penelitian dan diambil karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jenjang karir. Berdasarkan penelitian didapatkan data sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Umur Responden (n=33)

Umur	f	%
28-33 tahun	11	33,3
34-38 tahun	16	48,5
39-44 tahun	6	18,2

Tabel 1 karakteristik responden berdasarkan umur paling banyak didapatkan adalah responden dengan umur 34-38 tahun sebanyak 16 orang (48,5%). Sejalan penelitian (Suta & Ardana, 2019) usia merupakan salah satu karakteristik individu yang memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. pada penelitiannya karakteristik karyawan didominasi usia 31-40 tahun sebanyak 23 orang (43%) dengan presentasi tertinggi diantara rentan usia lainnya, karena dinilai merupakan usia produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja memang dipengaruhi oleh usia, dalam penelitian (Safira & Ela, 2020) semakin tua usia karyawan maka tenaga fisik yang dimiliki juga semakin lemah dibuktikan dalam penelitiannya usia tua memiliki produktivitas sedang (20-40 tahun) sebanyak (82,3%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.
Frekuensi Jenis Kelamin Responden (n=33)

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	14	42,4
Perempuan	19	57,6

Tabel 2 Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak didapatkan adalah responden perempuan sebanyak 19 orang (57,6%). Sejalan dengan hasil riset (Kementerian Kesehatan RI, 2017) yang termuat di sistem informasi organisasi PPNI jumlah tenaga perawat perempuan berjumlah total (71%) atau sebanyak 258.326 perawat, jumlah ini tentu lebih banyak dibandingkan perawat dengan jenis kelamin laki-laki. Oleh karena itu, populasi perawat perempuan lebih mendominasi. Pada beberapa penelitian jenis kelamin menjadi salah satu karakteristik individu dalam mempengaruhi pengembangan karir, sejalan penelitian yang dilakukan (Lestari, 2015) sikap perempuan maupun laki-laki dalam pengembangan karir tidak memiliki perbedaan, keduanya memiliki kesempatan yang sama dalam menyikapi pengembangan karir karyawan. Sejalan penelitian (Iqbal & Agritubella, 2017) jenis kelamin tidak memiliki hubungan terhadap kinerja perawat pelaksana, namun dalam karakteristik individu total perawat perempuan menunjukkan presentasi tertinggi di ruang rawat inap RS PMC sebanyak 42 orang (85,7%). Perawat perempuan dengan naluri keibuan akan nampak lebih baik dalam memberikan pelayanan, namun baik perawat perempuan maupun laki-laki sama-sama memiliki beban kerja serta tanggung jawab yang sama dalam pekerjaannya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3.
Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden (n=33)

Pendidikan	f	%
DIII	13	39,4
S1	6	18,2
S1+Ners	14	42,4

Tabel 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak didapatkan adalah responden dengan pendidikan S1+Ners sebanyak 14 orang (42,4%). Sejalan dalam (Peraturan Pemerintah RI, 2014) pasal 4 dikatakan perawat profesional yaitu perawat profesi dan perawat vokasi. Latar belakang pendidikan merupakan aspek penting dalam perusahaan melakukan penilaian untuk calon karyawannya, semakin tinggi latar belakang pendidikan maka perusahaan menilai karyawan berpotensi memiliki intelektual yang tinggi pula (Pitriyani & Halim, 2020).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.
 Frekuensi Lama Bekerja (n=33)

Lama Bekerja	f	%
>10 tahun	17	51,5
1-5 tahun	6	18,2
6-10 tahun	10	30,3

Tabel 4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja paling banyak didapatkan adalah responden dengan lama > 10 tahun sebanyak 17 orang (51,5%). Sejalan penelitian (Soepardjo et al., 2016) karakteristik perawat yang mempengaruhi kinerja menunjukkan lama kerja terbanyak >10 tahun sebanyak 22 orang (55%) dengan waktu lama bekerja paling awal <1 tahun. Lama kerja yaitu waktu lamanya seseorang bekerja maka produktivitas semakin tinggi dengan diikuti pengalaman kerja serta pengetahuan dan keterampilan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Karir

Tabel 5.
 Frekuensi Jenjang Karir Responden (n=33)

Jenjang Karir	f	%
PK I	10	30,3
PK II	10	30,3
PK III	11	33,3
PK IV	1	3,0
PK V	1	3,0

Tabel 5 karakteristik responden berdasarkan jenjang karir paling banyak didapatkan adalah responden dengan jenjang karir PK 3 sebanyak 11 orang (33,3%). Peneliti menggunakan 5 kategori dimulai dari Pra PK (Perawat Klinis) dikarenakan Rumah Sakit menerapkan sistem masa orientasi kerja sebelum memasuki jenjang karir perawat. Jenjang karir perawat termuat dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2017 membagi Perawat Klinis menjadi 5, dimulai PK (Perawat Klinis) I, II, III, IV, dan V, semakin tinggi angka dipengaruhi oleh lama kerja serta tingkat pendidikan. Sejalan penelitian (Fauziah et al., 2021) jenjang karir terbanyak berada pada jenjang karir PK (Perawat Klinis) II sebanyak 65 perawat (51,6%) dengan lama kerja rata-rata 4-6 tahun (54%) menunjukkan kinerja kurang (31%) dan baik (29%).

