

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.¹ Persepsi pada hakikatnya adalah proses dimana individu mengorganisasikan dengan menginterpretasikan inpresi sensorinya supaya dapat memberikan arti kepada lingkungan sekitarnya.² Persepsi perawat adalah proses adaptasi dan cara berpikir seseorang perawat menggunakan alat indera yang akan mempengaruhinya dalam berperilaku.

Persepsi dirumuskan sebagai suatu proses penerimaan, pemilihan, pengorganisasian, serta pemberian arti terhadap rangsangan yang diterima. Pada proses persepsi tidak hanya sampai pada pemberian arti saja tetapi akan mempengaruhi perilaku yang akan dipilihnya sesuai dengan rangsangan yang diterima dari lingkungannya. Proses dari persepsi meliputi stimulus, registrasi, interpretasi dan umpan balik. Interpretasi merupakan aspek kognitif dari persepsi yang paling penting. Proses interpretasi tergantung pada cara pandang, motivasi dan kepribadian seseorang. Proses interpretasi yang berlangsung dalam diri akan berbeda setiap orangnya. Oleh karena itu, interpretasi terhadap suatu informasi yang sama akan berbeda antara satu dengan yang lainnya.³

Faktor yang mempengaruhi persepsi antara lain perhatian yang selektif, ciri-ciri stimulus, pengalaman dahulu, sikap, pengetahuan (pendidikan), kepercayaan dan lingkungan. Pengetahuan yang rendah dapat mempengaruhi persepsi seseorang.⁴ Pada penelitian yang dilaksanakan Rahmad tahun 2015 di RSUD Tugurejo menunjukkan sebanyak 41,2 %

perawat memiliki persepsi kurang baik mengenai jenjang karir dan sebanyak 27,9% perawat belum mendapat informasi secara utuh mengenai jenjang karir.⁵

Pengembangan jenjang karir perawat merupakan proses peningkatan kemampuan perawat agar menghasilkan perawat yang berkompeten dengan cara melakukan uji kompetensi.⁶ Pengembangan jenjang karir perawat di Indonesia mengacu pada Permenpan No. 25 tahun 2014 melalui jabatan fungsional perawat terdiri dari perawat terampil dan perawat ahli.⁷ Pengembangan jenjang karir merupakan penerapan dari beberapa rancana karir yang telah ditetapkan untuk memberikan perawat posisi atau level yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan, keahliannya dan kompetensi perawat.⁸

Pengembangan karir dilakukan dengan penerapan jenjang karir perawat dengan cara melakukan uji kompetensi yang mengandung aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kompetensi seorang perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan kepada pasien.⁹ Berdasarkan hasil uji kompetensi, dirumuskan profil kompetensi perawat menurut level tertentu yang sekaligus menentukan kelayakan dari perawat tersebut. Sehingga penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya melalui uji kompetensi menyediakan kesempatan yang lebih sesuai dengan kemampuan dari potensi perawat.¹⁰

Berdasarkan Permenkes No.49 tahun 2013 tentang komite keperawatan dijelaskan bahwa kredensial merupakan proses untuk menentukan dan mempertahankan kompetensi keperawatan. Proses kredensial merupakan salah satu cara profesi keperawatan mempertahankan standar praktik dan akuntabilitas para perawat. Metode yang digunakan dalam kredensial ditentukan oleh masing-masing institusi, dan dituangkan dalam Peraturan

Internal Staf Keperawatan (*Nursing Staf by Laws*). Beberapa metode yang dapat digunakan dalam proses kredensial diantaranya adalah metode portofolio dan *assesment* kompetensi.¹¹

Uji kompetensi perawat dilaksanakan dengan tujuan menguji kompetensi perawat yang telah terdaftar, memastikan kemampuan untuk memberikan asuhan keperawatan dan memberikan keselamatan pada masyarakat. Uji kompetensi perawat juga berfungsi untuk menetapkan standar yang seragam dalam menguji kompetensi perawat, memfasilitasi pengembangan registrasi perawat yang berlaku, memfasilitasi pengembangan keprofesionalan perawat melalui pengujian atas kompetensi dan mengevaluasi keahlian yang dimiliki perawat, dan menjadi pedoman untuk perawat mengenai kompetensi yang harus dimiliki sesuai jenjang karirnya.¹²

Tidak terlaksananya uji kompetensi akan berdampak pada ketidaksesuaian kompetensi yang seharusnya dimiliki perawat dengan tugas dan tanggung jawabnya. Ketidaksesuaian kompetensi perawat dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan dalam pelayanan keperawatan, menjadikan penurunan motivasi perawat dalam meningkatkan kompetensinya.¹⁰ Tidak terlaksananya uji kompetensi juga berakibat pada sulitnya menentukan insentif yang adil pada masing-masing perawat. Perawat menginginkan pembagian insentif jasa perawat berdasarkan *performance related pay* (PRP) sesuai penilaian kinerja dan kompetensi.¹³