Analisis Univariat

Pengembangan Karir Perawat di RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin

Pengembangan karir perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin yang diukur dengan kuesioner.

Tabel 6.
 Pengembangan Karir Perawat (n=33)

Pengembangan Karir	f	%
Tinggi	25	75,8
Sedang	8	24,2
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar pengembangan karir perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dari responden yang berjumlah 33, sebagian besar dengan kategori Tinggi sebanyak 25 orang (75,8%).

Keterampilan Perawat di RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin

Keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin yang diukur dengan kuesioner, dihasilkan distribusi frekuensi mengenai kategori sebagai berikut :

Tabel 7.
 Keterampilan Perawat (n=33)

Keterampilan Perawat	f	%
Baik	29	87,9
Buruk	4	12,1
Sangat Buruk	0	0

Tabel 7 menunjukkan bahwa Keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dari responden yang berjumlah 33, sebagian besar dengan kategori Baik sebanyak 29 orang (87,9%) dan kategori Buruk sebanyak 4 orang (12,1%)

Analisis Bivariat

Tabel 8.
 Hubungan Pengembangan Karir terhadap Keterampilan perawat (n=33)

Pengembangan Karir	Keterampilan Perawat						Total	%
	Baik	%	Buruk	%	Sangat Buruk	%		
Tinggi	25	86,2	0	0	0	0	25	75,8
Sedang	4	13,8	4	10	0	0	8	24,2
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>P value</i> : 0,00						<i>r</i> : 0,657		

Hasil analisis bivariat menggunakan uji spearman rank diperoleh nilai $p= 0,00$ oleh karena $p<0,05$ maka dinyatakan bahwa adanya hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Koefisien korelasi (r) dengan nilai $r = 0,657$ menunjukkan hubungan kuat (0,51-0,75).

PEMBAHASAN

Pengembangan Karir perawat di ruang Rawat Inap

Pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan (Makawoka, Tulus, & Londa, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 orang perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin menunjukkan bahwa sebagian besar pengembangan karir dalam kategori tinggi (75,8%). Pengembangan karir memiliki enam item indikator penilaian. Item indikator yang pertama, yaitu kebijakan organisasi yang merupakan ketetapan organisasi dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) (Apriliana & Nawangsari, 2021). Item indikator kedua, yaitu pelatihan yang merupakan usaha organisasi meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui keahlian tertentu atau yang berkaitan dengan kepentingan pekerja. Item indikator ketiga, yaitu pendidikan yang merupakan proses tumbuh dan berkembangnya seseorang. Item indikator keempat, yaitu pengalaman kerja yang merupakan visualisasi dari keterampilan serta pengetahuan yang dikuasai oleh seorang karyawan dalam bekerja. Item indikator kelima, yaitu prestasi kerja sebagai kualitas atau pencapaian kerja karyawan. Terakhir, item keenam yaitu kesetiaan

organisasi sebagai bentuk dedikasi atau komitmen tenaga kerja terhadap organisasi yang menaunginya (Wahyuningsih, 2019).

Pengembangan karir memiliki empat kategori, yang dikembangkan oleh Fahriza, Basit, & Irawan, (2023) melalui instrumen kuesionernya. Adapun empat kategori tersebut yaitu, pengembangan karir kategori tinggi (64%-80%), pengembangan karir kategori sedang (40%-63,9%) pengembangan karir kategori rendah (17%-39,9%) dan pengembangan karir kategori sangat rendah (<17%). Untuk mengetahui nilai terendah dan tertinggi ada 6 item indikator, kategori yang digunakan adalah skala *likert* meliputi sangat setuju skor 5, setuju skor 4, rata-rata skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skor 1. Berdasarkan hasil penelitian di instalasi rawat inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin didapatkan bahwa item indikator pengembangan karir tertinggi yaitu item indikator kesetiaan organisasi (82,4%). Sedangkan item indikator pengembangan karir terendah yaitu item indikator pelatihan (77,9%). Item indikator kesetiaan organisasi menunjukkan presentasi tertinggi (82,4%). Sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliyanti et al., 2020) pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesetiaan organisasi dengan p value $0,003 < 0,05$ semakin baik pengembangan karir maka kesetiaan pada organisasi juga semakin meningkat. Teori ini didukung (Aljehani & Javed, 2021) jalur pengembangan karir yang disediakan organisasi akan menjadikan karyawan meningkatkan kesetiannya terhadap organisasi, dengan hasil penelitian koefisien korelasi 0,786. Di Instalasi rawat inap ruang Nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin kesetiaan organisasi menjadi item tertinggi karena perawat merasa perlu dedikasi dan sikap profesional dalam bekerja sehingga melakukan pekerjaan sesuai prosedur dan tidak membuang waktu dengan kegiatan lain saat bekerja. Item indikator pelatihan mendapatkan presentasi terendah (77,9%). Namun demikian, pada penelitian (Merdiana, 2019) pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar $0,000 < 0,05$, semakin banyak pelatihan yang diberikan instansi kepada karyawan juga dapat membantu pengembangan karir karyawan sehingga apa yang didapat dapat diimplementasikan.

Keterampilan Perawat di Ruang Rawat Inap

Keterampilan perawat di instalasi rawat inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dari responden yang berjumlah 33, sebagian besar dengan kategori Baik sebanyak 29 orang (87,9%). Keterampilan tersebut merupakan suatu hasil latihan yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Melalui pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang itu dapat tumbuh melalui latihan-latihan yang dilakukan oleh orang itu sendiri (Stevani, 2015). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 40 Tahun 2017 bahwa peningkatan keterampilan perawat dapat dilakukan melalui pengembangan karir (Haryanto & Nurhidayah, 2023). Adapun menurut Fauziah, Purbak, & Tumanggor, (2021) bahwa salah satu bentuk dukungan untuk keterampilan perawat melalui pengembangan karir, oleh karena itu, jika pengembangan karir tinggi maka sikap keterampilan seorang perawat pun menjadi baik. Sejalan dengan penelitian ini pengembangan karir tinggi dan sikap profesional dari perawat dalam kategori baik dengan nilai 80%-100%.

Pada penelitian ini keterampilan perawat memiliki 3 kategori yang dikembangkan oleh (Enrico, I, 2020) sebanyak 3 item yaitu *technical skill* (2 soal), *management skill* (2 soal), dan *Personal Matutity Skill* (2 soal). Dalam instrumen penelitian ini yang diukur melalui lima poin skala likert dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (rgu-ragu), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Berdasarkan Hasil analisa didapatkan item indikator keterampilan perawat tertinggi yaitu item indikator *technical skill* (80,9%). Sedangkan item indikator keterampilan perawat terendah yaitu item *management skill* (68,7%) Keterampilan keperawatan adalah persepsi tentang pelayanan profesi yang merupakan bagian dasar pada pelayanan kesehatan meliputi biologis,

psikologis, sosiologis, spiritual yang bersifat menyeluruh yang diberikan kepada individu, keluarga maupun masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit. Keterampilan perawat adalah konsep dasar dalam keperawatan, perawat bertanggung jawab saat menerapkan prinsip etika keperawatan (Deksan Banunaek dkk., 2021). Perilaku sebagai penjabaran kode etik keperawatan menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia tahun 2017 antarlain: perawat dan klien, perawat dan praktik, perawat dan masyarakat, perawat dan teman sejawat, perawat dan profesi. Menurut (Hardianty et al., 2018) bahwa sikap profesional perawat berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan keperawatan dirumah sakit.

Hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap

Hasil penelitian hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden mempunyai pengembangan karir baik sebesar (75,8%) dan sikap profesional masuk dalam kategori baik sebesar (87,9%). Dari hasil uji statistik menggunakan uji *spearman rank* diperoleh nilai $p= 0,00$ oleh karena $p<0,05$ maka dinyatakan bahwa adanya hubungan antara pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di instalasi rawat inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Koefisien korelasi (r) menunjukkan kekuatan hubungan sebesar $r=0,657$. Maka hasil dalam penelitian ini bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam keterampilan perawat sehingga hasil yang di ujikan ada hubungan yang signifikan dengan kategori kuat. Analisis penyebab keterampilan perawat dalam kategori tinggi di instalasi rawat inap nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin ditinjau dari paling banyak didapatkan adalah responden dengan jenjang karir PK 3 sebanyak 11 orang (33,3%). Menurut (Amiruddin et al., 2020) menyatakan adanya jenjang karir dapat meningkatkan keterampilan perawat dan kualitas praktik keperawatan. Menurut Banunaek dkk (2021) menyatakan bagi rumah sakit yang mengutamakan kualitas pelayanan, maka perlu memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan perawat. Oleh karena itu diperlukan dukungan tambahan dengan memberikan kesempatan pengembangan karir internal dan juga jenjang pendidikan lanjutan yang lebih tinggi.