Pelaksanaan uji kompetensi berbeda-beda di setiap rumah sakit. Beberapa kendala pada pelaksanaan uji kompetensi antara lain belum optimalnya dukungan pimpinan dimana belum ada kebijakan dan ketentuan uji kompetensi sebagai tahapan mewujudkan jenjang karir perawat. Selain itu bervariasinya penerapan jenjang karir perawat dan perawat yang belum memahami jenjang karir dengan baik juga menjadi hambatan pelaksanaan uji kompetensi.¹⁴

Mengingat begitu pentingnya diadakan uji kompetensi perawat maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan pelaksanaan uji kompetensi. Upaya tersebut dengan mengikuti pelatihan dan workshop tentang uji kompetensi dan dilakukan sosialisasi baik pada manajer keperawatan sampai perawat pelaksana. Setelah mendapat kebijakan dari pimpinan rumah sakit, pelaksanaan uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir memasuki tahapan selanjutnya, yaitu tahapan *mapping* (pemetaan), penyusunan kolegium, standar kompetensi dan pelaksanaan uji kompetensi.¹⁰

Salah satu rumah sakit yang sudah melaksanakan uji kompetensi adalah RSUD Kraton Pekalongan. Persepsi masing-masing perawat di RSUD Kraton Pekalongan berbeda-beda terhadap penerapan uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir. Hasil wawancara yang dilakukan kepada 5 perawat di ruang IGD RSUD Kraton Pekalongan yang diambil secara insidental pada bulan September 2015 diperoleh data, 1 perawat setuju dan akan berantusias mengikuti ujian kompetensi demi menaikkan jenjang karir, 4 orang perawat yang menganggap uji kompetensi tidak perlu dilakukan karena berbagai masalah seperti perasaan tidak mau berkompetisi, perasaan malas atau menganggap tunjangan atas kenaikan jenjang karir tetap tidak mencukupi.

RSUD Kota Semarang merupakan rumah sakit tipe B non pendidikan di Semarang yang sudah melaksanakan uji kompetensi. Berdasarkan wawancara dengan bidang keperawatan dan komite keperawatan bahwa di RSUD Kota Semarang sudah dilakukan uji kompetensi sebanyak satu kali pada bulan Oktober tahun 2015 lalu. Uji kompetensi dilaksanakan kepada seluruh perawat mulai dari PK I, PK II, PK III, hingga PK IV namun perawat pra PK belum mengikuti uji kompetensi ini. Setelah pelaksanaan uji kompetensi, komite keperawatan akan melakukan proses kredensial dan hasilnya akan diberikan pada direktur untuk

penandatanganan surat kewenangan klinis. Perawat yang lulus uji kompetensi akan mendapatkan surat kewenangan klinis sedangkan perawat yang belum lulus uji kompetensi melalui kebijakan rumah sakit akan dilakukan *Continous Professional Develompent* (CPD) oleh komite keperawatan.

Hasil studi pendahuluan pada seorang perawat PK I yang bekerja di ruang Prabu kresna mengatakan bahwa tidak mengetahui bahwa ujian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2015 lalu adalah uji kompetensi. Perawat tersebut juga mengaku mengikuti ujian tersebut hanya karena mengikuti perintah dari bidang keperawatan. Perawat PK I lainnya di ruang Arimbi kelas 1 mengatakan, bahwa belum mengetahui mengenai pengembangan karir dan uji kompetensi. Perawat tersebut juga tidak menyadari bahwa ujian yang dilaksanakan pada bulan Oktober tahun lalu adalah uji kompetensi. Selain itu perawat tersebut juga berpendapat bahwa uji kompetensi tidak terlalu penting, karena jenjang karir akan naik bila sudah waktunya naik.

Uji kompetensi menjadi penting dalam jenjang karir karena terkait dengan menilai layak atau tidaknya seorang perawat mencapai level tertentu dalam jenjang karir.⁴⁰ Uji Kompetensi sudah dilakukan di RSUD Kota Semarang yang dilaksanakan sebanyak satu kali dan dalam rangka pemenuhan persyaratan akreditasi rumah sakit. Namun demikian, berdasarkan wawancara dengan ketua komite keperawatan menyatakan bahwa uji kompetensi yang telah dilaksanakan belum sesuai dengan tahapan uji kompetensi berdasarkan petunjuk pelaksanaan jenjang karir perawat di rumah sakit yang diterbitkan Kementerian Kesehatan tahun 2013.

Perawat mempersepsikan profesinya sebagai pekerjaan biasa, bukan sebagai karier yang suatu saat dapat mengembangkan dirinya, baik segi pendidikan dan jabatan.⁵ Ini diakibatkan

karena persepsi perawat tentang uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir tidak tepat, yang hanya menganggapnya sebagai formalitas didalam manajemen rumah sakit.