SIMPULAN

Hasil pengembangan karir perawat yang didapatkan dari 33 responden adalah 75,8% responden memiliki pengembangan karir baik . Hasil keterampilan perawat menunjukan searah dengan pengembangan karir nya yang didapatkan oleh perawat yaitu kategori baik sebesar 87.9% . Ada hubungan pengembangan karir terhadap keterampilan perawat di Instalasi Rawat Inap Nilam 1 dan 2 RSUD Dr Moch Ansari Saleh Banjarmasin didapatkan nilai $p=0,00 < 0,5$ dan $r=0,657$ menunjukkan korelasi kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Chairina, R. R. L., Sularso, R. A., Tobing, D. S. K., & Irawan, B. (2019). Determinants of Nurse Performance in Accredited Indonesian Private Hospitals. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 163–175.
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4).
- Enrico, I. (2020). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area*.

- Fahriza, L., Basit, M., & Irawan, A. (2023). Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Journal of Health (JoH)*, 10(2), 244–252.
- Fauziah, Purbak, J. M., & Tumanggor, R. D. (2021). Faktor motivasi dengan implementasi sistem jenjang karir perawat pelaksana. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 309–318.
- Fransisca, A. M., Basit, M., & Rachman, A. (2016). Hubungan Kualitas Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Peserta BPJS di Ruang Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. *Journal Keperawatan Suaka Insan*.
- Hadinata, D., Wahyuni, S., & Putri, D. I. N. (2019). Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja RSUD Cideres Kabupaten Majalengka. *J Kesehat*, 5(10), 1–12.
- Halawa, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Rekam Medic*, 4(1), 64–75.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., ..., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Haryanto, M. S., & Nurhidayah, S. (2023). Hubungan Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat Pelaksana Dengan Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Cimahi. *Jurnal Keperawatan*, 11(2), 187–169.
- Kasim, F., & Sihaloho, R. D. A. (2022). Hubungan Pelayanan Rekam Medis Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi*, e-ISSN: 2655-0849, 4(2).
- Labrague, L. J., De los Santos, J. A. A., Tsaras, K., Galabay, J. R., Falguera, C. C., Rosales, R. A., & Firmo, C. N. (2020). The Association of Nurse Caring Behaviours on Missed Nursing Care, Adverse Patient Events and Perceived Quality of Care: A Cross-sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 2257–2265.
- Makawoka, N., Tulusan, F. M. ., & Londa, V. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pembuatan Hand Sanitizer Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado. *Jap*, VII(107), 99–107.
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M. L., & Rattu, J. A. M. (2015). Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *Jurnal e-Biomedik*, 3(3).
- Meilina, & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1–6.
- Nurlina, F., Sekarwana, N., & Somantri, I. (2021). ANALISIS PELAKSANAAN SISTEM JENJANG KARIR PERAWAT DI RS SWASTA KOTA TASIKMALAYA DAN RS PEMERINTAH KAB. CIAMIS. *Healthcare Nursing Journal*, 3(2), 136–149.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Poniwatie, A., & Mahsina, M. (2018). Identifikasi Pengaruh Faktor Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan*

Penelitian Akuntansi ..., 11(2), 124–135.

Reza, R. S., Zuryaty, Z., & Moeljono, E. (2019). Analisis Korelasi Pengetahuan Perawat Tentang Model Pengembangan Karir dengan Motivasi Bekerja. *NURSING UPDATE : Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan* P-ISSN : 2085-5931 e-ISSN : 2623-2871, 10(2), 44–53.

Sandiyah, C. D., & Mustriwi, M. (2021). Sikap Caring Perawat terhadap Pasien Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 9(2), 81–89.

Sany, A. A. I. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pengguna Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Di Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya Tahun 2016. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 935–946.

Soetjipto, N. (2019). *Job Performance dan Sisi Gelap Kehidupan Para Pekerja Wanita (Studi Work-Family Conflict dan Emotional Intelligence pada Pekerja Wanita)*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.

Stevani. (2015). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin) Dan Keterampilan Siswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran Smk N 3 Padang. *Economica Journal of Economic and Economic Education*, 3(2), 185–195.

Sukanto, E., Rasmun, R., & Sutrisno, S. (2020). Mediasi Kepuasan Kerja Antara Pengembangan Karir Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 10(1), 23.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.

Wisuda, A. C., & Putri, D. O. (2019). Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal 'Aisyiah Medika*, 4, 230–238.