Peneliti berpendapat jika persepsi perawat terhadap uji kompetensi baik akan berdampak positif terhadap pengembangan SDM keperawatan. Adanya uji kompetensi yang merupakan bagian dari *assessment* kompetensi dilanjutkan dengan *mapping* dapat menjadi landasan dalam proses promosi, mutasi dan rotasi perawat. Dengan terlaksananya tahapan tersebut secara jelas, maka pengembangan jenjang karir perawat dapat terwujud.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir di ruang inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.

B. Rumusan Masalah

Uji kompetensi menjadi penting dalam jenjang karir karena terkait dengan menilai layak atau tidaknya seorang perawat mencapai level tertentu dalam jenjang karir.⁴⁰ Hasil wawancara yang dilakukan pada 5 perawat di ruang IGD RSUD Kraton Pekalongan yang diambil secara insidental pada bulan September 2015 diperoleh data, 1 perawat setuju dan akan berantusias mengikuti ujian kompetensi demi menaikkan jenjang karir, 4 orang perawat yang menganggap uji kompetensi tidak perlu dilakukan karena berbagai masalah seperti perasaan tidak mau berkompetisi, perasaan malas atau menganggap tunjangan atas kenaikan jenjang karir tetap tidak mencukupi.

Uji Kompetensi sudah dilakukan di RSUD Kota Semarang yang dilaksanakan sebanyak satu kali dan dalam rangka pemenuhan persyaratan akreditasi rumah sakit. Namun demikian, berdasarkan wawancara dengan ketua komite keperawatan menyatakan bahwa uji kompetensi

yang telah dilaksanakan belum sesuai dengan tahapan uji kompetensi berdasarkan petunjuk pelaksanaan jenjang karir perawat di rumah sakit yang diterbitkan Kementerian Kesehatan tahun 2013. Uji kompetensi dilaksanakan pada seluruh perawat mulai dari PK I, PK II, PK III, hingga PK IV namun perawat pra PK belum mengikuti uji kompetensi ini.

Hasil studi pendahuluan pada seorang perawat PK I yang bekerja di ruang Prabu kresna mengatakan bahwa tidak mengetahui bahwa ujian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2015 lalu adalah uji kompetensi. Perawat tersebut juga mengaku mengikuti ujian tersebut hanya karena mengikuti perintah dari bidang keperawatan. Perawat PK I lainnya di ruang Arimbi kelas 1 mengatakan, bahwa belum mengetahui mengenai pengembangan karir dan uji kompetensi. Perawat tersebut juga tidak menyadari bahwa ujian yang dilaksanakan pada bulan Oktober tahun lalu adalah uji kompetensi. Selain itu perawat tersebut juga berpendapat bahwa uji kompetensi tidak terlalu penting, karena jenjang karir akan naik bila sudah waktunya naik.

Dari uraian di atas tampak berbagai persepsi perawat mengenai uji kompetensi, perawat menganggap uji kompetensi tidak penting, mengikuti uji kompetensi hanya karena perintah bahkan tidak menyadari bahwa perawat sudah pernah mengikuti uji kompetensi.

Perawat mempersepsikan profesinya sebagai pekerjaan biasa, bukan sebagai karier yang suatu saat dapat mengembangkan dirinya, baik segi pendidikan dan jabatan.⁵ Ini diakibatkan karena persepsi perawat tentang uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir tidak tepat, yang hanya menganggapnya sebagai formalitas didalam manajemen rumah sakit.

Berdasarkan uraian tersebut pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah bagaimana persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan karir di ruang inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui bagaimana persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui karakteristik perawat berupa jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, usia, status kepegawaian, dan status jenjang karir.
- b. Mengetahui tahap stimulus pada persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir.
- c. Mengetahui tahap registrasi pada persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir.
- d. Mengetahui tahap interpretasi pada persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir.
- e. Mengetahui tahap umpan balik pada persepsi perawat terhadap uji kompetensi untuk pengembangan jenjang karir.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk Bidang Keperawatan RSUD Kota Semarang

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai persepsi perawat terhadap uji kompetensi baik pada tahap stimulasi, tahap registrasi, tahap interpretasi dan tahap

umpan balik. Sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan jenjang karir melalui uji kompetensi.

2. Untuk Perawat Rawat Inap RSUD Kota Semarang

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai gambaran persepsi perawat terhadap uji kompetensi. Perawat dapat mengetahui informasi mengenai tahap stimulasi, tahap registrasi, tahap interpretasi dan tahap umpan balik terhadap uji kompetensi. Sehingga menjadikan perawat lebih memperhatikan mengenai uji kompetensi dan jenjang karir.

3. Untuk peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang uji kompetensi dan jenjang karir perawat.

4. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi perawat terhadap uji kompetensi atau pengaruh persepsi perawat mengenai uji kompetensi terhadap motivasi mengikuti uji kompetensi.

